

Une clause de flexibilité horaire en télétravail est-elle obligatoire ?

Réponse courte

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose l'insertion d'une clause de flexibilité horaire dans les accords de télétravail au Luxembourg. L'accord écrit de télétravail doit cependant préciser les modalités d'organisation du travail à distance, mais la flexibilité horaire n'est pas une obligation.

Il est toutefois fortement recommandé de traiter explicitement la question des horaires dans l'accord écrit afin de prévenir les litiges et d'assurer la transparence, la traçabilité et la conformité avec la législation sur la durée du travail et les temps de repos.

Définition

La clause de flexibilité horaire en télétravail est une stipulation contractuelle permettant au salarié d'adapter ses horaires de travail lors de l'exécution de ses fonctions à distance. Elle encadre la possibilité de moduler les heures de travail, sous réserve du respect de la durée légale et conventionnelle du travail, ainsi que des nécessités de service.

Cette clause vise à organiser la répartition du temps de travail en dehors des plages fixes ou habituelles, tout en garantissant la continuité du service et la disponibilité requise par l'employeur.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le recours au télétravail doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, conformément à la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, rendue obligatoire par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose l'insertion d'une clause spécifique de flexibilité horaire dans l'accord de télétravail. Toutefois, l'organisation du temps de travail en télétravail doit respecter les articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail relatifs à la durée du travail, aux temps de repos et au contrôle du temps de travail.

L'employeur peut proposer une flexibilité horaire, mais celle-ci doit être acceptée par le salarié et formalisée dans l'accord écrit. En l'absence de clause expresse, le salarié reste soumis aux horaires collectifs ou individuels applicables dans l'entreprise, sauf accord contraire.

Modalités pratiques

La mise en place d'une clause de flexibilité horaire requiert une rédaction claire, précisant les plages horaires de disponibilité, les modalités de communication des horaires, ainsi que les limites de la flexibilité accordée.

Il est recommandé de distinguer des plages fixes (présence obligatoire) et des plages mobiles (flexibilité possible), tout en assurant le respect des durées maximales de travail et des temps de repos quotidiens et hebdomadaires prévus par le Code du travail.

L'accord de télétravail doit également prévoir les modalités de contrôle du temps de travail, par exemple via des outils de pointage ou des déclarations d'activité, afin de garantir la traçabilité et la conformité avec la législation.

Pratiques et recommandations

Même si la loi n'impose pas la présence d'une clause de flexibilité horaire dans les accords de télétravail, il est fortement conseillé de traiter explicitement la question des horaires dans l'accord écrit. Cela permet de prévenir les litiges relatifs à la disponibilité, à la charge de travail et au respect du droit à la déconnexion.

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel lors de l'élaboration des politiques internes de télétravail, conformément à l'obligation d'information et de consultation prévue par le Code du travail (articles [L.414-3](#) et suivants). L'accord doit également garantir l'égalité de traitement entre salariés en télétravail et ceux travaillant sur site.

La formalisation des modalités horaires contribue à la transparence et à la sécurité juridique de la relation de travail.

Cadre juridique

- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, rendue obligatoire par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.211-1](#) à [L.211-27](#) (durée du travail, temps de repos, contrôle du temps de travail)
 - Article [L.121-6](#) (égalité de traitement)
 - Articles [L.414-3](#) et suivants (information et consultation des représentants du personnel)
- Aucun texte légal ou réglementaire n'impose l'insertion d'une clause de flexibilité horaire dans l'accord de télétravail, mais l'accord écrit doit préciser les modalités d'organisation du travail à distance.

L'absence de clause de flexibilité horaire n'exonère pas l'employeur de son obligation de contrôler le respect des durées maximales de travail et des temps de repos, y compris en télétravail. La formalisation claire des horaires dans l'accord de télétravail limite les risques de contentieux et favorise la traçabilité des temps de travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.