

Peut-on prévoir un planning hebdomadaire fixe pour les télétravailleurs ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir un planning hebdomadaire fixe pour les télétravailleurs, à condition qu'il résulte d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit préciser les horaires de travail, les plages de disponibilité, les modalités de modification du planning et respecter la législation sur la durée du travail, les pauses, les repos, le droit à la déconnexion et l'égalité de traitement.

Le planning doit être communiqué par écrit, annexé à l'avenant télétravail ou au règlement interne, et toute modification doit être notifiée au salarié dans un délai raisonnable. L'employeur doit veiller à ne pas porter atteinte à l'autonomie du télétravailleur ni exercer un contrôle excessif, sous peine de voir sa responsabilité engagée.

Définition

Le télétravail correspond à une organisation du travail dans laquelle un salarié effectue, de manière régulière ou occasionnelle, des tâches hors des locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cette modalité repose sur le volontariat du salarié et ne modifie ni la nature du contrat de travail, ni le lien de subordination existant avec l'employeur.

Le télétravail s'inscrit dans le cadre d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant les conditions d'exécution du travail à distance. Il est soumis aux mêmes règles fondamentales que le travail sur site, notamment en matière de temps de travail, de repos et de protection des droits du salarié.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un planning hebdomadaire fixe pour les télétravailleurs est possible si elle résulte d'un accord exprès, formalisé par écrit, entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit préciser les horaires de travail, les plages de disponibilité et les modalités de modification du planning.

L'organisation du temps de travail doit respecter :

- La durée légale maximale du travail (8 heures par jour, 40 heures par semaine, sauf dérogation)
- Les temps de pause obligatoires (au moins 30 minutes après 6 heures de travail)
- Les repos journaliers (au moins 11 heures consécutives) et hebdomadaires (au moins 44 heures consécutives)
- Le droit à la déconnexion et la protection de la vie privée

L'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site doit être garantie, notamment en matière de conditions de travail, d'accès à la formation et d'évaluation.

Modalités pratiques

L'employeur peut fixer un planning hebdomadaire fixe pour les télétravailleurs, à condition de respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables. Le planning doit être communiqué par écrit au salarié, annexé à l'avenant télétravail ou au règlement interne, et accessible pour consultation.

Toute modification du planning doit faire l'objet d'une information préalable du salarié, dans un délai raisonnable, sauf cas de force majeure. Il est recommandé de prévoir une procédure de concertation pour toute demande d'ajustement du planning.

Le contrôle du temps de travail doit être proportionné et respecter la vie privée du salarié. L'employeur doit mettre en place des outils de suivi adaptés, garantir la traçabilité des horaires et assurer un encadrement humain du dispositif.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de distinguer, dans l'accord de télétravail, les plages horaires fixes (présence ou disponibilité requise) et les plages horaires flexibles (autonomie du salarié). Cette organisation permet de concilier les besoins de l'entreprise et la flexibilité recherchée par le télétravail.

L'employeur doit justifier la fixation d'un planning hebdomadaire par des nécessités organisationnelles (réunions, coordination, accueil clientèle) et éviter tout contrôle excessif de l'activité du salarié. Il convient d'informer clairement les salariés des modalités de modification du planning et de garantir la possibilité de recours en cas de désaccord.

Le respect du principe d'égalité de traitement, de la protection des données personnelles et du droit à la déconnexion doit être assuré en toutes circonstances.

Cadre juridique

- Articles [L.122-7](#) à [L.122-12](#) du Code du travail (télétravail)
- Articles [L.211-1](#) à [L.211-18](#) du Code du travail (durée du travail, repos, pauses)
- Article [L.414-9](#) du Code du travail (droit à la déconnexion)
- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail (égalité de traitement)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour la protection des données personnelles, en lien avec le contrôle du temps de travail

L'instauration d'un planning hebdomadaire fixe ne doit pas porter atteinte à l'autonomie du télétravailleur ni aboutir à un contrôle disproportionné. Toute restriction excessive peut être requalifiée en atteinte aux droits fondamentaux du salarié et engager la responsabilité de l'employeur.

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.