

Les horaires du télétravailleur peuvent-ils être ajustés à sa charge familiale ?

Réponse courte

Les horaires du télétravailleur peuvent être **ajustés** à sa charge familiale, mais ce n'est **pas un droit automatique**. Le salarié doit en faire la demande écrite à l'employeur, en précisant la nature de la charge familiale et la proposition d'aménagement souhaitée. L'employeur doit examiner la demande de bonne foi, motiver tout refus par écrit et respecter le principe de **non-discrimination**.

Toute adaptation des horaires doit respecter la durée maximale du travail, les temps de repos et l'égalité de traitement. Les modalités d'ajustement doivent être formalisées par écrit, notamment par un avenant au contrat ou à l'accord de télétravail, et ne doivent pas porter atteinte aux besoins du service ni aux obligations légales.

Définition

Le **télétravailleur** est un salarié qui exécute, de façon **régulière et volontaire**, une partie substantielle de son activité professionnelle en dehors des locaux de l'employeur, en recourant aux technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est encadré par l'**accord interprofessionnel** du 20 octobre 2020, étendu par **règlement grand-ducal**, et intégré dans le Code du travail luxembourgeois. L'organisation du temps de travail du télétravailleur reste soumise aux **règles générales** applicables à l'ensemble des salariés, sous réserve d'adaptations spécifiques prévues par l'accord de télétravail ou la législation.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité de traitement face aux ajustements ?

L'employeur doit éviter toute discrimination fondée sur la situation familiale, garantir l'égalité entre télétravailleurs et salariés en présentiel, et documenter les échanges. Un refus non motivé ou discriminatoire expose l'employeur à un risque de contentieux et de sanctions.

L'employeur peut-il refuser une demande d'ajustement horaire ?

Oui, mais le refus doit être motivé par écrit et exposer des raisons objectives. Le principe de non-discrimination doit être respecté : l'interdiction de discrimination fondée sur la situation familiale (art. L.241-1 et L.251-1) s'applique strictement à toute décision.

Le congé pour raisons familiales s'articule-t-il avec l'ajustement horaire ?

Oui. Les articles L.234-51 et suivants encadrent le congé pour raisons familiales. Cet ajustement peut s'articuler avec le télétravail. La demande, l'examen, le refus motivé et la formalisation s'appliquent dans le respect des règles générales du Code du travail.

Les horaires du télétravailleur peuvent-ils être ajustés à sa charge familiale ?

Oui, mais ce n'est pas un droit automatique. Le salarié doit en faire la demande écrite à l'employeur, en précisant la nature de la charge familiale et la proposition d'aménagement souhaitée. L'employeur doit examiner la demande de bonne foi et motiver tout refus par écrit.

Quelle formalisation pour un ajustement horaire en télétravail ?

L'employeur doit formaliser par écrit toute modification substantielle, par avenant précisant les nouvelles modalités. Le contrôle du temps repose sur des plages fixes et mobiles, avec traçabilité assurée. Les conditions de réversibilité de l'ajustement doivent également être prévues.

Quelles règles s'imposent à l'ajustement des horaires pour charge familiale ?

Toute adaptation doit respecter la durée maximale du travail (L.211-5 et L.211-12), les temps de repos (11h journalier, 44h hebdomadaire) et l'égalité de traitement. Les modalités doivent être formalisées par écrit, par avenant au contrat ou à l'accord de télétravail.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous présente les conditions applicables à l'ajustement des horaires pour charge familiale.

Condition	Règle applicable
Droit automatique	Non, dépend de l'accord de l'employeur
Durée maximale	Respect art. L.211-5 et L.211-6
Temps de repos	Respect art. L.211-16 §3 (11h journalier) et L.231-11 (44h hebdomadaire)
Non-discrimination	Interdiction de discrimination fondée sur la situation familiale

Modalités pratiques

Le tableau suivant détaille la procédure à suivre.

Étape	Mise en œuvre
Demande	Écrite, nature de la charge et proposition d'aménagement
Examen	De bonne foi, refus motivé par écrit
Formalisation	Avenant écrit pour toute modification substantielle
Contrôle du temps	Plages fixes et mobiles, traçabilité assurée

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer dans l'accord** de télétravail des dispositions relatives à la **flexibilité des horaires**, notamment pour les salariés ayant des charges familiales avérées. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés en présentiel, en évitant toute discrimination fondée sur la situation familiale. La mise en place d'**horaires individualisés** ou de plages horaires mobiles doit être encadrée par des procédures internes claires, assurant la continuité du service et la **traçabilité** du temps de travail. Il est conseillé de **formaliser par écrit** tout accord d'ajustement horaire, en précisant les modalités de contrôle du temps de travail, les **conditions de**

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée normale du travail (8h/40h)
Art. L.211-12	Durée maximale du travail (10h/48h)
Art. L.241-1 et L.251-1	Non-discrimination (sexe / état familial, religion, handicap, âge, etc.)
Art. L.234-51 et suivants	Congé pour raisons familiales
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020	Télétravail

L'employeur doit traiter toute demande d'ajustement horaire pour charge familiale avec diligence, transparence et traçabilité, en documentant les échanges et en veillant à la conformité avec le Code du travail. Un refus non motivé ou discriminatoire expose l'employeur à un risque de contentieux et de sanctions administratives.

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.