

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.

Conditions d'exercice

L'ajustement des horaires de travail du télétravailleur en fonction de sa charge familiale n'est pas un droit automatique, mais il peut être sollicité dans certaines situations prévues par la loi. Le Code du travail prévoit des mesures spécifiques pour les salariés ayant des responsabilités familiales, telles que l'aménagement du temps de travail, le congé pour raisons familiales ou la flexibilité horaire. Toute adaptation doit respecter les dispositions relatives à la durée maximale du travail, aux temps de repos, à la protection de la vie privée et à l'égalité de traitement entre salariés.

Modalités pratiques

Le salarié souhaitant un ajustement d'horaires pour motifs familiaux doit adresser une demande écrite à l'employeur, en précisant la nature de la charge familiale (garde d'enfants, assistance à un proche, etc.) et la proposition d'aménagement souhaitée. L'employeur est tenu d'examiner la demande de bonne foi, de motiver tout refus par écrit et de respecter le principe de non-discrimination. L'accord de télétravail ou le contrat individuel peut prévoir des

plages horaires fixes et mobiles, permettant une adaptation des heures de travail dans le respect des besoins du service. Toute modification substantielle des horaires doit faire l'objet d'un avenant écrit, et les horaires adaptés ne doivent pas porter atteinte à la durée légale du travail ni aux temps de repos obligatoires.

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 tout accord d'ajustement horaire par écrit, en précisant les modalités de contrôle du temps de travail, les conditions de réversibilité et l'encadrement humain du dispositif.

Cadre juridique

- **Articles L.211-1 à L.211-9 du Code du travail** : durée du travail, aménagement du temps de travail, temps de repos.
- **Articles L.123-1 à L.123-7 du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination, notamment en raison de la situation familiale.
- **Articles L.234-44 à L.234-47 du Code du travail** : congé pour raisons familiales.
- **Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail**, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 : organisation du télétravail, modalités d'aménagement du temps de travail.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : droit à la déconnexion.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : consultation de la délégation du personnel en cas de modification substantielle de l'organisation du travail.

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.