# L'entreprise peut-elle imposer une période de présence par visioconférence ?

## Réponse courte

Une entreprise peut **imposer** une période de présence obligatoire par visioconférence au Luxembourg, à condition que cette obligation soit comprise dans l'horaire de travail contractuel, respecte la durée légale du travail et n'empiète pas sur les périodes de repos. Toute modification substantielle de l'organisation du temps de travail, y compris l'introduction de telles périodes, nécessite l'**accord écrit** du salarié, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.

L'employeur doit informer par écrit les salariés des modalités pratiques (horaires, outils, conséquences en cas d'absence) et garantir la **protection des données** personnelles ainsi que le droit à la déconnexion. Il doit également consulter la délégation du personnel et veiller à l'égalité de traitement, à la justification objective de la mesure et à l'absence de surveillance disproportionnée.

## Définition

La **période de présence obligatoire** par visioconférence correspond à une plage horaire déterminée durant laquelle l'employeur exige que le salarié soit **connecté** à un outil de visioconférence, prêt à répondre à des sollicitations professionnelles, sans nécessairement exécuter une tâche précise. Cette modalité s'inscrit dans le cadre du **télétravail** ou du **travail hybride**, lorsque la présence physique sur site n'est pas requise.

Ce dispositif vise à garantir la **disponibilité immédiate** du salarié pour des réunions, échanges ou interventions, tout en maintenant la continuité du service à distance. Il s'agit d'une forme d'organisation du temps de travail qui doit être **distinguée de l'astreinte**, car elle s'effectue pendant le **temps de travail effectif**.

## Questions fréquentes

**Comment distinguer présence par visioconférence et astreinte ?**

La présence obligatoire par visioconférence s'effectue pendant le temps de travail effectif. Elle se distingue de l'astreinte car le salarié est connecté et prêt à répondre à des sollicitations sans nécessairement exécuter une tâche précise. Le temps est rémunéré comme travail effectif.

**L'entreprise peut-elle imposer une période de présence par visioconférence ?**

Oui, à condition que cette obligation soit comprise dans l'horaire de travail contractuel, respecte la durée légale et n'empiète pas sur les périodes de repos. Toute modification substantielle nécessite l'accord écrit du salarié, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.

**La consultation de la délégation est-elle requise ?**

Oui, recommandée. Il convient de consulter la délégation du personnel ou, à défaut, d'informer collectivement les salariés avant l'instauration de périodes de présence obligatoire par visioconférence, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail luxembourgeois.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**Le droit à la déconnexion s'applique-t-il hors plages de présence ?**

Oui. Le droit à la déconnexion est garanti hors plages de présence imposée. La fixation de telles périodes doit être justifiée par des nécessités objectives de service et ne saurait être utilisée comme moyen de contrôle permanent du salarié.

**Quelles informations communiquer aux salariés concernés ?**

L'employeur doit informer par écrit les salariés des modalités pratiques (horaires, outils, conséquences en cas d'absence) et garantir la protection des données personnelles ainsi que le droit à la déconnexion hors plages de présence imposée.

**Quelles précautions techniques pour la visioconférence obligatoire ?**

L'employeur doit s'assurer que les salariés disposent des moyens techniques nécessaires (connexion internet, matériel informatique adapté). Il doit éviter toute surveillance excessive ou disproportionnée sous peine de porter atteinte à la vie privée et à la conformité RGPD.

## Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous présente les conditions applicables à l'instauration d'une présence obligatoire par visioconférence.

| Condition | Règle applicable |
|---|---|
| Durée maximale | 8h/jour, 40h/semaine (art. L.211-5), plafonds 10h/48h (art. L.211-12) |
| Repos | Respect art. L.211-16 §3 (journalier 11h) et L.231-11 (hebdomadaire 44h) |
| Modification contractuelle | Accord écrit du salarié pour modification substantielle |
| Égalité de traitement | Non-discrimination directe ou indirecte (art. L.251-1) |

## Modalités pratiques

Le tableau suivant détaille les modalités d'instauration.

| Modalité | Mise en œuvre |
|---|---|
| Information écrite | Horaires, outils, conséquences en cas d'absence |
| Rémunération | Temps assimilé à du travail effectif |
| Protection des données | Conformité RGPD et Loi du 1er août 2018 |
| Droit à la déconnexion | Garanti hors plages de présence imposée |


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **consulter la délégation du personnel** ou, à défaut, d'informer collectivement les salariés avant l'instauration de périodes de présence obligatoire par visioconférence, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. L'employeur doit s'assurer que les salariés disposent des **moyens techniques** nécessaires (connexion internet, matériel informatique adapté) et que l'obligation de présence n'entrave pas l'exercice du **droit à la déconnexion**.

Il convient d'éviter toute **surveillance excessive** ou disproportionnée lors de ces périodes, sous peine de porter atteinte à la **vie privée** du salarié. La fixation de telles périodes doit être justifiée par des **nécessités objectives** de service et ne saurait être utilisée comme un moyen de contrôle permanent. Un **encadrement humain** doit être prévu pour accompagner les salariés et traiter les éventuelles difficultés liées à l'utilisation des outils numériques.

## 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.414-2 (3) | Veille délégation au respect de l'égalité de traitement |
| Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 | Télétravail |
| RGPD et Loi du 1er août 2018 | Protection des données, confidentialité |

L'instauration de périodes de présence obligatoire par visioconférence doit toujours s'accompagner d'une vigilance particulière quant au respect du droit à la déconnexion, à la proportionnalité des mesures de contrôle et à l'égalité de traitement, sous peine de sanctions civiles ou 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.