

Le salarié peut-il adapter librement ses horaires en télétravail ?

Réponse courte

Le salarié ne peut pas adapter **librement** ses horaires en télétravail. Les horaires applicables restent ceux fixés par le contrat de travail, le règlement interne ou la convention collective, sauf si une disposition écrite (avenant, charte, accord) prévoit explicitement une **flexibilité horaire**. Le lien de subordination demeure identique, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation.

Toute modification des horaires doit faire l'objet d'un **accord écrit** entre l'employeur et le salarié. En l'absence de telles dispositions, le salarié doit respecter les horaires habituels de l'entreprise et ne peut pas déterminer unilatéralement ses heures de travail. Le non-respect des horaires contractuels expose le salarié à des **sanctions disciplinaires** pouvant aller jusqu'au licenciement en cas d'abus répété.

Définition

Le **télétravail** est une modalité d'organisation du travail dans laquelle un salarié effectue, de façon **régulière et volontaire**, une activité pouvant être réalisée dans les locaux de l'employeur, mais exercée hors de ceux-ci grâce aux technologies de l'information et de la communication. Au Luxembourg, le télétravail est encadré par la **convention interprofessionnelle** du 20 octobre 2020, étendue par règlement grand-ducal, ainsi que par le Code du travail.

Le télétravail ne modifie pas la nature du contrat de travail ni le **lien de subordination** existant entre l'employeur et le salarié. Les droits et obligations du salarié en télétravail sont identiques à ceux des salariés travaillant sur site, sauf dispositions spécifiques prévues par la loi ou la convention collective.

Questions fréquentes

Comment modifier les horaires applicables en télétravail ?

Toute modification des horaires doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. En l'absence de telles dispositions, le salarié doit respecter les horaires habituels et ne peut déterminer unilatéralement ses heures de travail.

Le salarié peut-il adapter librement ses horaires en télétravail ?

Non. Les horaires applicables restent ceux fixés par le contrat, le règlement interne ou la convention collective, sauf disposition écrite (avenant, charte, accord) prévoyant explicitement une flexibilité. Le lien de subordination demeure identique, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation.

Que risque le salarié en cas de non-respect des horaires contractuels ?

Le non-respect des horaires contractuels expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement en cas d'abus répété. Le télétravail ne modifie pas la nature du contrat de travail ni le lien de subordination existant entre l'employeur et le salarié.

Quel risque sans formalisation écrite des horaires en télétravail ?

L'absence de formalisation expose l'employeur à des risques de contentieux sur la durée du travail, la rémunération des heures supplémentaires et le respect du droit à la déconnexion. Il est impératif de clarifier par écrit les modalités d'organisation du temps de travail.

Quelles règles de durée s'appliquent au télétravailleur ?

La durée légale est de 8h/jour et 40h/semaine (L.211-5). Les plafonds maximaux sont 10h/jour et 48h/semaine (L.211-12). Le repos quotidien est de 11 heures consécutives, le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, et la pause de 30 minutes après 6 heures.

Une charte télétravail peut-elle prévoir des plages flexibles ?

Oui. Les plages fixes/mobiles peuvent être définies dans une charte télétravail ou un avenant. Le suivi du temps de travail reste obligatoire, dans le respect de la vie privée et du RGPD. La traçabilité des horaires doit être garantie pour chaque salarié.

Conditions d'exercice

Les conditions encadrant l'adaptation éventuelle des horaires en télétravail sont les suivantes :

Condition	Portée
Horaires applicables	Ceux fixés par le contrat, le règlement interne ou la convention collective
Absence de droit automatique	Le salarié ne peut adapter unilatéralement ses heures de début et de fin
Flexibilité possible	Uniquement si prévue par contrat, convention collective ou charte télétravail
Modification	Accord exprès et écrit entre employeur et salarié requis
Égalité de traitement	Garantie entre salariés en télétravail et sur site

Modalités pratiques

Les modalités d'organisation du temps de travail en télétravail obéissent à des règles synthétisées ci-dessous :

Aspect	Règle pratique
Durée légale	8 h/jour, 40 h/semaine (article L.211-5)
Durée maximale	10 h/jour, 48 h/semaine (article L.211-12)
Repos quotidien	11 heures consécutives par 24 heures
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives
Pauses	30 minutes après 6 heures de travail (article L.211-16)
Plages fixes/mobiles	Peuvent être définies dans une charte télétravail ou avenant
Suivi du temps de travail	Obligatoire, respectueux de la vie privée et du RGPD

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** les modalités d'organisation du temps de travail en télétravail, afin de prévenir tout litige relatif au contrôle du temps de travail ou à la disponibilité du salarié.

L'employeur doit s'assurer que le salarié bénéficie des mêmes droits en matière de **temps de repos**, de pauses et de **droit à la déconnexion** que les salariés présents sur site. Toute demande d'adaptation des horaires doit être examinée individuellement et faire l'objet d'un **accord écrit**.

Il est conseillé de prévoir des **plages de disponibilité** pour faciliter la coordination des équipes, le maintien du lien hiérarchique et la continuité du service. L'encadrement humain du télétravail doit être assuré pour garantir le respect des obligations légales et la prévention des **risques psychosociaux**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-5 du Code du travail	Durée légale du travail
Article L.211-12 du Code du travail	Durée maximale journalière (10 h)
Article L.211-12 §1 du Code du travail	Durée maximale hebdomadaire (48 h)
Article L.211-16 du Code du travail	Pauses obligatoires
Article L.121-6 du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail	Rendue obligatoire par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

L'absence de formalisation écrite des horaires en télétravail expose l'employeur à des risques de contentieux sur la durée du travail, la rémunération des heures supplémentaires et le respect du droit à la déconnexion. Il est impératif de clarifier par écrit les modalités d'organisation du temps de travail pour chaque salarié en télétravail et de garantir la traçabilité des horaires.

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.