

## 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.

Toute modification des horaires doit faire l'objet d'un accord exprès et 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.

### 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.

### Conditions d'exercice

L'adaptation des horaires de travail en télétravail n'est pas un droit automatique du salarié. Les horaires applicables demeurent ceux fixés par le contrat de travail, le règlement interne ou la convention collective applicable à l'entreprise.

Toute modification des horaires de travail doit faire l'objet d'un accord exprès et écrit entre l'employeur et le salarié. Le salarié ne peut pas déterminer unilatéralement ses heures de début et de fin de travail, sauf si une disposition contractuelle, conventionnelle ou une charte télétravail prévoit explicitement une flexibilité horaire.

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre les salariés en télétravail et ceux présents sur site, notamment en matière de conditions de travail, de temps de repos et de pauses.

## Modalités pratiques

L'organisation des horaires en télétravail doit respecter la durée légale ou conventionnelle du travail, les temps de repos journaliers et hebdomadaires, ainsi que les pauses obligatoires prévues par le Code du travail.

L'employeur peut définir, dans une charte télétravail ou un avenant au contrat, des plages horaires fixes durant lesquelles la présence du salarié est requise, ainsi que des plages mobiles permettant une certaine flexibilité. En l'absence de telles dispositions, le salarié doit respecter les horaires habituels de l'entreprise.

L'utilisation d'outils de suivi du temps de travail est obligatoire afin d'assurer la traçabilité et la conformité avec la réglementation sur la durée du travail. L'employeur doit également veiller à la protection de la vie privée du salarié lors de l'utilisation de ces outils.

## 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

- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.312-1](#) et suivants (durée du travail)
  - Article [L.211-1](#) et suivants (contrat de travail)
  - Article [L.231-7](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.414-9](#) (droit à la déconnexion)
  - Article [L.121-6](#) (modification du contrat de travail)
  - Article [L.312-2](#) (repos journalier et hebdomadaire)
  - Article [L.312-7](#) (contrôle du temps de travail)
- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant extension de la convention interprofessionnelle sur le télétravail

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.