

L'employeur peut-il fixer un créneau de disponibilité obligatoire en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur peut fixer un **créneau de disponibilité** obligatoire en télétravail, à condition de respecter la durée légale du travail, les temps de repos, la vie privée du salarié et l'égalité de traitement avec les salariés en présentiel. Ce créneau doit être prévu dans le contrat, un avenant ou une charte télétravail acceptée par le salarié, et ne peut excéder la durée légale ou contractuelle du temps de travail.

La fixation du créneau doit être justifiée par les **nécessités de service**, clairement définie en termes d'horaires et de modalités de contact, et faire l'objet d'une information écrite au salarié. Toute modification substantielle nécessite l'**accord du salarié**, et le contrôle de la disponibilité doit respecter la vie privée et la protection des données personnelles conformément au RGPD.

Définition

Un **créneau de disponibilité obligatoire** en télétravail correspond à une période déterminée durant laquelle le salarié, travaillant à distance, doit être **joignable** et prêt à exécuter ses missions professionnelles. Cette mesure vise à assurer la **coordination des équipes** et la continuité du service, tout en tenant compte des spécificités du travail à distance.

Ce créneau s'inscrit dans le cadre de l'organisation du temps de travail et doit respecter les **droits fondamentaux** du salarié, notamment en matière de vie privée et de temps de repos. Il ne doit pas être confondu avec une **astreinte**, qui obéit à un régime juridique distinct.

Questions fréquentes

Comment distinguer créneau de disponibilité et astreinte ?

Le créneau de disponibilité ne doit pas être confondu avec une astreinte, qui obéit à un régime juridique distinct. Le créneau s'inscrit dans l'organisation du temps de travail et impose une joignabilité durant des heures déterminées par l'employeur.

Faut-il consulter le salarié avant de fixer un créneau ?

Oui, recommandé. La fixation se fait en concertation avec les salariés concernés, afin de prendre en compte les contraintes personnelles et favoriser l'acceptation. L'employeur doit éviter d'imposer des plages hors horaires habituels, sauf accord exprès du salarié.

L'employeur peut-il fixer un créneau de disponibilité obligatoire en télétravail ?

Oui, à condition de respecter la durée légale, les temps de repos, la vie privée et l'égalité de traitement. Ce créneau doit être prévu dans le contrat, un avenant ou une charte télétravail acceptée par le salarié, et ne peut excéder la durée légale ou contractuelle.

Quel contrôle pour la disponibilité obligatoire en télétravail ?

Le contrôle doit respecter la vie privée et être conforme au RGPD et à la loi du 1er août 2018 sur la protection des données. L'encadrement humain et la traçabilité des horaires sont recommandés pour garantir la conformité et limiter les contentieux.

Quel droit à la déconnexion s'applique hors créneaux ?

Le droit à la déconnexion (article L.312-9) doit être respecté en dehors des plages de disponibilité obligatoire. Il est essentiel de rappeler aux salariés ce droit pour éviter une extension illicite du temps de travail effectif et engager la responsabilité de l'employeur.

Quelle formalisation pour le créneau de disponibilité obligatoire ?

La fixation doit être justifiée par les nécessités de service, clairement définie en termes d'horaires et de modalités de contact, et faire l'objet d'une information écrite au salarié. Toute modification substantielle nécessite l'accord du salarié.

Conditions d'exercice

Les conditions de fixation d'un créneau de disponibilité obligatoire en télétravail sont synthétisées ci-dessous :

Condition	Portée
Formalisation	Contrat, avenant ou charte télétravail acceptée par le salarié
Justification	Nécessités de service et organisation du travail
Repos quotidien	Au moins 11 heures consécutives par 24 heures (art. L.211-16 §3)
Repos hebdomadaire	Au moins 44 heures consécutives (art. L.231-11)
Durée légale	Ne peut excéder 8 h/jour et 40 h/semaine, sauf dérogation
Égalité de traitement	Garantie entre salariés en télétravail et en présentiel

Modalités pratiques

Les modalités d'application d'un créneau de disponibilité obligatoire en télétravail sont résumées ci-dessous :

Aspect	Règle pratique
Définition	Horaires précis et modalités de contact (téléphone, messagerie, visioconférence)
Durée	Ne peut excéder 8 h/jour, 40 h/semaine (article L.211-5), sauf dérogation
Information	Écrite, préalable, avec précision des attentes de réactivité
Modification	Accord du salarié requis pour toute modification substantielle
Contrôle	Respect de la vie privée, conforme RGPD et loi du 1er août 2018
Droit à la déconnexion	Respecté en dehors des plages de disponibilité obligatoire

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de fixer les créneaux de disponibilité en **concertation** avec les salariés concernés, afin de prendre en compte les contraintes personnelles et de favoriser l'acceptation des mesures. L'employeur doit éviter d'imposer des plages de disponibilité en dehors des horaires habituels de travail, sauf **accord exprès** du salarié.

La **formalisation** des créneaux dans une politique interne ou une **charte télétravail** permet de sécuriser la pratique et de prévenir les litiges. Il est essentiel de rappeler aux salariés leur **droit à la déconnexion** en dehors des périodes de disponibilité obligatoire, conformément à l'article [L.312-9](#) du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-5 du Code du travail	Durée légale du travail (8 h/jour, 40 h/semaine)
Article L.211-12 §1 du Code du travail	Durée maximale 10 h/jour et 48 h/semaine
Article L.211-16 §3 du Code du travail	Repos quotidien de 11 heures consécutives
Article L.312-9 du Code du travail	Droit à la déconnexion
Article L.414-3 du Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail	Déclaré d'application générale par RGD du 22 janvier 2021
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

L'employeur doit veiller à ce que la fixation d'un créneau de disponibilité obligatoire n'entraîne pas une extension illicite du temps de travail effectif ni une atteinte au droit à la déconnexion. Toute violation expose l'employeur à des sanctions et à des litiges devant le tribunal du travail. Un encadrement humain et une traçabilité des horaires sont recommandés pour garantir la conformité.

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.