

Existe-t-il une obligation légale de déclaration des horaires en télétravail ?

Réponse courte

Il n'existe **pas d'obligation légale de déclaration préalable ou systématique des horaires individuels de télétravail auprès d'une autorité administrative** au Luxembourg. Cependant, l'employeur doit mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail permettant de retracer les heures effectivement prestées, y compris en télétravail.

Ce dispositif doit garantir la traçabilité des horaires, le respect de la vie privée du salarié et être présenté en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). L'absence d'un tel système constitue une infraction susceptible d'être sanctionnée.

Définition

Le télétravail correspond à une organisation du travail dans laquelle un salarié effectue, de façon régulière ou occasionnelle, ses tâches en dehors des locaux de l'employeur, en utilisant les 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, notamment en matière de durée du travail, de contrôle du temps de travail et de respect de la santé et sécurité au travail.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant sur site, notamment en ce qui concerne la durée du travail, les temps de repos, la protection des données et l'égalité de traitement. L'employeur doit garantir que l'organisation du télétravail respecte l'ensemble des dispositions légales applicables.

Conditions d'exercice

Le recours au télétravail doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant les modalités d'organisation du temps de travail, les plages horaires de disponibilité et les modalités de contrôle des horaires. L'accord doit également prévoir les modalités de retour éventuel à une activité sur site.

L'employeur demeure responsable du respect des dispositions relatives à la durée maximale du travail (article [L.211-6](#)), au repos journalier (article [L.211-9](#)) et hebdomadaire (article [L.211-10](#)), ainsi qu'à la tenue des registres obligatoires (article [L.211-29](#)). Le télétravailleur doit être informé des méthodes de suivi du temps de travail et de la finalité des données collectées, conformément aux principes de transparence et de proportionnalité.

Modalités pratiques

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose une déclaration préalable ou systématique des horaires individuels de télétravail auprès d'une autorité administrative. Toutefois, l'employeur doit mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail permettant de retracer les heures effectivement prestées, les pauses et les périodes de repos, y compris en télétravail.

Ce système peut prendre la forme d'un logiciel de pointage, d'une feuille de temps électronique ou d'un autre dispositif adapté, sous réserve du respect de la vie privée du salarié (article [L.261-1](#)). L'employeur doit pouvoir présenter, en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), les relevés d'heures de travail pour chaque salarié, y compris pour les périodes de télétravail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de suivi des horaires dans une politique interne ou dans l'avenant au contrat de travail relatif au télétravail. L'information du salarié sur les méthodes de contrôle et la finalité des données collectées est obligatoire.

L'employeur doit veiller à ce que le dispositif de suivi respecte la vie privée du salarié, soit proportionné à l'objectif poursuivi et fasse l'objet d'une consultation préalable de la délégation du personnel, le cas échéant (article [L.414-9](#)). Il est conseillé de documenter les procédures de contrôle et de garantir la traçabilité des horaires, afin de pouvoir répondre à toute demande de l'[ITM](#) ou en cas de litige.

L'absence de système fiable d'enregistrement du temps de travail constitue une infraction susceptible d'être sanctionnée. Il est également important de garantir l'égalité de traitement entre les salariés en télétravail et ceux présents sur site.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.211-1](#) et suivants (durée du travail)
 - Article [L.211-6](#) (durée maximale du travail)
 - Article [L.211-9](#) (repos journalier)
 - Article [L.211-10](#) (repos hebdomadaire)
 - Article [L.211-29](#) (registre du temps de travail)
 - Article [L.261-1](#) (protection de la vie privée)
 - Article [L.414-9](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Principes d'égalité de traitement et de traçabilité issus de la jurisprudence nationale

L'absence de dispositif fiable d'enregistrement du temps de travail en télétravail expose l'employeur à des sanctions administratives et à des risques contentieux, notamment en cas de dépassement des durées maximales ou de non-respect des temps de repos. Il est essentiel de mettre en place un système conforme, transparent et respectueux de la vie privée, et de consulter la délégation du personnel si nécessaire.

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.