

# Un salarié peut-il télétravailler uniquement sur une plage horaire réduite ?

## Réponse courte

Oui, il est possible de limiter le télétravail à une plage horaire réduite pour un salarié au Luxembourg, à condition que cette organisation soit prévue dans un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit préciser la plage horaire exacte durant laquelle le télétravail est autorisé, tout en respectant les règles relatives à la durée du travail, au temps de repos, à la santé, à la sécurité et à l'égalité de traitement.

L'employeur doit garantir la traçabilité des horaires effectués, fournir les moyens techniques nécessaires et assurer l'encadrement du salarié pendant la période de télétravail. Toute limitation ou modification de la plage horaire doit être formalisée par écrit pour assurer la transparence et éviter les litiges.

## Définition

Le télétravail, selon le droit luxembourgeois, est une organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être exercée dans les locaux de l'employeur est réalisée hors de ces locaux, de manière régulière et volontaire, à l'aide des technologies de l'information et de la communication. Il peut être mis en place à temps plein ou à temps partiel, selon un accord entre l'employeur et le salarié.

Le télétravail implique que le salarié conserve les mêmes droits et obligations que s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise, notamment en matière de conditions de travail, de rémunération et d'accès à la formation.

## Conditions d'exercice

La mise en place du télétravail nécessite un accord exprès entre l'employeur et le salarié, formalisé par écrit. Cet accord doit préciser les modalités d'exécution, y compris la répartition des horaires de travail et la plage horaire durant laquelle le télétravail est autorisé.

Il est juridiquement possible de limiter le télétravail à une plage horaire réduite, à condition que cette organisation respecte les dispositions relatives à la durée du travail, au temps de repos, à la santé et à la sécurité du salarié. L'accord ne doit pas porter atteinte à l'égalité de traitement entre salariés et doit garantir la traçabilité des horaires effectués.

## Modalités pratiques

L'accord de télétravail doit mentionner explicitement la plage horaire pendant laquelle le salarié est autorisé à télétravailler. Cette précision permet d'assurer la transparence des attentes et la conformité avec les obligations de suivi du temps de travail.

L'employeur doit mettre à disposition les moyens techniques nécessaires pour permettre au salarié d'accomplir ses tâches durant la plage horaire convenue. Le contrôle du respect des horaires peut s'effectuer par des systèmes adaptés, dans le respect de la législation sur la protection des données personnelles.

L'employeur demeure responsable de la santé et de la sécurité du salarié pendant les périodes de télétravail, même si celles-ci sont limitées à une plage horaire restreinte. Il doit également garantir l'encadrement humain et la possibilité pour le salarié de contacter un référent en cas de besoin.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit, dans un avenant au contrat de travail ou une charte de télétravail, la plage horaire exacte durant laquelle le télétravail est autorisé. Cette formalisation doit inclure les modalités de disponibilité, les procédures de communication, ainsi que les règles applicables en cas d'indisponibilité ou d'urgence.

L'employeur doit informer le salarié des éventuelles conséquences fiscales et sociales d'une organisation du travail atypique, notamment si le salarié réside hors du Luxembourg. Il est conseillé de prévoir des modalités de réversibilité et d'adaptation de la plage horaire de télétravail, ainsi que de documenter toute modification par écrit.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.122-7](#) à [L.122-11](#) (télétravail)
  - Articles [L.211-1](#) et suivants (durée du travail)
  - Articles [L.232-2](#) et suivants (égalité de traitement)
  - Articles [L.312-1](#) et suivants (santé et sécurité au travail)
  - Articles [L.261-1](#) et suivants (protection des données personnelles)
- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021

Définissez et documentez précisément la plage horaire de télétravail dans l'accord écrit, afin d'assurer la traçabilité et d'éviter tout litige relatif au temps de travail, à la disponibilité ou à l'égalité de traitement.

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.