

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 devant le tribunal du travail.

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.

Questions fréquentes

Comment formaliser une plage horaire réduite de télétravail ?

Il est recommandé de formaliser par écrit la plage horaire dans un avenant ou une charte de télétravail, incluant les modalités de disponibilité, les procédures de communication, ainsi que les règles applicables en cas d'indisponibilité ou d'urgence du salarié.

Faut-il prévoir une réversibilité de la plage horaire ?

Oui. Il est conseillé de prévoir des modalités de réversibilité et d'adaptation de la plage horaire dans l'accord, ainsi que de documenter toute modification par écrit. Les modalités de retour sur site doivent être clairement formalisées dans l'accord initial.

Le salarié conserve-t-il les mêmes droits sur une plage réduite ?

Oui. Le télétravailleur conserve les mêmes droits et obligations que s'il travaillait dans les locaux : conditions de travail, rémunération, accès à la formation. L'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site doit être garantie en toutes circonstances.

Quelle responsabilité de santé/sécurité pour le télétravailleur sur plage réduite ?

L'employeur reste responsable de la santé et sécurité du salarié pendant la plage de télétravail (article L.312-1). Il doit fournir les moyens techniques nécessaires et garantir un encadrement humain, avec possibilité pour le salarié de contacter un référent en cas de besoin.

Quels enjeux fiscaux pour un télétravailleur frontalier sur plage réduite ?

L'employeur doit informer le salarié des éventuelles conséquences fiscales et sociales d'une organisation atypique, notamment si le salarié réside hors du Luxembourg. Les seuils de jours télétravaillés depuis l'étranger affectent l'imposition et la couverture sociale.

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

Oui, à condition que cette organisation soit prévue dans un accord écrit entre l'employeur et le salarié. L'accord doit préciser la plage horaire exacte durant laquelle le télétravail est autorisé, en respectant les règles relatives à la durée du travail et au temps de repos.

Conditions d'exercice

Les conditions de limitation du télétravail à une plage horaire réduite sont synthétisées ci-dessous :

Condition	Portée
Accord exprès	Formalisé par écrit entre employeur et salarié
Contenu de l'accord	Modalités d'exécution, répartition et plage horaire du télétravail
Durée du travail	Respect des dispositions légales sur durée max et repos
Santé et sécurité	Employeur reste responsable de la sécurité du salarié en télétravail
Égalité de traitement	Entre salariés en télétravail et sur site, y compris formation et rémunération
Traçabilité	Horaires effectivement prestés consignés et vérifiables

Modalités pratiques

Les modalités pratiques de limitation du télétravail à une plage horaire réduite sont résumées ci-dessous :

Aspect	Règle pratique
Accord de télétravail	Plage horaire exacte mentionnée explicitement
Moyens techniques	Fournis par l'employeur pour accomplir les tâches
Contrôle des horaires	Par systèmes adaptés, respectueux du RGPD et de la vie privée
Santé et sécurité	Responsabilité de l'employeur maintenue durant la plage de télétravail
Encadrement humain	Possibilité pour le salarié de contacter un référent en cas de besoin
Réversibilité	Modalités de retour sur site prévues dans l'accord

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

Référence	Objet
Article L.211-5 du Code du travail	Durée légale du travail
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.231-11 du Code du travail	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Article L.261-1 du Code du travail	Traitement des données à des fins de surveillance des salariés (transposition RGPD)
Article L.312-1 du Code du travail	Obligation de sécurité et santé des salariés
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail	Déclaré d'application générale par RGD 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.