La charge peut-elle être ajustée selon les horaires déclarés en télétravail ?

Réponse courte

La **charge de travail** peut être réajustée en fonction des horaires déclarés en télétravail uniquement si ces horaires diffèrent du temps de travail contractuel, et à condition que l'adaptation soit justifiée, proportionnée et **formalisée par écrit**. Toute modification substantielle du volume horaire ou des missions doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, validé par le salarié.

En cas de télétravail à temps partiel, la charge de travail doit être réduite à due proportion, tandis qu'en télétravail à temps plein, elle reste **identique** à celle prévue pour le poste. L'ajustement doit respecter le principe d'égalité de traitement et ne peut entraîner ni discrimination ni dégradation des conditions de travail du salarié concerné.

Définition

La **charge de travail** désigne l'ensemble des tâches, missions et objectifs assignés à un salarié dans le cadre de son contrat de travail. En télétravail, elle doit rester **équivalente** à celle d'un salarié exerçant en présentiel, conformément à l'article L.122-7 du Code du travail. Les **horaires déclarés** en télétravail correspondent aux plages horaires durant lesquelles le salarié s'engage à être disponible et à exécuter ses missions à distance, telles que fixées par l'**accord de télétravail** ou l'**avenant au contrat**.

Questions fréquentes

Comment ajuster la charge en télétravail à temps partiel ?

En télétravail à temps partiel, la charge de travail doit être réduite à due proportion du temps contractuel. En télétravail à temps plein, elle reste identique à celle prévue pour le poste. L'ajustement doit respecter le principe d'égalité de traitement.

Comment mesurer objectivement la charge de travail en télétravail ?

L'employeur doit s'assurer que les outils de suivi permettent de mesurer objectivement la charge et d'identifier d'éventuels écarts. Les objectifs fixés doivent être réalisables dans le cadre des horaires déclarés. Un suivi régulier via entretiens individuels et reporting est essentiel.

Faut-il l'accord du salarié pour modifier sa charge de travail ?

Oui, pour toute modification substantielle du volume horaire ou des missions. La formalisation se fait par avenant écrit. L'accord du salarié est requis. Toute modification unilatérale expose l'employeur à un risque de contentieux pour modification substantielle du contrat.

La charge de travail peut-elle être ajustée selon les horaires déclarés en télétravail ?

Uniquement si les horaires diffèrent du temps de travail contractuel, et à condition que l'adaptation soit justifiée, proportionnée et formalisée par écrit. Toute modification substantielle du volume horaire ou des missions doit faire l'objet d'un avenant au contrat validé par le salarié.

Le télétravailleur a-t-il les mêmes droits qu'un salarié en présentiel ?

Oui. Conformément à l'article L.122-7, la charge de travail doit rester équivalente à celle d'un salarié en présentiel. Le télétravailleur a les mêmes droits et obligations. L'ajustement ne peut entraîner ni discrimination ni dégradation des conditions de travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que faire en cas de désaccord sur la charge de travail ?

Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM). Il est recommandé de discuter avec le salarié et la délégation du personnel. La transparence et la traçabilité des ajustements sont essentielles pour prévenir les litiges devant le tribunal du travail.

Conditions d’exercice

Les conditions d'ajustement de la charge de travail selon les horaires déclarés en télétravail sont synthétisées ci-dessous :

Condition	Portée
Principe d'égalité	Télétravailleur = mêmes droits et obligations que salarié en présentiel
Ajustement automatique	Non : l'adaptation doit être justifiée et motivée
Horaires divergents	Adaptation possible si horaires déclarés diffèrent du temps contractuel
Justification	Nécessités objectives, adaptation proportionnée
Formalisation	Écrite, via avenant au contrat pour modification substantielle
Accord du salarié	Requis pour toute modification du volume horaire ou des missions

Modalités pratiques

Les modalités pratiques d'ajustement de la charge de travail en télétravail sont résumées ci-dessous :

Aspect	Règle pratique
Analyse préalable	Horaires effectivement déclarés et validés par l'employeur
Temps partiel	Charge de travail réduite à due proportion
Temps plein	Charge identique à celle prévue pour le poste
Objectifs fixés	Doivent être réalisables dans le cadre des horaires déclarés
Suivi régulier	Entretiens individuels et outils de reporting
Interdiction	Discrimination ou dégradation des conditions de travail proscrite

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** les horaires de télétravail dans un document écrit, précisant les plages de disponibilité et les modalités de **contrôle du temps** de travail. Toute adaptation de la charge de travail doit être discutée avec le salarié et, le cas échéant, avec la **délégation du personnel**. L'employeur doit s'assurer que les outils de suivi permettent de mesurer objectivement la charge de travail et d'identifier d'éventuels écarts. En cas de

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

désaccord sur la charge de travail, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail** et des mines (ITM). La **transparence** et la traçabilité des ajustements sont essentielles pour prévenir les litiges.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Article L.211-5 du Code du travail	Durée légale du travail
Articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination (sexe, religion, handicap, âge, etc.)
Article L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail	Rendue obligatoire par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021

L'ajustement de la charge de travail en télétravail doit toujours être formalisé par écrit et validé par le salarié. Toute modification unilatérale expose l'employeur à un risque de contentieux pour modification substantielle du contrat de travail.

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.