

# 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**.

## 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 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 <a href="#">L.121-6</a> du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Article <a href="#">L.211-5</a> du Code du travail	Durée légale du travail
Articles <a href="#">L.241-1</a> et <a href="#">L.251-1</a> du Code du travail	Non-discrimination (sexe, religion, handicap, âge, etc.)
Article <a href="#">L.414-3</a> 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.