Le contrat peut-il prévoir une flexibilité horaire liée au lieu de télétravail ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir dans le contrat de travail une **flexibilité horaire** liée au lieu de télétravail, à condition de respecter les dispositions du Code du travail luxembourgeois et la convention interprofessionnelle sur le télétravail. Cette flexibilité doit faire l'objet d'un **accord écrit** du salarié, formalisé dans le contrat ou par avenant, et préciser les plages horaires applicables selon le lieu de travail, les modalités de modification, ainsi que les procédures de contrôle du temps de travail.

L'employeur doit garantir le respect des durées maximales de travail, des temps de repos, du droit à la déconnexion, de la protection de la santé et de la sécurité, ainsi que l'**égalité de traitement** entre les salariés. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire en cas de modification collective des horaires applicables aux télétravailleurs.

Définition

La **flexibilité horaire** liée au lieu de télétravail désigne l'adaptation des plages horaires de travail en fonction de l'endroit où le salarié exerce son activité professionnelle, que ce soit à domicile, dans un **tiers-lieu** ou dans les locaux de l'employeur. Cette flexibilité peut se traduire par des **horaires variables**, des plages fixes ou mobiles, ou encore par une adaptation des heures de présence requises selon le lieu de travail effectif. Il convient de distinguer cette notion de la simple **autorisation de télétravail**, qui ne modifie pas nécessairement l'organisation du temps de travail.

Questions fréquentes

Comment garantir la traçabilité des horaires liés au lieu ?

L'employeur doit s'assurer que le système de contrôle est adapté au télétravail, respecte la vie privée (RGPD et loi du 1er août 2018) et garantit la traçabilité. Le pointage, l'auto-déclaration et les outils numériques proportionnés sont privilégiés pour mesurer les horaires.

Faut-il l'accord du salarié pour modifier les horaires liés au lieu ?

Oui. L'accord exprès et écrit du salarié est indispensable pour toute modification substantielle des horaires liée au lieu de télétravail. Une simple autorisation de télétravail ne modifie pas l'organisation du temps de travail. La consultation de la délégation est obligatoire pour modification collective.

Le contrat peut-il prévoir une flexibilité horaire liée au lieu de télétravail ?

Oui, à condition de respecter le Code du travail et la convention interprofessionnelle sur le télétravail. La flexibilité doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié, formalisé dans le contrat ou par avenant, en précisant les plages horaires applicables selon le lieu.

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il malgré la flexibilité ?

Oui. Le droit à la déconnexion est garanti et ne peut être entravé par la flexibilité. La protection en santé et sécurité est maintenue quel que soit le lieu de travail. L'association de la délégation du personnel est recommandée pour la définition des modalités.

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

Que doit contenir une clause de flexibilité horaire liée au lieu ?

La clause doit préciser les plages horaires applicables pour chaque lieu (domicile, site, tiers-lieu), les modalités de modification (préavis, validation, information), les outils de contrôle proportionnés et le respect des durées maximales et des repos quotidien et hebdomadaire.

Quelles durées maximales s'imposent à la flexibilité horaire ?

Les durées maximales sont 10h par jour (L.211-12) et 48h par semaine (L.211-12 §1). Les repos minimaux sont de 11 heures consécutives par 24 heures (L.211-16 §3) et 44 heures consécutives par semaine (L.231-11).

Conditions d’exercice

Les conditions d'introduction d'une flexibilité horaire liée au lieu de télétravail sont synthétisées ci-dessous :

Condition	Portée
Durée légale	8 h/jour, 40 h/semaine (article L.211-5)
Durée maximale journalière	10 h (article L.211-12)
Durée maximale hebdomadaire	48 h (article L.211-12 §1)
Repos quotidien	11 heures consécutives par 24 heures
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives
Modification du contrat	Modification substantielle = accord exprès et écrit du salarié
Formalisation	Contrat initial ou avenant
Consultation	Délégation du personnel obligatoire pour modification collective

Modalités pratiques

La clause de flexibilité horaire liée au lieu de télétravail doit comporter les éléments synthétisés ci-dessous :

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

Élément	Contenu
Plages horaires	Applicables pour chaque lieu (domicile, site, tiers-lieu)
Modification des horaires	Préavis, validation, information préalable
Contrôle du temps de travail	Pointage, auto-déclaration, outils numériques proportionnés
Durées maximales	Respect strict des durées max journalière et hebdomadaire
Repos	Quotidien (11 h) et hebdomadaire (44 h) garantis
Délégation du personnel	Consultation et information obligatoires
Droit à la déconnexion	Garanti, ne peut être entravé par la flexibilité
Santé et sécurité	Protection maintenue quel que soit le lieu

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir précisément les **plages horaires flexibles** et les modalités de passage d'un lieu de travail à un autre afin d'éviter toute ambiguïté sur les obligations réciproques. La **clause de flexibilité** doit être rédigée de manière claire, compréhensible et suffisamment détaillée pour prévenir tout litige. Il est conseillé de prévoir un **mécanisme de préavis** pour toute modification des horaires liée à un changement de lieu de travail, ainsi qu'une procédure de validation ou d'information préalable. L'employeur doit s'assurer que le système de contrôle du temps de travail est adapté au télétravail, respecte la **vie privée** du salarié (conformément à la législation sur la protection des données, notamment le RGPD et la loi du 1er août 2018), et garantit la **traçabilité** des horaires. L'association de la délégation du personnel à la définition des modalités pratiques est recommandée, notamment en cas de mise en place d'un horaire mobile collectif.

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

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
Article L.211-12 du Code du travail	Durée maximale journalière (10 h)
Article L.211-12 §1 du Code du travail	Durée maximale hebdomadaire (48 h)
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	Étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Veillez à ce que la clause de flexibilité soit suffisamment précise et individualisée pour éviter toute contestation ultérieure. L'accord exprès et écrit du salarié est indispensable pour toute modification des horaires liée au lieu de télétravail. Assurez la traçabilité des horaires et le respect de la vie privée.

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.