

Peut-on prévoir dans le contrat une flexibilité des horaires liée au lieu de télétravail ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir dans le contrat de travail une flexibilité des horaires 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 exprès et 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.

Définition

La flexibilité des horaires 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.

Conditions d'exercice

L'introduction d'une flexibilité des horaires en fonction du lieu de télétravail doit respecter les dispositions du Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.211-1](#) à [L.211-16](#) relatifs à la durée du travail, ainsi que les règles spécifiques au télétravail prévues par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, rendue obligatoire par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Toute modification des horaires habituels constitue une modification substantielle du contrat de travail au sens de l'article [L.123-1](#) et suivants, nécessitant l'accord exprès du salarié. L'accord doit être formalisé par écrit, soit dans le contrat initial, soit par avenant. Il est impératif de garantir le respect des durées maximales de travail, des temps de repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (minimum 44 heures de repos sur deux semaines), conformément aux articles [L.211-4](#) à [L.211-8](#). La consultation de la délégation du personnel est obligatoire en cas de modification collective des horaires (article [L.414-3](#)).

Modalités pratiques

Pour prévoir une flexibilité des horaires liée au lieu de télétravail, il convient d'insérer dans le contrat de travail ou un avenant une clause détaillant :

- Les plages horaires applicables pour chaque lieu d'exécution (domicile, site, tiers-lieu) ;
- Les modalités de communication et de modification des horaires (préavis, validation, information préalable) ;
- Les procédures de contrôle du temps de travail (pointage, auto-déclaration, outils numériques), en conformité avec l'article [L.211-9](#) ;
- Les garanties de respect des durées maximales de travail, du repos quotidien et hebdomadaire ;
- Les modalités de consultation et d'information de la délégation du personnel, si l'entreprise en est dotée (article [L.414-3](#)).

L'employeur doit veiller à ce que la flexibilité n'entrave pas le droit à la déconnexion (article [L.312-9](#)), ni la protection de la santé et de la sécurité du salarié (articles [L.312-1](#) et [L.312-2](#)). Il est également nécessaire d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés, conformément à l'article [L.241-1](#).

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.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.211-1](#) à [L.211-16](#) (durée du travail)
 - Article [L.123-1](#) et suivants (modification du contrat de travail)
 - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
 - Article [L.312-9](#) (droit à la déconnexion)
 - Articles [L.312-1](#) et [L.312-2](#) (santé et sécurité au travail)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.211-9](#) (contrôle du temps de travail)
- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, rendue obligatoire par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)

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.