

# Le salarié peut-il demander à adapter ses horaires selon son fuseau horaire ?

## Réponse courte

Le salarié peut demander à adapter ses horaires selon son fuseau horaire, mais il ne dispose pas d'un droit automatique à cette adaptation. La fixation et la modification des horaires relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, qui doit examiner la demande au regard des nécessités de service, de la continuité de l'activité et de la réglementation applicable.

La demande doit être formulée par écrit, motivée et préciser le fuseau horaire concerné ainsi que l'impact sur l'organisation du travail. L'employeur peut accepter ou refuser la demande, mais doit motiver son refus, notamment en cas de motifs familiaux ou de santé, afin d'éviter tout risque de discrimination. Toute adaptation acceptée doit être formalisée par écrit, éventuellement par un avenant au contrat.

## Définition

L'adaptation des horaires de travail selon le fuseau horaire du salarié désigne la possibilité pour un salarié, notamment en situation de télétravail transfrontalier ou de mobilité internationale, de solliciter une modification de ses horaires habituels afin de les aligner sur le fuseau horaire de son lieu de résidence ou de travail effectif. Cette demande vise à concilier l'organisation du travail avec la situation géographique du salarié, sans modifier la durée contractuelle du travail.

## Conditions d'exercice

Le droit luxembourgeois ne reconnaît pas un droit automatique pour le salarié d'imposer l'adaptation de ses horaires à son fuseau horaire. La fixation et la modification des horaires relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions contractuelles et conventionnelles. Toutefois, le salarié peut formuler une demande motivée, notamment en cas de télétravail régulier depuis l'étranger, d'expatriation temporaire ou de circonstances familiales particulières. L'employeur doit examiner la demande au regard des nécessités de service, de la continuité de l'activité, de la coordination avec l'équipe et de la conformité avec la réglementation sur le temps de travail.

## Modalités pratiques

La demande d'adaptation doit être formulée par écrit et motivée, en précisant le fuseau horaire concerné, la période d'application souhaitée et l'impact prévisible sur l'organisation du travail. L'employeur procède à une analyse des conséquences sur la productivité, la collaboration interne, la disponibilité pour les réunions et la gestion des

urgences. En cas d'accord, une modification de l'horaire de travail, voire un avenant au contrat, doit être formalisée. Si la demande est refusée, l'employeur doit motiver sa décision, en particulier si la demande est fondée sur des motifs familiaux ou de santé, afin d'éviter tout risque de discrimination.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans la politique interne de télétravail ou de mobilité internationale des procédures claires pour le traitement des demandes d'adaptation d'horaires liées au fuseau horaire. L'employeur doit veiller à garantir l'égalité de traitement entre salariés et à prévenir tout abus. L'analyse doit prendre en compte la compatibilité avec les horaires collectifs, la sécurité des données, la gestion des astreintes et la conformité avec les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire. En cas de refus, il est conseillé de proposer des alternatives, telles que des horaires flexibles ou une organisation du travail en mode asynchrone, dans la mesure du possible.

## Cadre juridique

La fixation des horaires de travail est régie par les articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. Le recours au télétravail est encadré par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'adapter les horaires au fuseau horaire du salarié, sauf accord exprès ou clause contractuelle spécifique. Le refus d'adaptation doit respecter les principes de non-discrimination (article [L.241-1](#) du Code du travail) et de protection de la santé (article [L.312-1](#)). Toute modification substantielle des horaires nécessite l'accord du salarié, sauf clause de flexibilité prévue au contrat.

L'adaptation des horaires selon le fuseau horaire du salarié reste une faculté de l'employeur. Il est essentiel de formaliser tout accord par écrit et de veiller à la cohérence avec l'organisation collective du travail pour limiter les risques de litiges.

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.