

L'employeur doit-il informer le salarié du traitement de ses horaires en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur doit obligatoirement informer le salarié sur le traitement de ses horaires en télétravail dès la mise en place de ce mode d'organisation. Cette information doit être formalisée par écrit (contrat, avenant, charte ou politique interne) et porter sur les méthodes de suivi, les outils utilisés, la finalité du traitement, la durée de conservation des données, ainsi que les droits du salarié concernant ses données.

L'information doit être claire, détaillée et remise avant le début du télétravail, avec traçabilité (accusé de réception ou signature). Toute modification ultérieure des modalités de traitement doit également faire l'objet d'une information préalable et explicite.

Définition

Le traitement des horaires en télétravail désigne l'ensemble des modalités de suivi, d'enregistrement, de contrôle et de gestion des temps de travail effectués par le salarié à distance, en dehors des locaux de l'entreprise. Cette notion inclut la collecte, la conservation et l'utilisation des données relatives aux heures de début et de fin de travail, aux pauses, ainsi qu'aux éventuelles heures supplémentaires réalisées dans le cadre du télétravail.

Le traitement des horaires implique également l'utilisation d'outils numériques ou de procédures spécifiques permettant à l'employeur de s'assurer du respect de la durée légale ou contractuelle du travail, tout en garantissant la protection des droits du salarié.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu d'informer le salarié sur les modalités de traitement de ses horaires en télétravail dès la mise en place de ce mode d'organisation. Cette obligation découle notamment de l'article [L.261-1](#) du Code du travail, qui impose la transparence sur les conditions d'exécution du contrat, ainsi que de l'article 9 de la Convention du 20 octobre 2020 relative au télétravail, rendue obligatoire par règlement grand-ducal.

L'information doit porter sur les méthodes de suivi du temps de travail, les outils utilisés, la finalité du traitement des données horaires, la durée de conservation des données, ainsi que les droits du salarié en matière d'accès, de rectification et d'opposition. L'employeur doit également respecter l'égalité de traitement entre les salariés en télétravail et ceux présents sur site, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

L'information du salarié doit être formalisée par écrit, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant, soit dans une charte ou une politique interne relative au télétravail. L'employeur doit préciser les modalités concrètes de pointage ou d'auto-déclaration, les plages horaires durant lesquelles le salarié doit être joignable, ainsi que les procédures applicables en cas de dépassement d'horaires ou d'heures supplémentaires.

Lorsque des outils numériques de suivi sont utilisés (logiciel de pointage, badgeuse virtuelle, etc.), le salarié doit être informé de leur nature, de leur fonctionnement, de la durée de conservation des données et des mesures de sécurité mises en place. Toute modification ultérieure des modalités de traitement des horaires doit également faire l'objet d'une information préalable et explicite. L'employeur doit assurer la traçabilité de l'information remise au salarié, par exemple via un accusé de réception ou une signature.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de privilégier une information claire, détaillée et accessible, afin de prévenir tout litige relatif au temps de travail. L'information doit être remise au salarié avant le début effectif du télétravail et actualisée en cas de changement des modalités.

Il est conseillé de recueillir un accusé de réception ou une signature du salarié attestant qu'il a bien pris connaissance des modalités de traitement de ses horaires. L'employeur doit veiller à ce que les outils de suivi respectent la vie privée du salarié, ne portent pas atteinte à ses droits fondamentaux et fassent l'objet d'un encadrement humain, conformément à l'article [L.261-2](#) du Code du travail. Toute collecte de données doit être proportionnée à la finalité poursuivie et limitée au strict nécessaire pour le contrôle du temps de travail.

Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) du Code du travail : obligation d'information sur les conditions d'exécution du contrat de travail.
- Article [L.261-2](#) du Code du travail : protection des données à caractère personnel dans la relation de travail.
- Article [L.261-3](#) du Code du travail : droits d'accès, de rectification et d'opposition du salarié concernant ses données.
- Article [L.414-3](#) du Code du travail : principe d'égalité de traitement entre salariés en télétravail et sur site.
- Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail, rendue obligatoire par règlement grand-ducal, notamment article 9 (modalités de contrôle du temps de travail).
- Jurisprudence nationale : obligation d'information préalable sur tout dispositif de contrôle du temps de travail.

L'absence d'information préalable du salarié sur le traitement de ses horaires en télétravail peut entraîner la nullité des preuves issues du dispositif de contrôle et exposer l'employeur à des sanctions, notamment en matière de protection des données et de respect du temps de travail. Il est essentiel de documenter la remise de l'information et de garantir un encadrement humain des dispositifs automatisés.

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.