

Le télétravail permet-il une meilleure maîtrise des horaires collectifs ?

Réponse courte

Le télétravail ne permet pas une meilleure maîtrise des horaires collectifs. Les horaires collectifs restent applicables aux salariés en télétravail, sauf accord contraire, et l'employeur doit garantir leur respect en adaptant les outils de suivi du temps de travail.

Le télétravail n'autorise pas l'employeur à imposer une flexibilité accrue ni à modifier unilatéralement les horaires collectifs. Toute modification des horaires collectifs, même en télétravail, doit suivre la procédure de consultation de la délégation du personnel et être formalisée par écrit.

Définition

Le télétravail au Luxembourg désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité pouvant également être exercée dans les locaux de l'employeur est réalisée hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il s'agit d'une modalité d'exécution du contrat de travail, encadrée par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 étendue par règlement grand-ducal, et par le Code du travail, notamment ses articles [L.122-7](#) et suivants.

Conditions d'exercice

Le recours au télétravail nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant notamment les modalités d'organisation du temps de travail, la disponibilité attendue, ainsi que les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté. L'employeur demeure responsable du respect de la durée légale du travail, des temps de repos et de la surveillance du temps de travail effectif, y compris en situation de télétravail. Le télétravail ne modifie pas la nature du contrat de travail ni les droits collectifs ou individuels du salarié, notamment en matière d'horaires collectifs.

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail ne confère pas à l'employeur un contrôle accru sur les horaires collectifs, mais impose une adaptation des outils de suivi du temps de travail. Les horaires collectifs, définis par l'employeur après consultation de la délégation du personnel, restent applicables sauf accord contraire. L'employeur doit garantir que le salarié respecte les horaires collectifs ou, le cas échéant, les plages horaires fixées pour le télétravail. Les systèmes de pointage ou de déclaration d'heures, adaptés au télétravail, doivent permettre de vérifier le respect des durées maximales de travail et des temps de repos. Le télétravail ne saurait justifier une flexibilité unilatérale des horaires par l'employeur, ni une extension de la disponibilité du salarié au-delà des horaires convenus.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, dans l'accord de télétravail, les horaires de travail applicables, les modalités de suivi du temps de travail et les plages de disponibilité. L'employeur doit veiller à ce que les outils numériques utilisés respectent la vie privée du salarié et ne conduisent pas à un contrôle permanent. La communication régulière avec les salariés en télétravail permet de prévenir les dérives telles que la surcharge de travail ou la confusion entre temps professionnel et temps personnel. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire en cas de modification des horaires collectifs, y compris pour les salariés en télétravail. Il convient d'informer clairement les salariés sur leurs droits en matière de déconnexion et de respect des temps de repos.

Cadre juridique

Le télétravail est régi par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, ainsi que par les dispositions du Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.211-1](#) et suivants relatifs à la durée du travail, [L.232-2](#) concernant la consultation de la délégation du personnel, et [L.122-7](#) et suivants pour les modalités d'exécution du contrat de travail. La jurisprudence nationale rappelle que l'employeur doit garantir le respect des horaires collectifs et des temps de repos, indépendamment du lieu d'exécution du travail. Le non-respect des dispositions relatives à la durée du travail ou à la consultation du personnel expose l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires.

L'employeur ne peut utiliser le télétravail pour imposer une flexibilité accrue ou contourner les règles relatives aux horaires collectifs. Toute modification des horaires collectifs, même en télétravail, doit respecter la procédure de consultation de la délégation du personnel et être formalisée par écrit.

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.