

Peut-on uniformiser les horaires dans un accord de télétravail ?

Réponse courte

Il est possible d'uniformiser les horaires dans un accord de télétravail, à condition de respecter les dispositions légales relatives à la durée du travail, aux temps de repos, à l'égalité de traitement et à la conciliation vie professionnelle/vie privée. L'uniformisation peut se traduire par la fixation de plages horaires identiques pour tous les salariés concernés, mais elle doit être clairement mentionnée dans l'accord écrit.

Toute modification des horaires contractuels nécessite l'accord exprès du salarié, sauf disposition collective contraire. L'uniformisation ne peut pas être imposée unilatéralement et doit tenir compte des contraintes individuelles pour éviter toute discrimination.

Définition

L'accord de télétravail est un document écrit, individuel ou collectif, qui fixe les modalités d'exécution du travail à distance, en dehors des locaux de l'employeur, à l'aide des technologies de l'information et de la communication. Il précise notamment les conditions d'organisation du temps de travail, les plages horaires durant lesquelles le salarié doit être joignable, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail.

L'accord de télétravail peut être intégré au contrat de travail initial ou faire l'objet d'un avenant. Il doit respecter les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et garantir la traçabilité des horaires convenus.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le télétravail est encadré par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Les conditions de télétravail, y compris les horaires, doivent être définies par écrit.

L'employeur peut proposer une uniformisation des horaires dans l'accord de télétravail, sous réserve du respect des dispositions légales relatives à la durée du travail, aux temps de repos, à la conciliation vie professionnelle/vie privée et à l'égalité de traitement. L'uniformisation ne doit pas porter atteinte aux droits individuels des salariés, notamment en matière d'aménagement du temps de travail ou de flexibilité prévue par le contrat initial.

Modalités pratiques

L'uniformisation des horaires dans un accord de télétravail peut se traduire par la fixation de plages horaires identiques pour l'ensemble des salariés concernés, telles que des horaires de présence obligatoires ou des plages de disponibilité. Cette organisation doit être clairement mentionnée dans l'accord écrit, en précisant les heures de début

et de fin de la journée de travail, ainsi que les pauses obligatoires.

L'employeur doit veiller à ce que l'uniformisation ne conduise pas à un dépassement de la durée légale hebdomadaire de travail (40 heures) ni à une réduction des temps de repos minimaux (11 heures consécutives par période de 24 heures, 44 heures consécutives par période de 7 jours). Toute modification des horaires contractuels nécessite l'accord exprès du salarié, sauf disposition collective contraire. Le contrôle du respect des horaires doit être effectué dans le respect de la vie privée et des règles de protection des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à la définition des horaires uniformisés, notamment dans les entreprises dotées d'une délégation du personnel. L'uniformisation doit tenir compte des contraintes individuelles, telles que les obligations familiales ou les situations de handicap, afin d'éviter toute discrimination.

Il est conseillé de prévoir des mécanismes de flexibilité, tels que des plages horaires mobiles ou des possibilités de dérogation individuelle, pour répondre aux besoins spécifiques des salariés. L'accord de télétravail doit également préciser les modalités de contrôle du respect des horaires, dans le respect de la vie privée et des dispositions relatives à la protection des données personnelles. Un encadrement humain doit être assuré pour accompagner la mise en œuvre et le suivi des horaires uniformisés.

Cadre juridique

- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.
- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.211-1](#) à [L.211-9](#) (durée du travail)
 - Articles [L.232-1](#) et suivants (délégation du personnel)
 - Articles [L.223-1](#) et suivants (repos journalier et hebdomadaire)
 - Article [L.121-6](#) (modification du contrat de travail)
 - Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection des données personnelles)
- Toute organisation du temps de travail, y compris en télétravail, doit respecter les prescriptions impératives du Code du travail, notamment en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire, de repos journalier et hebdomadaire, de droit à la déconnexion et d'égalité de traitement.

L'uniformisation des horaires en télétravail doit toujours respecter les droits individuels des salariés et ne peut être imposée unilatéralement sans leur accord exprès, sauf disposition collective applicable. Toute modification substantielle des horaires nécessite une procédure adaptée, sous peine de nullité ou de contentieux prud'homal. Il est essentiel de documenter toute modification et

d'assurer la traçabilité des accords conclus.

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.