

Les horaires en télétravail peuvent-ils être plus contraignants que sur site ?

Réponse courte

Les horaires en télétravail **ne peuvent pas être plus contraignants** que ceux appliqués sur site. Le principe d'**égalité de traitement** posé par la Convention du 20 octobre 2020 (déclarée d'obligation générale par RGD du 22 janvier 2021) impose aux télétravailleurs les mêmes droits que les salariés présents dans les locaux.

Toute modification substantielle des horaires nécessite l'**accord exprès** du salarié et un avenant écrit. L'employeur ne peut imposer, au titre du contrôle ou de la disponibilité, des contraintes excédant celles applicables sur site (plages élargies, surveillance permanente, sollicitations hors horaires).

Les **durées maximales** (10h/jour, 48h/semaine) et les **temps de repos** (11h quotidien, 44h hebdomadaire) s'appliquent intégralement. Toute dérogation suppose information-consultation de la délégation du personnel ([L.414-3](#)) ou codécision si l'entreprise occupe au moins 150 salariés ([L.414-9](#), point 8).

Définition

Le **télétravail** est défini par la Convention du 20 octobre 2020 comme une forme d'organisation ou de réalisation du travail utilisant les **technologies de l'information et de la communication**, par laquelle un travail qui aurait normalement été effectué dans les locaux de l'employeur est réalisé en dehors de ces locaux, de manière régulière et volontaire.

Le télétravailleur bénéficie des **mêmes droits et obligations** que les salariés sur site, notamment en matière de temps de travail, de protection sociale, de santé et sécurité, et de représentation collective. Le principe d'**égalité de traitement** s'applique à l'ensemble des conditions de travail, sans qu'aucune contrainte horaire spécifique ne puisse être ajoutée du seul fait du recours au télétravail.

Questions fréquentes

Comment modifier les horaires en télétravail ?

Toute modification substantielle des horaires nécessite l'accord exprès du salarié et un avenant écrit. La procédure de l'article L.121-7 du Code du travail s'applique en cas de modification d'une clause essentielle. La traçabilité écrite des accords est obligatoire.

Faut-il consulter la délégation pour modifier le télétravail ?

Oui, l'information-consultation de la délégation du personnel est obligatoire (article L.414-3(6) du Code du travail). La codécision est requise dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9 point 8). Le respect de ces seuils conditionne la validité de la modification.

L'employeur peut-il imposer des plages élargies en télétravail ?

Non, l'employeur ne peut imposer, au titre du contrôle ou de la disponibilité, des contraintes excédant celles applicables sur site. Les plages élargies, la surveillance permanente ou les sollicitations hors horaires sont interdites. Le droit à la déconnexion doit être respecté.

Les horaires en télétravail peuvent-ils être plus contraignants que sur site ?

Non, les horaires en télétravail ne peuvent pas être plus contraignants que sur site. Le principe d'égalité de traitement de la Convention du 20 octobre 2020 (RGD du 22 janvier 2021) impose aux télétravailleurs les mêmes droits que les salariés présents dans les locaux.

Quelle indemnité forfaitaire en télétravail au Luxembourg ?

L'indemnité forfaitaire mensuelle est en pratique d'environ 25 euros pour les frais directs liés au télétravail, conformément à la Convention du 20 octobre 2020. Le montant peut être ajusté par accord. Cette indemnité couvre les frais d'électricité, de connexion ou de fournitures de bureau.

Quelles durées maximales pour un télétravailleur ?

Les durées maximales (10h/jour, 48h/semaine) et les temps de repos (11h quotidien, 44h hebdomadaire) s'appliquent intégralement en télétravail (articles L.211-12, L.211-16, L.231-11 du Code du travail). Aucune dérogation n'est possible pour les télétravailleurs sans accord du salarié.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous compare les contraintes horaires applicables aux salariés sur site et aux télétravailleurs.

Contrainte	Salariés sur site	Télétravailleurs
Durée maximale journalière	10 heures (L.211-12)	10 heures (identique)
Durée maximale hebdomadaire	48 heures (L.211-12)	48 heures (identique)
Repos quotidien	11h consécutives (L.211-16)	11h consécutives (identique)
Repos hebdomadaire	44h consécutives (L.231-11)	44h consécutives (identique)
Plages de disponibilité	Définies par POT/contrat	Identiques, pas plus larges
Surveillance	Conforme RGPD	Conforme RGPD, proportionnée
Modification horaires	Accord exprès + écrit	Accord exprès + avenant écrit

Modalités pratiques

Les modalités pratiques de fixation des horaires en télétravail s'appuient sur des seuils et délais précis.

Élément	Valeur	Base légale
Forme de l'accord télétravail	Écrit (contrat ou avenant)	Convention 20.10.2020
Seuil information-consultation délégation	Toutes entreprises avec délégation	Art. <u>L.414-3</u> (6)
Seuil codécision délégation	? 150 salariés	Art. <u>L.414-9</u> , point 8
Indemnité forfaitaire mensuelle (pratique)	~25 € (frais directs)	Convention 20.10.2020
Délai préavis dénonciation usage	Raisnable + concertation	Pratique RH
Sanction non-respect droit déconnexion	Amende admin. 251 à 25.000 €	Art. <u>L.312-10</u> (effet 04.07.2026)

Pratiques et recommandations

L'employeur doit privilégier la **souplesse horaire** dans la fixation des plages de télétravail, en tenant compte des spécificités de l'activité et des contraintes personnelles du salarié. Imposer des **plages de disponibilité plus étendues** que celles prévues sur site n'est licite qu'en cas de justification objective et proportionnée liée à l'organisation du service, sous peine de violation du principe d'égalité de traitement.

Toute restriction de la flexibilité du télétravail doit être motivée par écrit, **discutée avec la délégation du personnel** (information-consultation prévue à L.414-3 (6) ou codécision en application de L.414-9 point 8 dans les entreprises de 150 salariés et plus), et formalisée dans un avenant au contrat ou dans le règlement intérieur.

L'**accord du salarié** est obligatoire pour toute modification substantielle des horaires. Le refus du salarié de télétravailler ou de revenir sur site n'est pas un motif de licenciement (Convention 20.10.2020). La traçabilité écrite des décisions, notamment via mail, avenant ou note interne, sécurise la position de l'employeur en cas de contrôle ITM ou de contentieux.

Le respect du **droit à la déconnexion** (L.312-9) est essentiel : les plages hors horaires doivent être protégées de toute sollicitation. Le non-respect expose l'entreprise à une amende administrative de **251 à 25.000 €** prononcée par l'ITM (L.312-10, en vigueur depuis le 4 juillet 2026 pour le volet sanctions).

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention 20.10.2020	Régime juridique du télétravail (OGBL, LCGB, UEL)
RGD 22.01.2021	Déclaration d'obligation générale de la Convention
Art. <u>L.211-7</u>	Plan d'organisation du travail (mention horaires, repos)
Art. <u>L.211-12 (1)</u>	Durées maximales journalière (10h) et hebdomadaire (48h)
Art. <u>L.211-16 (3)</u>	Repos quotidien de 11 heures consécutives
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Art. <u>L.312-9</u> et <u>L.312-10</u>	Droit à la déconnexion et sanctions <u>ITM</u>
Art. <u>L.414-3 (6)</u>	Information-consultation délégation sur régime télétravail
Art. <u>L.414-9, point 8</u>	Codécision télétravail (entreprises ? 150 salariés)
Loi du 1er août 2018 / RGPD	Protection des données personnelles

Imposer en télétravail des horaires plus contraignants que sur site constitue une violation du principe d'égalité de traitement et expose l'employeur à un contentieux devant le tribunal du travail. Toute dérogation doit être objectivement justifiée, formalisée par écrit et soumise à l'information-consultation (ou la codécision) de la délégation du personnel.

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.