Comment suivre le temps de travail des salariés en travail hybride ?

Réponse courte

Le temps de travail des salariés en travail hybride doit être suivi à l'aide d'un système objectif, fiable et accessible, permettant d'enregistrer précisément les heures de début et de fin de chaque période de travail ainsi que les pauses, que le salarié soit sur site ou à distance. L'employeur peut utiliser des outils électroniques (badgeuses, logiciels de pointage, applications en ligne) ou des feuilles de temps validées, à condition que ces dispositifs garantissent la fiabilité, l'exactitude et la confidentialité des données.

Les modalités de suivi doivent être formalisées dans une politique interne ou une annexe au contrat de travail, clairement communiquées au salarié, et respecter la législation sur la protection des données. L'employeur doit également organiser des contrôles réguliers pour vérifier la conformité des enregistrements et prévenir les dépassements des durées maximales de travail.

Définition

Le travail hybride désigne une organisation du travail combinant des périodes d'activité sur site et à distance, généralement au domicile du salarié. Cette modalité implique que le salarié alterne, selon un planning défini, des jours de présence dans les locaux de l'employeur et des jours de télétravail. Le suivi du temps de travail dans ce contexte vise à garantir le respect des durées maximales de travail, des temps de repos et des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité.

Conditions d'exercice

Le recours au travail hybride doit résulter d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant notamment les modalités de répartition des jours sur site et à distance, les plages horaires de disponibilité et les modalités de contrôle du temps de travail. L'employeur demeure responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation. Le salarié en travail hybride bénéficie des mêmes droits et protections que les salariés travaillant exclusivement sur site, notamment en matière de temps de travail, de pauses et de repos.

Modalités pratiques

Le suivi du temps de travail des salariés en travail hybride doit permettre d'enregistrer avec précision les heures de début et de fin de chaque période de travail, ainsi que les pauses. L'employeur peut recourir à des systèmes électroniques (badgeuses, logiciels de pointage, applications en ligne) ou à des feuilles de temps validées par le

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

salarié et son supérieur hiérarchique. Les outils utilisés doivent garantir la fiabilité, l'exactitude et la confidentialité des données collectées. L'accès aux systèmes de pointage doit être possible tant sur site qu'à distance. Les modalités de pointage doivent être clairement communiquées au salarié et adaptées à la flexibilité inhérente au travail hybride, notamment en cas de plages horaires variables.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de suivi du temps de travail dans une politique interne ou une annexe au contrat de travail. Cette documentation doit préciser les outils utilisés, les procédures de déclaration et de validation des heures, ainsi que les modalités de contrôle et de rectification en cas d'erreur. L'employeur doit veiller à ce que le système de suivi ne porte pas atteinte à la vie privée du salarié et respecte les principes de proportionnalité et de transparence. Une information préalable du salarié sur la finalité, la nature et la durée de conservation des données collectées est obligatoire. Il est conseillé d'organiser des contrôles réguliers pour vérifier la conformité des enregistrements et prévenir les risques de dépassement des durées maximales de travail.

Cadre juridique

L'article L.211-29 du Code du travail impose à l'employeur de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée quotidienne de travail effectuée par chaque salarié, y compris en cas de télétravail ou de travail hybride. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Les modalités de suivi doivent également respecter les dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel prévues par la loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'obligation de preuve pesant sur l'employeur en cas de litige relatif au temps de travail.

L'absence de système fiable de suivi du temps de travail en situation de travail hybride constitue une infraction susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur, notamment en cas de contentieux sur les heures supplémentaires ou le respect des temps de repos.

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.