

Une journée partielle de télétravail compte-t-elle pour une journée complète ?

Réponse courte

Une journée partielle de télétravail **ne compte pas pour une journée complète**. Elle est comptabilisée au prorata de la durée effectivement télétravaillée par rapport à la durée journalière normale de travail.

Seule une journée de télétravail correspondant à la durée journalière normale de travail est considérée comme une journée complète. Les journées partielles doivent être additionnées pour déterminer le nombre total de journées de télétravail sur une période donnée.

Définition

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité pouvant également être exercée dans les locaux de l'employeur est effectuée hors de ces locaux, de façon régulière ou occasionnelle, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cette définition est issue de la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Une journée partielle de télétravail correspond à une période de travail à distance inférieure à la durée journalière normale de travail prévue au contrat de travail ou à la convention collective applicable.

Conditions d'exercice

La mise en place du télétravail, qu'il soit total ou partiel, nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit préciser la fréquence, les modalités d'exécution, les conditions de retour au travail en présentiel, ainsi que les modalités de suivi du temps de travail.

Le Code du travail luxembourgeois impose le respect de l'égalité de traitement entre salariés en télétravail et ceux travaillant sur site, notamment en matière de droits collectifs, d'accès à la formation, et de conditions de travail (article [L.121-7](#) et suivants).

La convention interprofessionnelle ne distingue pas explicitement entre journées complètes et partielles pour la qualification du télétravail, mais la distinction peut avoir des conséquences sur le décompte des jours pour certains régimes spécifiques, notamment en matière fiscale ou de sécurité sociale.

Modalités pratiques

En pratique, une journée partielle de télétravail est comptabilisée au prorata de la durée effectivement télétravaillée par rapport à la durée journalière normale de travail. Par exemple, une demi-journée de télétravail équivaut à 0,5 journée de télétravail.

Cette méthode de calcul s'applique pour le suivi interne du volume de télétravail, la gestion des droits et obligations liés au télétravail, ainsi que pour le respect des seuils déclenchant certaines obligations, notamment la déclaration à la sécurité sociale étrangère pour les salariés frontaliers.

L'employeur doit mettre en place un système fiable et traçable de suivi du temps de télétravail, permettant de distinguer précisément les journées complètes et partielles, conformément à l'obligation de traçabilité du temps de travail (article [L.211-9](#) du Code du travail).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir explicitement dans la politique interne ou l'accord de télétravail la méthode de comptabilisation des journées partielles. Il convient de préciser que seule une journée de télétravail correspondant à la durée journalière normale de travail est comptabilisée comme une journée complète.

Les journées partielles doivent être additionnées pour déterminer le nombre total de journées de télétravail sur une période donnée. Cette pratique favorise la transparence et la conformité aux exigences légales, notamment en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou de litige.

Il est également conseillé d'informer clairement les salariés sur la méthode de calcul retenue et de garantir l'encadrement humain du dispositif, conformément aux principes généraux de protection des salariés.

Cadre juridique

- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 relative au télétravail, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-7](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.211-9](#) (obligation de suivi du temps de travail)
 - Article [L.312-1](#) et suivants (conditions de travail)
- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant extension de la convention interprofessionnelle
- Principes généraux de non-discrimination et de protection des données (RGPD, applicable au suivi du temps de travail)

Une documentation précise et traçable de la durée de chaque période de télétravail est indispensable. Une mauvaise comptabilisation peut entraîner des conséquences en matière de sécurité sociale, notamment pour les salariés frontaliers, ainsi que des risques de contestation lors d'un contrôle de l'ITM. L'employeur doit veiller à l'encadrement humain du dispositif et à l'information des salariés.

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.