

Comment traiter les astreintes mobiles dans le calcul du télétravail ?

Réponse courte

Seule la période d'intervention effective durant l'astreinte mobile, lorsqu'elle est réalisée à distance, est assimilée à du télétravail et comptabilisée comme temps de travail effectif. La période d'astreinte sans intervention n'est pas considérée comme du télétravail et ne doit pas être incluse dans le calcul du temps de télétravail.

Il est impératif de distinguer précisément, dans les relevés d'activité, les heures d'astreinte sans intervention (non assimilées à du télétravail) et les heures d'intervention à distance (assimilées à du télétravail). Un système fiable de traçabilité doit être mis en place pour garantir la conformité avec les obligations légales.

Définition

L'astreinte mobile correspond à une période pendant laquelle un salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit rester joignable et en mesure d'intervenir pour effectuer un travail, généralement à distance, en cas de sollicitation. Au Luxembourg, la distinction est faite entre la période d'attente (astreinte) et la période d'intervention effective : seule cette dernière est considérée comme du temps de travail effectif. Lorsque l'astreinte mobile est réalisée depuis le domicile ou un autre lieu choisi par le salarié, elle peut coïncider avec des périodes de télétravail, sous réserve que l'intervention soit effectivement réalisée à distance.

Conditions d'exercice

L'instauration d'astreintes mobiles doit être prévue par une disposition contractuelle, un accord collectif ou un règlement interne, conformément à l'article L.211-30 du Code du travail. L'employeur est tenu d'informer le salarié des modalités d'organisation, de la durée, de la fréquence et des délais d'intervention attendus. Le salarié conserve la liberté de choisir son lieu de résidence pendant l'astreinte, sous réserve de pouvoir intervenir dans les délais impartis, sauf restriction excessive qui pourrait requalifier la période d'attente en temps de travail effectif. L'exercice d'une astreinte mobile en télétravail suppose que le salarié dispose des moyens techniques nécessaires pour assurer une intervention effective à distance.

Modalités pratiques

Dans le calcul du télétravail, seule la période d'intervention effective durant l'astreinte mobile est assimilée à du temps de travail et, le cas échéant, à du télétravail si l'intervention est réalisée à distance, conformément à l'article L.211-1 et à la circulaire ITM n° 16/2. La période d'astreinte sans intervention n'est pas comptabilisée comme du télétravail. Il est impératif de distinguer, dans le relevé d'activité, les heures d'astreinte sans intervention (non

assimilées à du télétravail) et les heures d'intervention à distance (assimilées à du télétravail). L'employeur doit mettre en place un système fiable de traçabilité permettant d'identifier précisément les périodes d'intervention à distance pendant l'astreinte mobile, afin de garantir la conformité avec les obligations de suivi du temps de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, dans une politique interne ou un avenant au contrat de travail, les modalités de calcul du télétravail en cas d'astreinte mobile. Les outils de pointage, de déclaration sur l'honneur ou de traçabilité numérique peuvent être utilisés pour attester des interventions à distance. Les responsables RH doivent veiller à ce que le cumul des heures d'intervention en télétravail et des heures de travail ordinaires ne conduise pas à un dépassement des durées maximales de travail prévues par le Code du travail (articles [L.211-5](#) et [L.211-6](#)). Il est conseillé d'informer clairement les salariés sur la distinction entre astreinte et télétravail afin d'éviter toute confusion dans la déclaration des heures et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

Cadre juridique

- **Articles [L.211-1](#) à [L.211-6](#) et [L.211-30](#) du Code du travail luxembourgeois** (définition du temps de travail, astreinte, modalités d'organisation, obligations de l'employeur)
- **Circulaire [ITM n° 16/2](#)** (précisions sur l'astreinte et le temps de travail effectif)
- **Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021** (définition et cadre du télétravail)
- **Articles [L.414-1](#) et suivants du Code du travail** (égalité de traitement)
- **Jurisprudence nationale sur la qualification du temps d'astreinte et du temps de travail effectif**

Veillez à distinguer rigoureusement, dans les relevés d'heures, les périodes d'astreinte sans intervention des périodes d'intervention à distance. Cette distinction est essentielle pour éviter tout risque de requalification ou de litige sur la durée du travail, et pour garantir la conformité avec les obligations légales de traçabilité et d'égalité de traitement.

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.