

Comment suivre les journées de congé pour un salarié mixte hybride (frontaliers/télétravail) ?

Réponse courte

Le suivi des journées de congé pour un salarié mixte hybride (frontaliers/télétravail) s'effectue via un registre des absences qui doit distinguer explicitement les jours de congé des jours télétravaillés et des jours de présence sur site. L'employeur doit utiliser un système fiable (logiciel de gestion des temps ou registre papier) permettant d'identifier la nature de chaque journée travaillée ou non, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Le salarié formule ses demandes de congé selon la procédure interne, et chaque journée de congé validée est enregistrée comme une absence rémunérée, sans incidence sur la répartition entre télétravail et présence physique. Il est essentiel de garantir la **traçabilité**, l'**égalité de traitement** et la conservation des justificatifs, tout en respectant la protection des données personnelles.

Définition

Un **salarié mixte hybride** est un travailleur lié par un contrat de travail luxembourgeois, exerçant son activité à la fois en présentiel dans l'établissement de l'employeur au Luxembourg et en télétravail, généralement depuis son domicile situé dans un pays frontalier. Ce statut concerne principalement les frontaliers résidant en Belgique, France ou Allemagne, bénéficiant d'un accord de **télétravail partiel** avec leur employeur.

Le salarié mixte hybride reste soumis à l'ensemble des dispositions du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de congés, d'égalité de traitement et de suivi du temps de travail, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il distinguer un jour de congé d'un jour de télétravail dans ses registres au Luxembourg ?

Chaque journée de congé validée doit être enregistrée au registre légal des absences comme absence rémunérée, séparément des jours télétravaillés. Cette distinction est indispensable pour éviter toute confusion lors du décompte annuel et lors des contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Comment suivre les journées de congé d'un salarié en télétravail hybride au Luxembourg ?

L'employeur doit utiliser un registre des absences distinguant explicitement les jours de présence sur site, les jours télétravaillés et les jours de congé. Un système de gestion fiable (logiciel RH ou registre papier) est obligatoire, conformément à l'article L.233-17 du Code du travail, pour identifier la nature de chaque journée.

La procédure de demande de congé est-elle identique pour un salarié hybride et un salarié en présentiel au Luxembourg ?

Oui, le salarié hybride formule ses demandes de congé selon la même procédure interne que tout autre salarié (formulaire, outil RH ou courriel). L'égalité de traitement entre salariés hybrides et en présentiel est garantie par les articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail.

Le lieu d'exécution du travail (présentiel ou télétravail) influence-t-il les droits au congé annuel d'un salarié frontalier au Luxembourg ?

Non, le lieu d'exécution n'a aucune incidence sur l'acquisition ou le décompte des congés légaux. Les salariés hybrides, qu'ils travaillent depuis leur domicile frontalier ou en présentiel au Luxembourg, bénéficient des mêmes droits garantis par l'article L.233-4 (26 jours ouvrables minimum) et le principe d'égalité de traitement.

Le traitement des données personnelles dans le cadre du suivi des congés des télétravailleurs est-il soumis à des obligations particulières au Luxembourg ?

Oui, les données traitées dans le cadre du suivi des absences doivent respecter la loi du 1er août 2018 sur la protection des données et l'article L.261-1 du Code du travail. L'employeur doit garantir la confidentialité des informations et limiter l'accès aux personnes habilitées.

Conditions d'exercice

Le droit au congé légal annuel s'applique de manière identique aux salariés hybrides, sans distinction liée au lieu de travail.

Critère	Détail
Congé légal annuel	Minimum 26 jours ouvrables par an (art. L.233-4)
Registre des absences	Obligatoire pour tous les types de congés (art. L.233-17)
Télétravail et congé	Aucune incidence du lieu de travail sur l'acquisition ou le décompte
Égalité de traitement	Garantie entre salariés hybrides et présentiel (art. L.251-1 — non-discrimination tous motifs ; art. L.241-1 — égalité homme/femme)

L'employeur est tenu d'assurer la tenue d'un registre précis des absences, incluant tous les types de congés (légaux, extraordinaires, conventionnels). Les jours de congé doivent être décomptés indépendamment du lieu de travail habituel, qu'il s'agisse du domicile à l'étranger ou des locaux de l'employeur.

Modalités pratiques

Le registre des absences doit permettre d'identifier pour chaque salarié la nature de chaque journée travaillée ou non.

Élément	Détail
Jours à distinguer	Présence sur site / télétravail / congé / absence
Procédure de demande	Formulaire interne, outil RH ou courriel avec dates précises
Enregistrement	Chaque congé validé inscrit au registre comme absence rémunérée
Décompte	Sans incidence sur la répartition télétravail/présence physique
Conservation documents	Durée légale applicable aux documents sociaux

Pratiques et recommandations

Utiliser un logiciel de gestion des temps permettant la ventilation des jours selon leur nature (présence, télétravail, congé) pour assurer la conformité et la transparence. **Formaliser une procédure interne** précisant l'obligation pour le salarié de signaler toute absence, y compris pendant les périodes de télétravail. **Communiquer clairement** aux salariés la distinction entre jours télétravaillés et jours de congé, afin d'éviter toute confusion lors du décompte annuel. **Conserver les justificatifs** et demandes de congé pendant la durée légale de conservation des documents sociaux. **Garantir la protection des données personnelles** traitées dans le cadre du suivi des congés, conformément à la loi du 1er août 2018 et à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Durée minimale du congé légal annuel (26 jours ouvrables)
Art. L.233-17	Obligation de tenir le registre des congés légaux des salariés
Art. L.241-1	Égalité de traitement entre hommes et femmes (sexe)
Art. L.251-1	Non-discrimination pour tout autre motif (âge, nationalité, handicap, orientation sexuelle, etc.) — applicable à l'égalité hybrides/présentiel
Art. L.261-1	Protection des données personnelles dans le cadre des relations de travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel (traitement données RH)

Assurez-vous que le registre des absences distingue clairement les jours de congé des jours télétravaillés afin d'éviter tout risque de contestation lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou d'un litige individuel. Le non-respect des obligations de traçabilité peut entraîner des sanctions administratives.

Voir aussi

- [Congé pour raisons familiales et protection du salarié](#)
- [Calcul des congés payés pour un salarié à temps partiel](#)

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.