

Les règles de durée du travail sont-elles différentes en télétravail pour les frontaliers ?

Réponse courte

Non, les règles de durée du travail sont **identiques** pour les frontaliers en télétravail et les salariés travaillant sur site. La durée légale reste de **40 heures par semaine** (art. [L.211-1](#)) avec un maximum de **10 heures par jour** et **48 heures par semaine**. Le repos quotidien de **11 heures consécutives** (art. [L.211-12](#)) et le repos hebdomadaire de **44 heures** s'appliquent pleinement. La Convention du 20 octobre 2020 confirme que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et obligations que le salarié sur site en matière de temps de travail.

Définition

La **durée du travail** est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. En télétravail transfrontalier, cette définition s'applique de manière identique : le salarié est considéré comme travaillant dès qu'il est connecté et disponible pendant les plages horaires convenues, quel que soit son lieu de travail géographique. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

Les règles de durée du travail applicables aux frontaliers en télétravail sont les suivantes :

Règle	Détail
Durée légale	40 heures par semaine (art. L.211-1)
Maximum journalier	10 heures par jour (art. L.211-5)
Maximum hebdomadaire	48 heures par semaine (art. L.211-6)
Repos quotidien	11 heures consécutives minimum (art. L.211-12)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives incluant le dimanche
Pause obligatoire	après 6 heures de travail continu
Égalité de traitement	mêmes conditions que les salariés sur site

Modalités pratiques

Le suivi du temps de travail des frontaliers en télétravail s'organise comme suit :

Élément	Détail
Enregistrement du temps	obligation de l'employeur de documenter la durée du travail (art. L.211-2)
Outil de pointage	système numérique adapté au télétravail (badgeuse virtuelle, logiciel dédié)
Plages horaires	définies dans l'avenant télétravail avec précision des heures de début et fin
Heures supplémentaires	soumises aux mêmes règles d'autorisation préalable qu'en présentiel
Conservation des relevés	pendant 10 ans minimum, à disposition de l' ITM

Pratiques et recommandations

Le principal défi du télétravail frontalier en matière de durée du travail réside dans la difficulté de contrôle effectif. L'employeur doit mettre en place des outils fiables d'enregistrement du temps de travail qui respectent simultanément les obligations légales luxembourgeoises et le droit à la vie privée du salarié prévu par l'article [L.261-1](#) du Code du travail. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Il est recommandé de fixer des plages horaires fixes de disponibilité tout en permettant une certaine flexibilité dans l'organisation de la journée. Le manager doit être formé à évaluer la charge de travail effective plutôt que le temps de connexion, afin d'éviter le présentisme numérique et de respecter le droit à la déconnexion.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Article L.211-1 du Code du travail	Durée légale de 40 heures hebdomadaires
Article L.211-2 du Code du travail	Obligation d'enregistrement du temps de travail
Article L.211-5 du Code du travail	Maximum journalier de 10 heures
Article L.211-12 du Code du travail	Repos quotidien de 11 heures
Convention du 20 octobre 2020	Égalité de traitement en matière de temps de travail
Article L.261-1 du Code du travail	Protection des données et surveillance

Le non-respect des durées maximales de travail expose l'employeur à des **sanctions pénales** prononcées par l'ITM. Le fait que le salarié travaille depuis son domicile à l'étranger ne décharge en rien l'employeur de son obligation de suivi. Les relevés de temps constituent un élément de preuve déterminant en cas de contrôle ou de litige sur les heures supplémentaires.

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.