

Le frontalier allemand en teletravail peut-il etre soumis a un horaire flexible ?

Réponse courte

Oui, le frontalier allemand en teletravail peut etre soumis a un **horaire flexible**, sous reserve que les modalites soient definies dans l'**avenant de teletravail** (Art. [L.312-3](#)) et respectent les limites legales de duree du travail. Le Code du travail luxembourgeois autorise l'amenagement du temps de travail, y compris en teletravail, a condition de respecter les durees maximales et les temps de repos. Le droit a la **deconnexion** (Art. [L.312-9](#)) doit egalement etre garanti.

Définition

L'**horaire flexible** (ou horaire mobile) permet au salarie d'organiser ses heures de travail dans un cadre defini, comportant des plages fixes de presence obligatoire et des plages variables. En télétravail, cette flexibilité est encadrée par les memes regles que pour le travail sur site, completees par les dispositions specifiques au teletravail.

Conditions d'exercice

L'horaire flexible en teletravail doit respecter les conditions suivantes :

Condition	Detail
Avenant ecrit	L'horaire flexible doit etre prevu dans l'avenant de teletravail (Art. L.312-3)
Plages fixes	Definir des plages de disponibilite obligatoire pour les reunions et la coordination
Duree maximale	10 heures par jour, 48 heures par semaine (Art. L.211-12 et L.211-16)
Repos quotidien	Minimum 11 heures consecutives entre deux journees de travail
Deconnexion	Droit a la deconnexion en dehors des plages de travail (Art. L.312-9)

Modalités pratiques

Les modalites de mise en oeuvre sont les suivantes :

Element	Detail
Definition des plages	Plage fixe (ex: 10h-12h, 14h-16h) et plage variable (ex: 7h-10h, 16h-19h)
Enregistrement du temps	Le salarié enregistre ses heures de début et de fin de travail
Outil de pointage	Utiliser un outil numérique de pointage adapté au télétravail
Suivi managérial	Le manager vérifie le respect des plages et des durées maximales
Heures supplémentaires	Les heures au-delà de la durée contractuelle sont encadrées par les règles habituelles

Pratiques et recommandations

Définir clairement dans l'avenant les plages fixes et variables, en concertation avec le salarié et le manager, pour concilier flexibilité et coordination d'équipe. **Mettre en place** un système d'enregistrement du temps de travail conforme au droit luxembourgeois, adapté au télétravail et respectueux de la vie privée du salarié. **Rappeler** au manager et au salarié les limites légales de durée du travail et le droit à la déconnexion pour prévenir les situations de surcharge. **Evaluer** periodiquement le fonctionnement de l'horaire flexible pour s'assurer qu'il répond aux besoins de l'activité sans générer de dépassements de durée.

Cadre juridique

Le cadre légal applicable est le suivant :

Reference	Objet
Art. <u>L.312-3</u> du Code du travail	Formalisation et contenu de l'avenant de télétravail
Art. <u>L.312-9</u> du Code du travail	Droit à la déconnexion
Art. <u>L.312-7</u> du Code du travail	Egalité de traitement du télétravailleur
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre général du télétravail au Luxembourg

L'horaire flexible en télétravail ne dispense pas l'employeur de son obligation de suivi du temps de travail. En cas de litige, l'absence de registre de temps de travail joue en défaveur de l'employeur devant le tribunal du travail.

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.