

L'entreprise peut-elle fixer des plafonds de télétravail par trimestre ou semestre ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut instaurer des plafonds de jours glissants sur des périodes trimestrielles ou semestrielles. Cette organisation doit respecter une durée maximale de travail de **10 heures** par jour et 48 heures en moyenne par semaine sur la période de référence, conformément à l'article [L.211-5](#) du **Code du travail** luxembourgeois.

Définition

Le système de **plafonds glissants** est une méthode de calcul du temps de travail basée sur une période de référence mobile qui se déplace progressivement dans le temps, jour après jour. Cette approche se distingue des périodes fixes calendaires par sa flexibilité et son caractère continu.

Conditions d'exercice

L'instauration de plafonds glissants requiert plusieurs conditions cumulatives :

- Une période de référence légale ne pouvant excéder 4 mois, extensible à 6 mois uniquement par convention collective ([L.211-6](#))
- Le respect strict des limites de 10 heures par jour et 48 heures par semaine ([L.211-5](#))
- L'établissement d'un Plan d'Organisation du Travail (POT) détaillé ([L.211-7](#))
- La consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel ([L.414-3](#))
- Un système de décompte des heures fiable et transparent

Modalités pratiques

La mise en œuvre nécessite :

Élément	Détail
L'établissement d'un système de	décompte précis et accessible aux salariés
L'information des salariés sur	leurs horaires au moins 5 jours ouvrables à l'avance
La tenue d'un registre	spécial consignant début, fin et durée du travail (L.211-8)
La conservation des décomptes pendant	3 ans minimum (L.211-9)
Un système de contrôle	automatisé garantissant la fiabilité des données

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale, il est recommandé de :

- **Mettre** en place un logiciel de gestion du temps certifié
- **Former** les managers à la gestion des plafonds glissants
- **Établir** des procédures claires de régularisation en cas de risques de dépassement
- **Produire** des rapports mensuels de suivi
- **Constituer** une commission paritaire de suivi

Cadre juridique

Les plafonds de jours de télétravail sont encadrés par les textes suivants.

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020	Régime juridique du télétravail au Luxembourg
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de moins de 50 % pour la sécurité sociale (pays signataires)
Accords fiscaux bilatéraux	Seuils de jours de télétravail (34 jours FR/BE, 19 jours DE)
Règlement (CE) 883/2004, art. 13	Détermination de la législation sociale applicable
Art. L.121-4 du Code du travail	Formalisation écrite des conditions de travail

Le non-respect des dispositions légales relatives aux plafonds glissants expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Une attention particulière doit être portée à la protection des données personnelles dans le cadre du RGPD et à la traçabilité du système de décompte.

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.