

Un salarié en horaire mobile peut-il sortir pendant ses heures de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié en horaire mobile au Luxembourg peut sortir pendant ses heures de travail uniquement durant les plages mobiles, à condition que cela ne compromette ni la durée de travail requise ni la bonne exécution de ses missions. L'employeur peut exiger que ces sorties soient signalées via un système de pointage ou une déclaration préalable pour assurer le contrôle du temps de travail.

Pendant les plages fixes, les sorties sont interdites sauf autorisation expresse de l'employeur ou motif légitime dûment justifié. Toute absence non justifiée pendant une plage fixe est considérée comme une absence injustifiée et peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Définition

L'horaire mobile est un dispositif permettant au salarié de choisir, dans certaines limites fixées par l'employeur, les heures de début et de fin de sa journée de travail ainsi que la répartition de son temps de travail journalier. Ce système repose sur la distinction entre plages fixes, où la présence du salarié est obligatoire, et plages mobiles, où il peut organiser librement sa présence, sous réserve du respect de la durée de travail contractuelle.

L'horaire mobile vise à offrir une flexibilité accrue tout en garantissant la continuité du service et le respect des obligations professionnelles. Il s'applique dans le cadre d'une organisation collective du temps de travail, sous réserve d'une décision de l'employeur ou d'un accord collectif.

Conditions d'exercice

La mise en place de l'horaire mobile doit être formalisée par une décision unilatérale de l'employeur ou par accord collectif, précisant les plages fixes et mobiles, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail. Le salarié est tenu d'être présent pendant les plages fixes, sauf autorisation expresse ou justification valable (maladie, congé, force majeure).

Pendant les plages mobiles, le salarié peut organiser librement sa présence, à condition de respecter la durée journalière et hebdomadaire de travail prévue par le contrat ou la convention collective. Toute absence non justifiée pendant une plage fixe est assimilée à une absence injustifiée et peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Modalités pratiques

Durant les plages mobiles, le salarié peut quitter temporairement le lieu de travail, sous réserve que cette sortie ne compromette ni l'accomplissement de la durée de travail requise ni la bonne exécution de ses missions. L'employeur peut exiger que le salarié signale ses sorties à l'aide d'un système de pointage ou d'une déclaration préalable, afin d'assurer la traçabilité et le contrôle effectif du temps de travail.

Les sorties pendant les plages fixes sont interdites, sauf autorisation expresse de l'employeur ou motif légitime dûment justifié. Les sorties non déclarées ou non autorisées pendant les plages fixes peuvent constituer une faute disciplinaire. L'employeur doit veiller à ce que le contrôle du temps de travail respecte la vie privée du salarié et soit proportionné à l'objectif poursuivi.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir un règlement interne ou une note de service précisant les modalités de sortie pendant les plages mobiles, notamment en ce qui concerne la déclaration des absences, l'utilisation du système de pointage et les conséquences d'un non-respect des règles. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre les salariés et assurer la traçabilité des horaires, tout en respectant la protection des données personnelles.

Le salarié doit s'assurer que ses sorties n'affectent pas la continuité du service ni la réalisation de ses objectifs professionnels. En cas de doute, il est conseillé de solliciter l'accord préalable de l'employeur ou du supérieur hiérarchique. Toute mesure de contrôle doit être encadrée par une intervention humaine et faire l'objet d'une information claire auprès du personnel.

Cadre juridique

- Article [L.211-6](#) du Code du travail luxembourgeois (horaire mobile, plages fixes et mobiles, modalités de contrôle)
- Article [L.121-6](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail (protection des données personnelles et contrôle des salariés)
- Article [L.124-11](#) du Code du travail (discipline et sanctions)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au contrôle du temps de travail et à la gestion des données personnelles

Formalisez les règles relatives aux sorties pendant les plages mobiles dans un document écrit, communiqué à l'ensemble du personnel. Assurez-vous que les modalités de contrôle respectent la vie privée, la proportionnalité et l'égalité de traitement, afin de prévenir tout litige relatif au temps de travail ou à la discipline.

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.