L’entreprise est-elle responsable des horaires choisis par les salariés eux-mêmes ?

Réponse courte

L’entreprise reste responsable des horaires choisis par les salariés eux-mêmes. Même en cas d’autonomie dans la fixation des horaires, l’employeur doit veiller au respect des durées maximales de travail, des temps de repos obligatoires, ainsi qu’à la santé et à la sécurité des salariés.

L’employeur doit mettre en place un système fiable de suivi du temps de travail, informer les salariés des limites à respecter et conserver la preuve du respect des obligations légales. En cas de non-respect, la responsabilité de l’employeur peut être engagée, indépendamment de l’autonomie accordée au salarié.

Définition

La responsabilité de l’employeur en matière d’horaires de travail concerne l’obligation de veiller au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, à la santé et à la sécurité, même lorsque les salariés bénéficient d’une certaine autonomie dans la fixation de leurs horaires. Cette situation se rencontre notamment dans le cadre du télétravail, des horaires flexibles ou des systèmes d’annualisation du temps de travail, où le salarié peut choisir ses plages de travail dans certaines limites fixées par l’employeur.

Conditions d’exercice

L’autonomie du salarié dans le choix de ses horaires ne saurait exonérer l’employeur de ses obligations légales. L’employeur demeure responsable du respect des durées maximales de travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine), des temps de repos (11 heures consécutives par 24 heures, 44 heures consécutives par semaine), ainsi que de la protection de la santé et de la sécurité au travail. L’octroi d’une liberté dans l’organisation du temps de travail doit être encadré par des règles internes précises, validées par accord écrit ou avenant au contrat de travail, et compatibles avec la législation luxembourgeoise.

Modalités pratiques

L’employeur doit mettre en place un système fiable de suivi du temps de travail, même en cas d’horaires autodéterminés. Ce suivi peut être assuré par des outils numériques, des feuilles de pointage ou des déclarations périodiques du salarié, sous réserve de vérification régulière. L’employeur doit informer les salariés des limites à ne pas dépasser et des conséquences en cas de non-respect. En cas de dépassement des durées maximales ou d’absence de repos suffisant, la responsabilité de l’employeur peut être engagée, y compris en cas d’autonomie du salarié. Les contrôles de l’Inspection du travail et des mines (ITM) portent sur l’effectivité du suivi et le respect des

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

obligations légales, indépendamment du mode d’organisation choisi.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit les modalités d’autonomie accordées aux salariés, en précisant les plages horaires obligatoires, les plages libres, les procédures de déclaration et de validation des horaires. L’employeur doit sensibiliser les salariés aux risques liés au non-respect des temps de repos et de la durée maximale du travail. Une politique interne claire, accompagnée de formations régulières, permet de limiter les risques de contentieux. En cas de contrôle ou de litige, la charge de la preuve du respect des dispositions légales incombe à l’employeur, même si le salarié organise lui-même son temps de travail.

Cadre juridique

La responsabilité de l’employeur en matière d’horaires de travail autodéterminés est encadrée par le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles L.211-1 à L.211-20 relatifs à la durée du travail, L.312-1 à L.312-4 concernant le repos, ainsi que les dispositions sur la santé et la sécurité au travail (Livre III). La jurisprudence nationale rappelle que l’employeur ne peut se décharger de ses obligations en matière de temps de travail sous prétexte d’autonomie du salarié. L’ITM peut sanctionner l’employeur en cas de manquement, même en l’absence d’instruction directe sur les horaires.

L’employeur doit systématiquement documenter les modalités de suivi des horaires autodéterminés et conserver les preuves du respect des durées maximales et des temps de repos, afin de se prémunir contre toute sanction administrative ou contentieuse.

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.