

Une entreprise peut-elle appliquer un horaire mobile à tous ses salariés ?

Réponse courte

Une entreprise peut appliquer un **horaire mobile** à l'ensemble de ses salariés si la nature des postes le permet et si les modalités de l'**article L.211-8** sont respectées : convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel ou **commun accord** avec la délégation du personnel (à défaut, les salariés concernés).

Les limites légales sont strictes : **10h/jour et 48h/semaine** (L.211-12), avec un repos journalier de **11h consécutives** (L.211-16). L'entreprise met en place un **système de décompte exact** et communique les relevés à la délégation.

Tout **excédent d'heures** en fin de période de référence constitue du travail supplémentaire (L.211-22), sauf report prévu par le règlement (périodes ? 1 mois). Le déficit se régularise à la période suivante.

Certains postes à **présence continue** peuvent être exclus du dispositif. La consultation préalable de la délégation est obligatoire (L.414-3, point 10).

Définition

L'**horaire mobile** est défini par l'**article L.211-8 du Code du travail** comme « un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile ».

Ce dispositif **se substitue au plan d'organisation du travail** prévu par le Code du travail. Il combine traditionnellement des **plages fixes** (présence obligatoire) et des **plages mobiles** (horaire au choix du salarié, dans le respect des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés). La durée légale normale reste fixée par l'article L.211-5 à 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Questions fréquentes

Comment décompter les heures dans un horaire mobile ?

L'employeur doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures prestées (badguese, logiciel) et communiquer les décomptes globaux par unité d'organisation à la délégation du personnel, conformément à l'article L. 211-8 du Code du travail luxembourgeois.

Que devient le solde d'heures à la fin d'une période de référence ?

Tout excédent d'heures justifié par des raisons de service constitue du travail supplémentaire (article L. 211-22), sauf report prévu par le règlement pour les périodes de référence de moins d'un mois. Un déficit se régularise à la période suivante sans majoration.

Que faire en cas de contestation des décomptes d'heures ?

La délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines, qui dresse un rapport. À défaut d'accord, l'Office national de conciliation est compétent (article L. 211-8). La saisine n'a pas d'effet suspensif sur le fonctionnement de l'horaire mobile.

Quelles limites légales s'imposent à l'horaire mobile ?

Les durées maximales sont de 10 heures par jour et 48 heures par semaine (article L. 211-12). Le repos quotidien de 11 heures consécutives (article L. 211-16 §3) et le repos hebdomadaire de 44 heures (article L. 231-11) s'appliquent strictement.

Quelles obligations RGPD pour le pointage en horaire mobile ?

Le pointage doit respecter le RGPD et la loi du 1er août 2018 : information préalable des salariés, finalité légitime, proportionnalité. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'introduction d'installations techniques de contrôle requiert un commun accord avec la délégation (article L. 414-9).

Quels postes peuvent être exclus de l'horaire mobile ?

Les postes à présence continue ou exigeant la coordination interservices peuvent être exclus pour raisons de continuité de service. Une analyse préalable des postes est recommandée pour identifier ceux compatibles avec l'autonomie horaire et ceux qui doivent rester sur des horaires fixes.

Une entreprise peut-elle appliquer un horaire mobile à tous ses salariés au Luxembourg ?

Oui, sous conditions. L'article L. 211-8 exige une convention collective, un accord subordonné, un accord interprofessionnel ou un commun accord avec la délégation du personnel (à défaut, les salariés concernés). Certains postes à présence continue peuvent toutefois être exclus du dispositif.

Conditions d'exercice

L'application collective de l'horaire mobile suppose le respect cumulatif des conditions suivantes (article [L.211-8](#)).

Élément	Précision	Base légale
Mode d'institution	Convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel ou commun accord employeur/délégation (à défaut, salariés concernés)	L.211-8
Contenu du règlement	Périodicité, modalités, plages fixes/mobiles, période de référence, règles de report	L.211-8
Compatibilité du poste	Doit permettre l'autonomie horaire ; postes à présence continue peuvent être exclus	L.211-8
Durée maximale absolue	10h/jour et 48h/semaine	L.211-12
Repos journalier	11h consécutives au cours de chaque période de 24h	L.211-16 (3)
Repos hebdomadaire	44h sans interruption par période de 7 jours	L.231-11
Système de décompte	Décompte exact et communication des relevés globaux à la délégation par unité d'organisation	L.211-8
Consultation délégation	Avis sur les questions de temps de travail	L.414-3 , point 10
Surveillance par dispositif technique	Application de L.211-8 , L.414-9 et L.423-1	L.261-1 (3)

Modalités pratiques

Les paramètres opérationnels et chiffrés du dispositif sont récapitulés ci-dessous.

Paramètre	Valeur	Base légale
Durée légale normale	8h/jour et 40h/semaine	L.211-5
Durée maximale	10h/jour et 48h/semaine	L.211-12
Repos journalier minimum	11h consécutives par 24h	L.211-16 (3)
Repos hebdomadaire minimum	44h sans interruption par 7 jours	L.231-11
Période de référence légale	Jusqu'à 4 mois	L.211-6 (2)
Période de référence négociée	Jusqu'à 12 mois (par CCT)	L.211-9
Excédent en fin de période	Travail supplémentaire (sauf justification de service)	L.211-8 / L.211-22
Report des heures excédentaires	Possible si période de référence ? 1 mois	L.211-8
Régularisation du déficit	Période suivante, sans majoration	L.211-8
Registre spécial	Obligatoire pour heures dépassant la durée normale	L.211-29
Recours en cas de contestation	ITM , puis Office national de conciliation	L.211-8

Pratiques et recommandations

Avant toute mise en œuvre généralisée, il est recommandé de réaliser une **analyse des postes** pour identifier ceux compatibles avec l'autonomie horaire et ceux qui doivent en être exclus pour des raisons de continuité de service ou d'organisation collective.

Le **règlement de l'horaire mobile** doit être formalisé avec précision : plages fixes/mobiles, période de référence, règles de report et de régularisation, modalités de décompte. Sa mise en place suppose la consultation préalable de la délégation du personnel ([L.414-3](#), point 10) et, dans les entreprises de **150 salariés et plus**, le **commun accord** avec la délégation pour toute installation technique de contrôle ([L.414-9](#)).

Lorsque l'horaire mobile s'accompagne d'un dispositif de surveillance (badgeuse, logiciel), les règles spécifiques de l'**article L.261-1, paragraphe 3** s'appliquent : information préalable du comité mixte ou de la délégation, finalité légitime, proportionnalité, conformité au RGPD.

Un suivi régulier des décomptes globaux et leur communication à la délégation préviennent les contestations. En cas de désaccord sur les décomptes, la délégation peut saisir l'**Inspection du travail et des mines**, qui dresse un rapport ; à défaut d'accord, l'Office national de conciliation est compétent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée normale : 8h/jour et 40h/semaine
Art. L.211-6	Période de référence légale (jusqu'à 4 mois)
Art. L.211-8	Règlement et institution de l'horaire mobile
Art. L.211-9	Période de référence allongée par convention collective (jusqu'à 12 mois)
Art. L.211-12	Durée maximale : 10h/jour et 48h/semaine
Art. L.211-16 (3)	Repos journalier de 11 heures consécutives
Art. L.211-22	Définition du travail supplémentaire (excédent en fin de période)
Art. L.211-29	Registre spécial des heures travaillées
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures
Art. L.261-1	Traitement de données dans le cadre de l'horaire mobile
Art. L.414-3	Consultation de la délégation sur les questions de temps de travail
Art. L.414-9	Commun accord employeur/délégation (entreprises ? 150 salariés) sur les installations techniques de contrôle

L'article central pour l'horaire mobile est [L.211-8](#) (et non [L.211-5](#), qui fixe la durée normale). Le règlement de l'horaire mobile doit être formalisé et communiqué à la délégation, le décompte exact des heures relevant d'une obligation légale dont le non-respect expose à des sanctions.

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.