

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'instauration d'un horaire mobile ?

Réponse courte

L'instauration d'un **horaire mobile** est encadrée par l'article L.211-8 du Code du travail. La décision et le contenu du règlement doivent résulter soit d'une **convention collective**, d'un accord subordonné ou interprofessionnel, soit d'un **commun accord** entre l'entreprise et la délégation du personnel (ou, à défaut, les salariés concernés).

Le **règlement de l'horaire mobile** se substitue au plan d'organisation du travail (POT) et fixe la période de référence, les règles d'aménagement individuel, les modalités de **report des heures excédentaires ou déficitaires**, le décompte exact du temps de travail et l'information des salariés. Les durées maximales restent **10 h/jour et 48 h/semaine** (L.211-12).

L'employeur doit mettre en place un **système assurant un décompte exact** des heures prestées et communiquer à la délégation les **décomptes globaux par unité d'organisation**. En cas de contestation, l'ITM puis l'Office national de conciliation peuvent être saisis.

L'employeur doit également respecter le **repos quotidien de 11 heures** (L.211-16, §3), le **repos hebdomadaire de 44 heures** (L.231-11), tenir le registre spécial (L.211-29) et garantir la conformité du pointage avec la **protection des données** (RGPD, loi du 1er août 2018).

Définition

L'**horaire mobile**, au sens de l'article L.211-8 du Code du travail luxembourgeois, est 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 des limites légales (10 h/jour, 48 h/semaine) et des règles préétablies dans le **règlement de l'horaire mobile**. Ce dispositif **se substitue** au plan d'organisation du travail (POT) prévu par le Code du travail.

L'horaire mobile réserve au salarié la **faculté d'aménager son horaire** selon ses convenances personnelles, dans le respect des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés. Il s'inscrit dans une période de référence définie. Pour des périodes inférieures ou égales à un mois, le règlement peut prévoir un **report d'heures excédentaires** vers la période suivante.

Questions fréquentes

Comment compenser les heures supplémentaires en horaire mobile ?

L'article L. 211-27 §1 prévoit prioritairement un repos rémunéré majoré : 1 heure travaillée donne 1h30 de repos. À défaut, un paiement majoré de 40% du salaire horaire est dû (article L. 211-27 §3 du Code du travail luxembourgeois).

L'horaire mobile peut-il être instauré unilatéralement ?

Non, l'horaire mobile ne peut pas être imposé par décision unilatérale. L'article L. 211-8 du Code du travail exige obligatoirement un véhicule juridique : convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel ou commun accord avec la délégation du personnel ou les salariés concernés.

Que doit contenir le règlement de l'horaire mobile ?

Le règlement fixe la périodicité, les règles d'aménagement individuel, les modalités de report des heures excédentaires ou déficitaires, le décompte exact du temps de travail et l'information des salariés. Il se substitue au plan d'organisation du travail (article L. 211-8).

Quelles obligations de décompte des heures ?

L'employeur doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures prestées et communiquer les décomptes globaux par unité d'organisation à la délégation du personnel. Le registre spécial prévu à l'article L. 211-29 doit être tenu et présenté à l'ITM.

Quelles obligations de protection des données ?

Le pointage doit respecter le RGPD et la loi du 1er août 2018 : finalité légitime, proportionnalité, information préalable des salariés. La confidentialité des données collectées doit être garantie et leur durée de conservation justifiée par les nécessités du décompte.

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'instauration d'un horaire mobile au Luxembourg ?

L'employeur doit adopter un règlement par convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel ou commun accord avec la délégation (article L. 211-8). Le règlement remplace le plan d'organisation du travail et fixe les modalités de décompte et de report.

Conditions d'exercice

Les obligations de l'employeur s'articulent autour de plusieurs conditions cumulatives.

Élément	Précision	Base légale
Mode d'institution	Convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel ou commun accord entreprise-délégation	L.211-8
À défaut de délégation	Commun accord avec les salariés concernés	L.211-8
Information/consultation délégation	Avis sur les questions relatives au temps de travail	L.414-3 , al. 10
Contenu du règlement	Périodicité, modalités, plages, règles de report, décompte	L.211-8
Durée maximale journalière	10 heures	L.211-12 (1)
Durée maximale hebdomadaire	48 heures	L.211-12 (1)
Repos quotidien minimal	11 heures consécutives	L.211-16 , §3
Repos hebdomadaire minimal	44 heures consécutives	L.231-11
Système de décompte	Système assurant un décompte exact obligatoire	L.211-8
Information de la délégation	Communication des décomptes globaux par unité d'organisation	L.211-8

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'horaire mobile suit un parcours structuré, avec des règles précises de décompte, de report et de qualification des heures supplémentaires.

Étape / règle	Modalité chiffrée	Base légale
Adoption du règlement	Convention collective ou commun accord avec délégation/salariés	L.211-8
Période de référence légale (à défaut de CCT)	Jusqu'à 4 mois	L.211-6 (2)
Période de référence par CCT	Jusqu'à 12 mois	L.211-9
Excédent d'heures en fin de période	Travail supplémentaire si justifié par raisons de service	L.211-8 / L.211-22
Report d'heures excédentaires (période ? 1 mois)	Possible selon règlement	L.211-8
Régularisation d'un déficit d'heures	Sans majoration, dans la limite de 10 h/jour et 48 h/semaine	L.211-8
Compensation heures supplémentaires (principe)	1 h + 30 min de repos rémunéré (50 % en temps)	L.211-27 (1)
Paiement heures supplémentaires (à défaut)	Salaire horaire majoré de 40 %	L.211-27 (3)
Tenue du registre spécial	Heures journalières, dimanches, fériés, nuit (à présenter à l'ITM)	L.211-29
Contestation des décomptes	Saisine de l'ITM, puis Office national de conciliation	L.211-8

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser le règlement de l'horaire mobile par écrit**, en précisant clairement la période de référence, les règles d'aménagement individuel, les modalités de report, les conditions de modification et la procédure de consultation de la délégation du personnel.

L'employeur doit garantir la **transparence du système de décompte** et la **confidentialité des données** collectées, en s'assurant que le pointage respecte le RGPD et la loi du 1er août 2018. Il convient de sensibiliser les salariés à l'utilisation correcte du dispositif et de prévenir les **risques psychosociaux** liés à la flexibilité (charge de travail, conciliation vie professionnelle/vie privée, droit à la déconnexion).

Des points réguliers avec la délégation du personnel sont conseillés, notamment pour la **communication des décomptes globaux par unité d'organisation** prévue à [L.211-8](#). L'**égalité de traitement** entre salariés (accès au dispositif, conditions de pointage) doit être garantie à chaque étape.

Toute modification substantielle du règlement nécessite un **nouvel accord** suivant la même procédure (convention collective ou commun accord avec la délégation). En cas de désaccord persistant sur le décompte, la délégation peut saisir l'[ITM](#), puis l'Office national de conciliation, sans effet suspensif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-8	Régime de l'horaire mobile : règlement, décompte exact, report, régularisation des déficits, communication à la délégation
Art. L.211-9	Allongement possible de la période de référence à 12 mois par convention collective
Art. L.211-12	Durée de travail maximale (10 h/jour et 48 h/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 de référence)
Art. L.211-27	Compensation et majoration des heures supplémentaires (50 % en temps ou 40 % en numéraire)
Art. L.211-29	Registre spécial obligatoire des horaires de travail
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel sur le temps de travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (mise en œuvre nationale du RGPD)

L'horaire mobile n'est pas une décision unilatérale de l'employeur : il requiert une convention collective ou un **commun accord** avec la délégation (ou les salariés à défaut). L'absence de décompte exact des heures ou de communication des décomptes globaux à la délégation expose l'employeur à un contrôle de l'[ITM](#) et à la requalification des excédents en heures supplémentaires.

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.