

Un salarié peut-il refuser l'instauration d'un horaire mobile dans son service ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas refuser individuellement l'instauration d'un horaire mobile dans son service, sauf si une disposition conventionnelle le prévoit. L'employeur peut décider unilatéralement de la mise en place de l'horaire mobile, sous réserve d'informer et de consulter la délégation du personnel.

L'accord du salarié n'est requis que si l'horaire mobile entraîne une modification substantielle de son contrat de travail, comme un changement du lieu de travail ou de la durée contractuelle. En dehors de ces cas, l'aménagement des horaires dans le respect des limites légales et contractuelles ne nécessite pas l'accord exprès du salarié.

Définition

L'horaire mobile, au sens du droit du travail luxembourgeois, désigne un mode d'organisation du temps de travail permettant aux salariés de déterminer, dans certaines limites fixées par l'employeur, les heures de début et de fin de leur prestation journalière. Ce système repose sur l'existence de plages fixes, durant lesquelles la présence est obligatoire, et de plages mobiles, durant lesquelles le salarié choisit ses heures de travail. L'horaire mobile ne modifie pas la durée contractuelle du travail, mais en aménage la répartition quotidienne.

Conditions d'exercice

L'instauration d'un horaire mobile relève de la compétence de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions de l'article L.211-6 du Code du travail. L'employeur peut décider unilatéralement de la mise en place d'un horaire mobile, sauf si une convention collective, un accord d'établissement ou un usage impose une procédure de consultation ou d'accord préalable avec la délégation du personnel. La décision doit être notifiée aux salariés concernés, en précisant les modalités d'application, notamment la définition des plages fixes et mobiles, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail.

Modalités pratiques

Le salarié ne dispose pas d'un droit individuel d'opposition à l'instauration d'un horaire mobile, sauf disposition conventionnelle contraire. Toutefois, la délégation du personnel doit être informée et consultée préalablement à la mise en place d'un tel système, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. En l'absence de délégation, l'employeur informe directement les salariés. Si l'horaire mobile entraîne une modification substantielle du contrat de travail (par exemple, changement du lieu de travail ou de la durée contractuelle), l'accord du salarié est requis. En revanche, l'aménagement des horaires dans le cadre des limites légales et contractuelles ne constitue pas une

modification du contrat nécessitant l'accord exprès du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser la décision d'instauration de l'horaire mobile par une note de service ou un avenant collectif, précisant les plages horaires, les modalités de pointage et les conséquences en cas de non-respect. L'employeur doit veiller à ce que l'horaire mobile respecte les temps de repos, les durées maximales de travail et les dispositions relatives à la protection des salariés vulnérables (femmes enceintes, jeunes travailleurs, etc.). En cas de difficultés particulières (contraintes familiales, santé), il est conseillé d'examiner les demandes individuelles d'aménagement, sans que cela ne constitue un droit général d'opposition.

Cadre juridique

L'instauration et la gestion des horaires mobiles sont encadrées par les articles [L.211-6](#) et [L.414-3](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que l'employeur peut organiser le temps de travail dans le respect des limites légales et conventionnelles, sans nécessité d'obtenir l'accord individuel de chaque salarié, sauf modification substantielle du contrat. Les obligations d'information et de consultation de la délégation du personnel doivent être respectées, sous peine de nullité de la mesure.

L'absence de droit individuel d'opposition ne prive pas le salarié de la possibilité de saisir la délégation du personnel ou l'Inspection du travail et des mines en cas d'abus ou de non-respect des garanties légales lors de l'instauration d'un horaire mobile.

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.