

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

Réponse courte

L'horaire mobile **ne peut pas être instauré unilatéralement** par l'employeur. L'[article L.211-8](#) du Code du travail exige obligatoirement un véhicule juridique précis : **convention collective, accord subordonné, accord en matière de dialogue social interprofessionnel, ou commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel** (ou, à défaut de délégation, les salariés concernés).

Si l'horaire mobile est régulièrement instauré par l'un de ces véhicules, le salarié individuel ne peut pas s'y opposer : l'aménagement collectif s'impose à lui dans le respect des limites légales (10 h/jour et 48 h/semaine) et contractuelles.

À défaut de délégation du personnel, le « commun accord avec les salariés concernés » est juridiquement requis : un salarié peut alors, dans ce cas spécifique, refuser de donner son accord à l'institution du dispositif.

L'accord individuel du salarié est par ailleurs requis si l'horaire mobile entraîne une **modification d'une clause essentielle** de son contrat (lieu de travail, durée contractuelle), conformément à la procédure de l'[article L.121-7](#).

Définition

L'**horaire mobile** est défini à l'[article L.211-8](#) du Code du travail luxembourgeois comme un système d'organisation du travail permettant d'**aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail** dans le respect tant des limites légales (8 h/jour normales, 10 h/jour absolues, 40 h/semaine en moyenne, 48 h/semaine absolues) que des règles préétablies dans le **règlement de l'horaire mobile**.

Ce système réserve au salarié la **faculté d'aménager son horaire** et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles, dans le respect toutefois des **besoins de service** et des désirs justifiés des autres salariés. Un règlement de l'horaire mobile peut **se substituer au plan d'organisation du travail** prévu par le Code du travail.

L'horaire mobile fonctionne typiquement sur la base de **plages fixes** (présence obligatoire) et de **plages mobiles** (libre choix dans les limites définies). Il n'altère pas la durée contractuelle de travail mais en aménage la répartition.

Questions fréquentes

Comment traiter les demandes individuelles d'aménagement ?

Pour les salariés vulnérables (femmes enceintes, jeunes, contraintes familiales), les demandes individuelles d'aménagement ne constituent pas un droit général d'opposition. Elles peuvent toutefois justifier des aménagements spécifiques au sein du règlement de l'horaire mobile.

L'horaire mobile peut-il être imposé sans délégation du personnel ?

À défaut de délégation, le commun accord avec les salariés concernés est juridiquement requis selon l'article L. 211-8. Un salarié peut alors, dans ce cas spécifique, refuser de donner son accord à l'institution du dispositif d'horaire mobile.

Quand l'accord individuel du salarié est-il requis ?

L'accord individuel est requis si l'horaire mobile entraîne une modification d'une clause essentielle du contrat (lieu de travail, durée contractuelle), conformément à l'article L. 121-7. La procédure formelle des articles L. 124-2 et L. 124-3 s'applique sous peine de nullité.

Quels recours en cas de modification substantielle du contrat ?

Le salarié peut demander les motifs (article L. 124-5) et son refus entraîne la résiliation susceptible de recours judiciaire au sens de l'article L. 124-11. Une modification décidée hors du cadre légal expose l'employeur à des sanctions devant la juridiction du travail.

Quels véhicules juridiques permettent d'instaurer un horaire mobile ?

L'article L. 211-8 du Code du travail prévoit quatre véhicules : convention collective, accord subordonné à une convention collective, accord en matière de dialogue social interprofessionnel, ou commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou les salariés concernés.

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

Si l'horaire mobile est régulièrement instauré par un véhicule juridique de l'article L. 211-8 (convention collective ou commun accord avec la délégation), le salarié individuel ne peut pas s'y opposer. L'aménagement collectif s'impose à lui dans le respect des limites légales.

Conditions d'exercice

L'instauration de l'horaire mobile est strictement encadrée par l'article L.211-8.

Élément	Précision	Référence
Base légale principale	Régime, définition et modalités d'institution	Art. <u>L.211-8</u>
Véhicule juridique requis (option 1)	Convention collective de travail	Art. <u>L.211-8</u> al. 2
Véhicule juridique requis (option 2)	Accord subordonné à une CC	Art. <u>L.211-8</u> al. 2
Véhicule juridique requis (option 3)	Accord en matière de dialogue social interprofessionnel	Art. <u>L.211-8</u> al. 2
Véhicule juridique requis (option 4)	Commun accord entreprise / délégation du personnel	Art. <u>L.211-8</u> al. 2
À défaut de délégation	Accord avec les salariés concernés	Art. <u>L.211-8</u> al. 2
Décision unilatérale de l'employeur	Non admise	Art. <u>L.211-8</u>
Plafond journalier absolu	10 heures par jour	Art. <u>L.211-8</u> al. 4 et <u>L.211-12</u>
Plafond hebdomadaire absolu	48 heures par semaine	Art. <u>L.211-8</u> al. 4 et <u>L.211-12</u>
Modification clause essentielle du contrat	Procédure formelle de notification	Art. <u>L.121-7</u>
Refus individuel d'un horaire régulièrement instauré	Non admis , sauf modification substantielle du contrat	Art. <u>L.121-7</u>

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur le règlement de l'horaire mobile, le décompte des heures et l'information de la délégation.

Étape / Obligation	Modalité concrète	Référence
Choix du véhicule juridique	CC, accord subordonné, accord interprofessionnel, ou commun accord entreprise/délégation	Art. L.211-8 al. 2
Règlement de l'horaire mobile	Définit plages fixes/mobiles, modalités, périodicité, modifications	Art. L.211-8 al. 2 et 3
Information préalable de la délégation	Information/consultation sur le temps de travail	Art. L.414-3 (1) point 10
Système de décompte	Décompte exact des heures de travail prestées (pointage)	Art. L.211-8 al. 7
Communication des relevés	Décomptes globaux par unité d'organisation à la délégation	Art. L.211-8 al. 7
Excédent en fin de période	Travail supplémentaire si justifié par des raisons de service	Art. L.211-8 al. 5 et L.211-22
Report d'heures (période ? 1 mois)	Possible selon règlement, sans majoration	Art. L.211-8 al. 6
Régularisation d'un déficit	Au cours de la période suivante, sans majoration	Art. L.211-8 al. 6
Contestation du décompte	Saisine de l'ITM, puis Office national de conciliation	Art. L.211-8 al. 8
Modification substantielle du contrat	Procédure de notification écrite avec délais L.124-2 et L.124-3	Art. L.121-7

Pratiques et recommandations

L'employeur doit **identifier en amont le véhicule juridique** approprié. En présence d'une convention collective applicable, il convient de vérifier si elle prévoit ou autorise un horaire mobile et selon quelles modalités. À défaut, le « commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel » constitue le mode le plus fréquent, formalisé par un **règlement de l'horaire mobile** signé.

Le **règlement de l'horaire mobile** doit définir avec précision les plages fixes et mobiles, les modalités de pointage, les règles de report et de régularisation des soldes, ainsi que les conséquences en cas de non-respect. Il doit garantir la conformité aux durées maximales (10 h/jour, 48 h/semaine) et au repos quotidien de 11 heures consécutives prévu à l'article [L.211-16](#) §3.

Il est essentiel de **mettre en place un système de décompte fiable** des heures de travail (pointage électronique de préférence). La délégation du personnel doit recevoir communication régulière des relevés globaux, conformément à l'article [L.211-8](#) al. 7. Tout désaccord persistant peut être porté devant l'[ITM](#) puis l'Office national de conciliation.

Pour les **salariés vulnérables** (femmes enceintes, jeunes travailleurs, salariés avec contraintes familiales), il convient d'examiner les demandes individuelles d'aménagement avec attention : elles ne constituent pas un droit général d'opposition, mais peuvent justifier des aménagements spécifiques au sein du règlement.

Si l'horaire mobile entraîne une **modification d'une clause essentielle** du contrat (changement de lieu de travail, modification de la durée contractuelle, des plages fixes affectant le rythme de vie), la procédure formelle de l'article [L.121-7](#) s'applique : notification écrite préalable, formes et délais des articles [L.124-2](#) et [L.124-3](#), possibilité pour le salarié de demander les motifs.

Cadre juridique

L'instauration et la gestion de l'horaire mobile reposent sur les dispositions suivantes du Code du travail.

Référence	Objet
Art. L.211-8	Régime de l'horaire mobile : définition, véhicules juridiques d'institution, modalités, décompte, soldes
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail (le règlement de l'horaire mobile peut s'y substituer)
Art. L.211-12	Durée maximale absolue : 10 heures par jour et 48 heures par semaine
Art. L.211-16 §3	Repos quotidien de 11 heures consécutives
Art. L.211-22	Définition du travail supplémentaire (excédent en fin de période de référence)
Art. L.211-27	Compensation des heures supplémentaires (repos majoré 150 % ou paiement 140 %)
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (procédure et recours)
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel sur le temps de travail
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives

Contrairement à une idée reçue, l'**article L.211-8** interdit à l'employeur d'instaurer unilatéralement un horaire mobile : un véhicule juridique formel (CC, accord interprofessionnel, accord subordonné ou commun accord entreprise/délégation) est obligatoire. Le salarié individuel ne peut pas refuser un horaire régulièrement institué, sauf modification d'une clause essentielle de son contrat ouvrant la procédure de l'article [L.121-7](#).

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.