

# L'employeur peut-il modifier unilatéralement les plages fixes d'un horaire mobile ?

## Réponse courte

**Non.** L'article L.211-8 du Code du travail dispose que la décision relative à l'institution d'un horaire mobile, sa périodicité, son contenu **et ses modifications** est prise dans le cadre d'une **convention collective**, d'un accord subordonné, d'un accord interprofessionnel ou d'un **commun accord** entre l'entreprise et la délégation du personnel (ou, à défaut, les salariés concernés).

La modification des plages fixes ou mobiles relève de ce même formalisme : elle ne peut donc pas être imposée unilatéralement par l'employeur. Toute modification doit suivre la procédure d'adoption initiale du règlement de l'horaire mobile.

Si la modification affecte en outre une **clause essentielle du contrat de travail** d'un salarié (par exemple un changement substantiel d'horaires), elle doit en plus être notifiée selon la procédure de l'article L.121-7, dans les formes des articles L.124-2 et L.124-3, **sous peine de nullité**.

Le salarié peut alors demander les motifs (L.124-5) et son **refus** entraîne la résiliation susceptible de **recours judiciaire** au sens de L.124-11. Une modification décidée hors de ce cadre est nulle et expose à des sanctions devant la juridiction du travail.

## Définition

L'**horaire mobile**, défini à l'article L.211-8 du Code du travail luxembourgeois, est un système d'organisation du travail qui permet d'**aménagement 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 règlement peut se substituer au plan d'organisation du travail (POT).

Bien que la loi ne mentionne pas expressément les notions de « **plages fixes** » (présence obligatoire) et « **plages mobiles** » (libre détermination), ces concepts sont d'usage en pratique pour structurer le règlement. Ils constituent donc des **éléments essentiels** du règlement de l'horaire mobile dont la modification est encadrée par L.211-8.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il modifier unilatéralement les plages fixes d'un horaire mobile ?

Non, l'article L. 211-8 dispose que la décision relative à l'institution et aux modifications de l'horaire mobile est prise par convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel ou commun accord avec la délégation du personnel ou les salariés concernés.

### Que se passe-t-il si le salarié refuse la modification ?

Le refus du salarié à une modification d'une clause essentielle entraîne la résiliation du contrat, qualifiée de licenciement susceptible de recours judiciaire au sens de l'article L. 124-11 du Code du travail. Le salarié dispose alors des délais légaux pour saisir le tribunal du travail.

### Quelle procédure pour modifier les plages d'un horaire mobile ?

La modification suit le même formalisme que l'adoption initiale : avenant écrit au règlement signé par les parties après négociation avec la délégation du personnel. L'information collective des salariés doit ensuite être réalisée dans un délai raisonnable d'adaptation.

### Quelles formalités si la modification affecte une clause essentielle du contrat ?

L'article L. 121-7 impose une notification écrite individuelle dans les formes des articles L. 124-2 et L. 124-3, sous peine de nullité. Le salarié peut demander les motifs (article L. 124-5) et un refus entraîne une résiliation susceptible de recours judiciaire.

### Quels recours en cas de désaccord persistant sur la modification ?

La délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour vérification, puis l'Office national de conciliation selon l'article L. 211-8. La veille au respect de l'égalité de traitement (article L. 414-2 §3) constitue un fondement supplémentaire de recours.

### Une modification unilatérale est-elle valable ?

Non, une modification décidée hors du cadre de l'article L. 211-8 est inopposable. Si elle affecte une clause essentielle sans respecter L. 121-7, elle est nulle. L'employeur s'expose à un risque contentieux et à la requalification éventuelle des heures travaillées.

## Conditions d'exercice

La modification des plages fixes obéit à une double articulation : règlement collectif (L.211-8) et, le cas échéant, contrats individuels (L.121-7).

| Niveau de modification                    | Procédure exigée   | Conséquence si non respectée                           | Base légale            |
|---|--|--|------------------------|
| Règlement de l'horaire mobile (collectif) | Convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel ou <b>commun accord</b> entreprise-délégation          | Modification inopposable (pas d'horaire mobile valide) | <u>L.211-8</u>         |
| À défaut de délégation                    | Commun accord avec les salariés concernés  | Modification inopposable                               | <u>L.211-8</u>         |
| Clause essentielle du contrat individuel  | Notification écrite dans les formes des articles <u>L.124-2</u> et <u>L.124-3</u> , motivée sur demande ( <u>L.124-5</u> ) | <b>Nullité</b> de la modification                      | <u>L.121-7</u>         |
| Modification immédiate pour motif grave   | Notification dans les formes des articles <u>L.124-2</u> et <u>L.124-10</u>  | <b>Nullité</b>   | <u>L.121-7</u> , al. 2 |
| Refus du salarié                          | Résiliation = licenciement susceptible de recours  | Recours judiciaire                                     | <u>L.124-11</u>        |
| Égalité de traitement                     | Veille de la délégation du personnel   | Saisine <u>ITM</u>                                     | <u>L.414-2</u> (3)     |

## Modalités pratiques

La procédure opérationnelle de modification doit respecter un enchaînement formalisé.

| Étape   | Modalité   | Base légale                         |
|---|--|-------------------------------------|
| Initiative employeur                              | Proposition motivée et documentée                                      | —                                   |
| Information de la délégation                      | Préalable à toute négociation  | <u>L.414-3</u>                      |
| Négociation                                       | Recherche d'un commun accord avec la délégation (ou salariés à défaut) | <u>L.211-8</u>                      |
| Formalisation collective                          | Avenant écrit au règlement de l'horaire mobile, signé par les parties  | <u>L.211-8</u>                      |
| Notification individuelle (si clause essentielle) | Lettre recommandée selon procédure <u>L.124-2</u> et <u>L.124-3</u>    | <u>L.121-7</u>                      |
| Demande des motifs par le salarié                 | Énoncé écrit dans les formes de <u>L.124-5</u>                         | <u>L.121-7</u> /<br><u>L.124-5</u>  |
| Information collective des salariés               | Communication écrite du nouveau règlement                              | <u>L.211-8</u>                      |
| Délai d'application                               | Délai raisonnable d'adaptation après notification                      | —                                   |
| Désaccord persistant (collectif)                  | Saisine de l'ITM, puis Office national de conciliation                 | <u>L.211-8</u>                      |
| Refus individuel = licenciement                   | Recours dans les délais de <u>L.124-11</u>                             | <u>L.121-7</u> /<br><u>L.124-11</u> |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'**anticiper** toute modification du règlement de l'horaire mobile en engageant un **dialogue formel** avec la délégation du personnel et en documentant les **raisons organisationnelles** de la modification (besoins de service, réorganisation, continuité d'activité).

La modification doit faire l'objet d'un **avenant écrit** au règlement initial, signé par les parties. Lorsque la modification affecte les conditions essentielles du contrat individuel d'un salarié (ex. : changement substantiel des horaires), il convient de procéder en parallèle à la **notification individuelle prévue par l'article L.121-7**, en respectant strictement les formes des articles L.124-2 et L.124-3 sous peine de nullité.

L'information collective des salariés doit être réalisée dans un **délai raisonnable**, permettant à chacun de s'organiser. Il convient de garantir l'**égalité de traitement** entre salariés (L.414-2, paragraphe 3) et de veiller à la cohérence du système avec la **protection des données** liée au pointage.

En cas de désaccord persistant sur le règlement collectif, la délégation peut saisir l'**Inspection du travail et des mines** pour vérification, puis l'**Office national de conciliation** ([L.211-8](#)). Toute décision unilatérale prise hors de ce cadre expose à un risque contentieux et à la requalification éventuelle des heures travaillées.

## Cadre juridique

| Référence  | Objet   |
|--|---|
| Art. <a href="#">L.211-8</a>                           | Régime de l'horaire mobile : décision d'institution, modification, contenu et modalités prises par CCT, accord subordonné, accord interprofessionnel ou commun accord avec la délégation/salariés |
| Art. <a href="#">L.211-9</a>                           | Allongement possible de la période de référence à 12 mois maximum par convention collective   |
| Art. <a href="#">L.211-12</a>                          | Durée de travail maximale (10 h/jour et 48 h/semaine)   |
| Art. <a href="#">L.121-7</a>                           | Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (notification dans les formes des articles <a href="#">L.124-2</a> et <a href="#">L.124-3</a> , sous peine de nullité)                |
| Art. <a href="#">L.124-2</a> / <a href="#">L.124-3</a> | Formes et délais de notification (entretien préalable, lettre recommandée, motifs)  |
| Art. <a href="#">L.124-5</a>                           | Énoncé écrit des motifs sur demande du salarié  |
| Art. <a href="#">L.124-11</a>                          | Recours judiciaire en cas de licenciement consécutif au refus de modification   |
| Art. <a href="#">L.414-2</a> (3)                       | Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement   |
| Art. <a href="#">L.414-3</a>                           | Information et consultation de la délégation du personnel sur le temps de travail   |

La modification des plages fixes d'un horaire mobile **ne peut jamais résulter d'une décision unilatérale** : l'article [L.211-8](#) impose la même procédure pour l'institution et pour les modifications. Une modification affectant une clause essentielle du contrat individuel doit en outre suivre la procédure de [L.121-7](#), sous peine de nullité.

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.