

## Qu'est-ce qu'un horaire variable individualisé ?

### Réponse courte

Un horaire variable individualisé est un mode d'organisation du temps de travail qui permet à chaque salarié de choisir, dans des limites fixées par l'employeur, ses heures d'arrivée et de départ. Ce dispositif inclut des plages fixes de présence obligatoire et des plages mobiles où le salarié adapte ses horaires, tout en respectant la durée légale du travail et les besoins de l'entreprise.

Sa mise en place nécessite une décision écrite de l'employeur, après consultation de la délégation du personnel, et l'instauration d'un système fiable d'enregistrement des heures. Les modalités de récupération ou de compensation des heures excédentaires ou déficitaires doivent être définies, et l'employeur doit veiller au respect des temps de repos, à l'égalité de traitement et à la protection des données des salariés.

### Définition

L'horaire variable individualisé est un mode d'organisation du temps de travail permettant à chaque salarié de choisir, dans des limites fixées par l'employeur, ses heures d'arrivée et de départ. Ce dispositif vise à offrir une flexibilité accrue tout en respectant la durée légale du travail et les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il se distingue de l'horaire collectif par la possibilité, pour chaque salarié, d'adapter quotidiennement ses horaires, sous réserve de la présence obligatoire durant des plages fixes définies par l'employeur. L'horaire variable individualisé doit garantir la continuité du service et la bonne marche de l'entreprise.

### Conditions d'exercice

La mise en place d'un horaire variable individualisé requiert une décision écrite de l'employeur, après information et consultation préalable de la délégation du personnel, lorsqu'elle existe (article [L.414-3](#) du Code du travail).

L'horaire variable ne peut être instauré que si la nature de l'activité le permet et si l'organisation du travail assure la continuité du service. L'employeur doit fixer par écrit les plages fixes (présence obligatoire) et les plages mobiles (choix des horaires par le salarié).

La durée journalière de travail ne peut excéder dix heures et la durée hebdomadaire quarante-huit heures, sauf dérogation expresse prévue par la loi (articles [L.211-6](#), [L.211-7](#) et [L.211-9](#) du Code du travail).

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un système fiable d'enregistrement des heures de travail, permettant de comptabiliser précisément les heures effectuées par chaque salarié (article [L.211-29](#) du Code du travail).

Les modalités de récupération des heures excédentaires ou déficitaires doivent être définies, généralement sur une période de référence d'un mois, sauf accord collectif ou plan d'organisation du travail prévoyant une période plus longue, dans la limite de quatre mois (article [L.211-6](#), alinéa 2).

Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire doivent être compensées ou rémunérées conformément aux dispositions légales relatives aux heures supplémentaires (articles [L.211-22](#) et [L.211-23](#)).

L'employeur doit informer individuellement chaque salarié des règles applicables et veiller au respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires (articles [L.211-8](#) et [L.211-9](#)).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser l'horaire variable individualisé dans un règlement interne ou une note de service, précisant les plages fixes, les plages mobiles, les modalités de suivi du temps de travail et les règles de compensation des écarts horaires.

L'employeur doit veiller à ce que l'horaire variable ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés, notamment en matière de charge de travail et de respect des temps de repos. Il est conseillé d'assurer une communication régulière avec la délégation du personnel et les salariés pour garantir la transparence et l'adhésion au dispositif.

L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée, et toute modification substantielle des modalités d'horaire variable nécessite une nouvelle consultation de la délégation du personnel et une information claire des salariés concernés.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.211-6](#) (horaire variable individualisé)
  - Article [L.211-7](#) (durée maximale journalière)
  - Article [L.211-8](#) (repos quotidien)
  - Article [L.211-9](#) (repos hebdomadaire)
  - Article [L.211-22](#) et [L.211-23](#) (heures supplémentaires)
  - Article [L.211-29](#) (enregistrement du temps de travail)
  - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Loi du 4 décembre 1967 concernant le travail
- Principes d'égalité de traitement (article [L.241-1](#))
- Protection des données (RGPD, Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel)

L'employeur doit s'assurer que le système d'enregistrement du temps de travail est fiable, accessible et conforme aux exigences de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). Il est essentiel de garantir la traçabilité des horaires et la protection de la vie privée des salariés, sous peine de sanctions administratives ou contentieuses.

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.