

Existe-t-il un nombre maximal d'heures de présence dans une journée avec horaire variable ?

Réponse courte

Il n'existe pas de nombre maximal d'heures de présence quotidienne spécifique en cas d'horaire variable au Luxembourg. Toutefois, la durée maximale de travail effectif ne peut jamais dépasser 10 heures par jour, sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

La présence du salarié dans l'entreprise peut donc excéder 10 heures si elle inclut des pauses ou des périodes non travaillées, mais le règlement d'horaire variable ne peut en aucun cas autoriser un dépassement de la limite légale de 10 heures de travail effectif par jour.

Définition

L'horaire variable, au sens du droit du travail luxembourgeois, désigne un mode d'organisation du temps de travail permettant au salarié de choisir, dans certaines limites fixées par l'employeur, ses heures d'arrivée et de départ. Ce dispositif s'applique dans le cadre d'un règlement d'horaire variable, qui précise les plages fixes et mobiles, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail. L'horaire variable ne modifie pas la durée légale du travail, mais offre une flexibilité accrue dans la répartition quotidienne des heures prestées.

Conditions d'exercice

L'instauration d'un horaire variable requiert la consultation préalable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. Un règlement d'horaire variable doit être établi par écrit et affiché dans l'entreprise. Ce règlement doit notamment préciser les plages fixes durant lesquelles la présence est obligatoire, les plages mobiles pendant lesquelles le salarié peut organiser librement sa présence, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail. L'horaire variable ne peut pas être appliqué dans les entreprises où la nature de l'activité l'exclut, notamment pour des raisons de sécurité ou de continuité du service.

Modalités pratiques

En matière d'horaire variable, la législation luxembourgeoise ne fixe pas de durée maximale de présence quotidienne distincte de la durée maximale de travail effectif. Toutefois, l'article [L.211-6](#) du Code du travail limite la durée journalière de travail effectif à 10 heures, sauf dérogation accordée par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). La présence du salarié dans l'entreprise peut donc, en théorie, excéder 10 heures si elle inclut des périodes non travaillées (pauses, temps de restauration, etc.), mais le temps de travail effectif ne peut jamais dépasser 10 heures par jour. Le règlement d'horaire variable peut prévoir une durée de présence maximale inférieure, mais il ne peut en

aucun cas autoriser un dépassement de la limite légale de 10 heures de travail effectif par jour.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'encadrer strictement la durée de présence quotidienne dans le règlement d'horaire variable, afin de prévenir tout risque de dépassement de la durée maximale de travail effectif. Les systèmes de pointage ou de badgeage doivent permettre de distinguer clairement les heures de travail effectif des périodes de pause ou d'inactivité. Les responsables RH doivent veiller à ce que les salariés ne soient pas incités à prolonger indûment leur présence dans l'entreprise, notamment pour des raisons de charge de travail ou de culture d'entreprise. Toute infraction à la durée maximale de travail effectif expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Il convient également de rappeler que le temps de présence ne doit pas porter atteinte au respect des temps de repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (44 heures consécutives).

Cadre juridique

La réglementation applicable est fixée par les articles [L.211-6](#) et [L.211-9](#) du Code du travail, ainsi que par la circulaire [ITM-SST 2018/4](#) relative à l'horaire variable. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la durée maximale de travail effectif s'applique indépendamment du mode d'organisation du temps de travail. Les dérogations à la limite de 10 heures de travail effectif par jour ne peuvent être accordées que par l'[ITM](#), sur demande motivée et pour des cas exceptionnels. Le non-respect de ces dispositions constitue une infraction passible de sanctions prévues par le Code du travail.

Veillez à ce que le règlement d'horaire variable soit régulièrement mis à jour et conforme à la législation, et assurez un contrôle rigoureux du respect de la durée maximale de travail effectif, sous peine de sanctions.

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.