

Quelle est la différence entre horaire mobile et horaire flexible ?

Réponse courte

L'**horaire mobile** est défini à l'article [L.211-8](#) du Code du travail. Il permet au salarié d'aménager au jour le jour ses heures de travail dans le respect de plages fixes (présence obligatoire) et mobiles fixées par un règlement.

Sa mise en place exige un **commun accord** avec la délégation du personnel, ou une convention collective, un accord subordonné, ou un accord interprofessionnel. La durée ne peut excéder **10h/jour et 48h/semaine**.

L'**horaire flexible** n'est pas une notion légale luxembourgeoise. Il désigne en pratique toute organisation reposant sur un **plan d'organisation du travail** ([L.211-7](#)) avec **modulation** sur une période de référence allant jusqu'à 4 mois ([L.211-6](#)), ou 12 mois par convention collective ([L.211-9](#)).

Les deux régimes garantissent l'égalité de traitement, la traçabilité du temps et le respect des repos quotidien (11h) et hebdomadaire (44h).

Définition

L'**horaire mobile** est défini à l'article [L.211-8](#) du Code du travail comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect des limites légales et des règles préétablies dans le règlement de l'horaire mobile. Il se substitue au plan d'organisation du travail. Il combine des **plages fixes** (présence obligatoire) et des **plages mobiles** (liberté du salarié dans le choix des heures d'arrivée et de départ).

L'**horaire flexible** n'est pas une notion juridique luxembourgeoise expressément définie. En pratique, il désigne toute organisation du temps de travail offrant une **souplesse accrue** par la **modulation** des horaires sur une période de référence (article [L.211-6](#)) via un **plan d'organisation du travail** (article [L.211-7](#)), sans nécessairement imposer de plages fixes ou mobiles. La période de référence peut être étendue jusqu'à 12 mois par convention collective ou accord interprofessionnel (article [L.211-9](#)).

Questions fréquentes

Comment se met en place un horaire flexible avec POT ?

L'horaire flexible repose sur un plan d'organisation du travail avec modulation sur une période de référence allant jusqu'à 4 mois (article [L. 211-6](#)), ou 12 mois par convention collective (article [L. 211-9](#)). La consultation préalable de la délégation est obligatoire ([L. 414-3](#)).

Comment se met en place un horaire mobile au Luxembourg ?

L'horaire mobile exige un commun accord avec la délégation du personnel, ou une convention collective, un accord subordonné, ou un accord interprofessionnel selon l'article [L. 211-8](#). Sa durée ne peut excéder 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Comment se traite un excédent d'heures dans chaque régime ?

Dans les deux régimes, l'excédent en fin de période constitue du travail supplémentaire au sens de l'article [L. 211-22](#) si justifié par les raisons de service. Il ouvre droit à compensation par repos majoré (1h30) ou paiement majoré de 40% (article [L. 211-27](#)).

Les plages fixes et mobiles sont-elles obligatoires en horaire flexible ?

Non, en horaire flexible les plages fixes et mobiles ne sont pas requises. Le POT définit les modalités de répartition des heures sur la période de référence sans imposer la structure plages fixes/mobiles propre à l'horaire mobile de l'article L. 211-8.

Quelle est la différence entre horaire mobile et horaire flexible au Luxembourg ?

L'horaire mobile (article L. 211-8) permet d'aménager au jour le jour les heures dans le respect de plages fixes et mobiles. L'horaire flexible n'est pas une notion légale luxembourgeoise et désigne en pratique la modulation via un plan d'organisation du travail (article L. 211-7).

Quels repos s'imposent dans les deux régimes ?

Les deux régimes garantissent le repos quotidien de 11 heures consécutives (transposition de la directive 2003/88/CE) et le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives (article L. 231-11). Ces minima protègent la santé du salarié quelle que soit l'organisation retenue.

Conditions d'exercice

Les conditions de mise en œuvre diffèrent selon le dispositif retenu.

| Critère | Horaire mobile | Horaire flexible (modulation par POT) |
|-------------------------|---|--|
| Base légale | Article L.211-8 | Articles L.211-6 , L.211-7 , L.211-9 |
| Mode d'instauration | CCT, accord subordonné, accord interprofessionnel ou commun accord entreprise/délégation | CCT, accord interprofessionnel ou plan d'organisation du travail |
| Plages fixes/mobiles | Obligatoires | Non requises |
| Durée légale normale | 8h/jour, 40h/semaine (L.211-5) | 8h/jour, 40h/semaine (L.211-5) |
| Limite max journalière | 10 heures | 10 heures (L.211-12) |
| Limite max hebdomadaire | 48 heures | 48 heures (L.211-12) |
| Période de référence | Définie par le règlement | Jusqu'à 4 mois (légale), 12 mois (conventionnelle) |
| Repos quotidien | 11h consécutives (transposition directive 2003/88/CE) | 11h consécutives (transposition directive 2003/88/CE) |
| Repos hebdomadaire | 44h consécutives (L.231-11) | 44h consécutives (L.231-11) |

Modalités pratiques

La gestion opérationnelle des deux régimes repose sur des étapes distinctes et des points de contrôle précis.

| Élément | Horaire mobile | Horaire flexible (POT) |
|-------------------------------------|--|--|
| Plages | Fixes (présence) + mobiles (liberté) | Définies par le POT |
| Décompte des heures | Système obligatoire (L.211-8) | Enregistrement fiable requis |
| Communication à la délégation | Relevés des décomptes globaux | POT communiqué (L.211-7) |
| Préavis avant introduction | Procédure de l'article L.414-3 | Au moins 1 mois (L.211-6) |
| Excédent en fin de période | Heures supplémentaires si justifiées par le service (L.211-22) | Heures supplémentaires au-delà des seuils (L.211-22) |
| Déficit en fin de période | Régularisation période suivante, sans majoration | Selon modalités du POT |
| Saisine <u>ITM</u> en cas de litige | Possible par la délégation | Possible par la délégation |
| Notification <u>ITM</u> | Décision de période de référence (L.211-6) | Idem (L.211-6) |

Pratiques et recommandations

L'horaire mobile est adapté aux entreprises souhaitant offrir une **autonomie individuelle** tout en maintenant une **présence minimale** sur des plages déterminées. Il est essentiel de formaliser dans le règlement de l'horaire mobile : les plages fixes et mobiles, les modalités de pointage, la période de référence applicable, le traitement des excédents et déficits d'heures.

La mise en place d'un horaire mobile suppose un **commun accord** avec la délégation du personnel (article L.211-8), ce qui constitue une cosé-décision spécifique distincte de la simple information-consultation prévue à L.414-3. À défaut de délégation, l'accord se conclut avec les salariés concernés.

L'horaire flexible (modulation via POT) requiert l'établissement d'un **plan d'organisation du travail** précis (article L.211-7), avec procédure d'information-consultation préalable de la délégation du personnel (L.414-3). La période de référence ne peut excéder 4 mois sans convention collective, et 12 mois avec.

Dans tous les cas, **l'égalité de traitement**, la traçabilité du temps de travail et la protection de la santé des salariés doivent être garanties. Le recours à l'Inspection du travail et des mines (ITM) est possible en cas de contestation des décomptes.

Cadre juridique

Les dispositions applicables aux deux régimes relèvent de plusieurs articles du Code du travail.

| Référence | Objet |
|--|--|
| Article L.211-5 | Durée légale du travail : 8h/jour, 40h/semaine |
| Article L.211-6 | Période de référence légale (jusqu'à 4 mois) |
| Article L.211-7 | Plan d'organisation du travail (POT) |
| Article L.211-8 | Règlement de l'horaire mobile (institution, fonctionnement, limites 10h/48h) |
| Article L.211-9 | Allongement conventionnel de la période de référence (jusqu'à 12 mois) |
| Article L.211-12 | Durée maximale de travail (heures supplémentaires comprises) |
| Article L.211-16 | Pause obligatoire après 6h de travail journalier |
| Code du travail (transposition directive 2003/88/CE) | Repos journalier de 11h consécutives |
| Article L.211-22 | Définition du travail supplémentaire |
| Article L.211-27 | Compensation et majoration des heures supplémentaires |
| Article L.231-11 | Repos hebdomadaire de 44h consécutives |
| Article L.414-3 | Information-consultation de la délégation sur le temps de travail |

L'horaire mobile ([L.211-8](#)) requiert un **commun accord** avec la délégation du personnel et ne se confond pas avec un POT classique. Toute organisation d'horaires doit être formalisée par écrit, communiquée aux salariés et tracée pour éviter sanctions et contentieux sur la durée du travail.

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.