

# Un employeur peut-il fixer une heure d'arrivée obligatoire même en horaire mobile ?

## Réponse courte

Un employeur ne peut pas fixer une heure d'arrivée obligatoire pendant les plages mobiles de l'horaire mobile, sauf en cas de nécessité impérieuse de service, dûment justifiée et proportionnée. En dehors des plages fixes, où la présence est obligatoire, toute restriction à la flexibilité doit être exceptionnelle, motivée par des raisons objectives (continuité du service, sécurité) et respecter le principe d'égalité de traitement.

L'imposition ponctuelle d'une heure d'arrivée précise est possible pour des besoins spécifiques (réunion, impératif opérationnel), à condition que cette exigence soit temporaire, justifiée, communiquée à l'avance et documentée. L'employeur doit veiller à ne pas transformer les plages mobiles en plages fixes déguisées, sous peine de requalification du dispositif et de sanctions.

## Définition

L'horaire mobile est un mode d'organisation du temps de travail permettant aux salariés de choisir, dans certaines limites, leurs heures d'arrivée et de départ. Ce système repose sur l'alternance de plages fixes, où la présence est obligatoire, et de plages mobiles, où le salarié dispose d'une liberté d'organisation, sous réserve du respect de la durée journalière et hebdomadaire du travail prévue au contrat ou à la convention collective.

L'horaire mobile vise à concilier les nécessités de fonctionnement de l'entreprise avec la flexibilité offerte aux salariés, tout en respectant les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

La mise en place de l'horaire mobile nécessite une décision de l'employeur, prise après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. Cette organisation doit être formalisée par une note de service ou un accord collectif, précisant les plages fixes et mobiles, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail.

L'employeur peut déterminer les plages fixes, mais ne peut imposer une heure d'arrivée obligatoire pendant les plages mobiles, sauf en cas de nécessité impérieuse de service, dûment justifiée et proportionnée. Toute restriction à la flexibilité doit être motivée par des raisons objectives, telles que la continuité du service ou la sécurité, et respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

## Modalités pratiques

L'employeur doit distinguer clairement les plages fixes, pendant lesquelles la présence est obligatoire, des plages mobiles, où le salarié organise librement son temps de travail. L'imposition d'une heure d'arrivée obligatoire en dehors des plages fixes constitue une restriction à la flexibilité inhérente à l'horaire mobile et doit rester exceptionnelle.

En cas de besoin ponctuel (réunion, impératif opérationnel), l'employeur peut exiger une présence à une heure précise, à condition que cette exigence soit temporaire, justifiée, proportionnée et communiquée à l'avance. Toute exception doit être documentée et faire l'objet d'une traçabilité, afin de garantir la transparence et le respect du cadre légal.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir précisément, dans la note de service ou l'accord collectif, les plages fixes et mobiles, ainsi que les éventuelles exceptions permettant d'imposer une heure d'arrivée. Toute restriction à la flexibilité doit être justifiée par des nécessités objectives et proportionnées, et faire l'objet d'une information claire auprès des salariés.

L'employeur doit veiller à ne pas transformer les plages mobiles en plages fixes déguisées, sous peine de requalification du dispositif par l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou les juridictions compétentes. Une concertation régulière avec la délégation du personnel est conseillée pour adapter le dispositif aux besoins de l'entreprise et des salariés, et pour garantir le respect des principes d'égalité de traitement et de transparence.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.211-8](#) : Définition et conditions de l'horaire mobile
- Article [L.211-9](#) : Consultation de la délégation du personnel
- Article [L.211-10](#) : Modalités de contrôle du temps de travail
- Article [L.225-1](#) et suivants : Égalité de traitement et non-discrimination
- Article [L.414-1](#) et suivants : Consultation et information du personnel

- **Textes associés :**

- Circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur l'horaire mobile
- Jurisprudence nationale relative à la flexibilité du temps de travail

L'imposition systématique d'une heure d'arrivée obligatoire en horaire mobile expose l'employeur à un risque de requalification du dispositif en horaire fixe et à des sanctions administratives. Il est essentiel de documenter toute exception, d'assurer la traçabilité des décisions et de privilégier la concertation avec les représentants du personnel pour garantir la conformité au Code 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.