

Un employeur peut-il mettre en place des horaires de travail individualisés par salarié ?

Réponse courte

Un employeur peut mettre en place des **horaires individualisés** par salarié au Luxembourg, à condition de respecter certaines règles. Il doit consulter la **délégation du personnel** (ou informer les salariés concernés en son absence), définir des plages fixes et mobiles, garantir le respect des durées maximales de travail et des temps de repos, et assurer l'égalité de traitement entre salariés. La mise en place s'appuie sur l'article L.211-8 du Code du travail, qui régit le règlement sur l'horaire mobile.

La mise en place doit être formalisée par écrit (règlement interne ou note de service) précisant les modalités d'organisation, de contrôle et de suivi des horaires. L'employeur reste responsable de la **conformité légale** avec la législation sur le temps de travail et doit veiller à la traçabilité des horaires effectués. Toute modification substantielle impose une nouvelle consultation et un avenant écrit si les modalités individuelles sont contractualisées.

Définition

Les **horaires de travail individualisés** sont un mode d'organisation du temps de travail permettant à chaque salarié, ou à certains groupes de salariés, de choisir individuellement leurs **heures d'arrivée et de départ**, dans le respect de **plages horaires obligatoires** fixées par l'employeur. Ce dispositif vise à concilier les nécessités du service avec les contraintes personnelles des salariés, sans modifier la durée légale ou contractuelle du travail.

Ce système s'inscrit dans le cadre de l'**aménagement du temps de travail**, tout en respectant les limites fixées par la législation luxembourgeoise. Il ne remet pas en cause la **durée hebdomadaire** ou journalière du travail prévue par le contrat ou la loi.

Questions fréquentes

Comment formaliser les horaires individualisés ?

La mise en place doit être formalisée par écrit (règlement interne ou note de service) précisant les modalités d'organisation, de contrôle et de suivi des horaires. Toute modification substantielle impose une nouvelle consultation et un avenant écrit si les modalités sont contractualisées.

Comment garantir l'égalité de traitement dans le dispositif ?

L'employeur doit garantir un accès non discriminatoire au dispositif (article L. 414-2 §3), notamment pour les salariés à temps partiel ou bénéficiant d'un aménagement pour raisons familiales. L'association de la délégation du personnel renforce la légitimité du dispositif.

Que faire en cas de modification des horaires individualisés ?

Une nouvelle consultation de la délégation du personnel s'impose en cas de modification substantielle, ainsi qu'une information individuelle des salariés concernés. Si les modalités étaient contractualisées, un avenant écrit est nécessaire pour formaliser la modification de l'accord.

Quelles obligations de contrôle pour les horaires individualisés ?

Un système de contrôle (badgeuse, feuille de présence ou système électronique) est obligatoire. La traçabilité doit être assurée via un relevé conservable pour l'ITM. L'employeur reste responsable de la conformité légale avec la législation sur le temps de travail.

Quelles plages doivent encadrer les horaires individualisés ?

Les plages fixes imposent une présence obligatoire et les plages mobiles permettent au salarié de choisir ses heures d'arrivée et de départ. Les durées maximales de 10 heures par jour et 48 heures par semaine ainsi que les temps de repos quotidien (11h) et hebdomadaire (44h) s'imposent.

Un employeur peut-il mettre en place des horaires de travail individualisés par salarié ?

Oui, sous conditions. L'employeur doit consulter la délégation du personnel ou informer les salariés concernés en son absence, définir des plages fixes et mobiles, garantir le respect des durées maximales et des temps de repos. La base légale est l'article L. 211-8 du Code du travail.

Conditions d'exercice

La mise en place d'horaires individualisés est prévue par l'article L.211-8 du Code du travail luxembourgeois. L'employeur peut instaurer ce régime sous réserve du respect de plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Portée
Consultation préalable	Délégation du personnel ou, à défaut, information des salariés (art. <u>L.414-3</u>)
Durées maximales	10 heures par jour et 48 heures par semaine (art. <u>L.211-27</u>)
Plages fixes/mobiles	Présence obligatoire sur plages fixes, choix libre sur plages mobiles
Durée moyenne	Respect de la durée contractuelle sur la période de référence
Temps de repos	11 heures quotidiennes et 44 heures hebdomadaires consécutives
Égalité de traitement	Accès non discriminatoire au dispositif entre salariés

Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser les horaires individualisés par un règlement interne ou une note de service précisant les règles d'application du dispositif.

Élément à formaliser	Contenu attendu
Plages horaires	Définition précise des plages fixes et mobiles
Contrôle du temps	Badgeuse, feuille de présence ou système électronique
Procédure d'accès	Modalités de demande et d'approbation des horaires
Non-respect	Conséquences disciplinaires et régularisation
Compensation	Récupération en cas de déficit ou d'excédent d'heures
Traçabilité	Conservation des relevés pour l' <u>ITM</u>

La flexibilité ne doit pas porter atteinte à l'organisation du service ni compromettre la sécurité ou la santé des salariés.

Pratiques et recommandations

Il convient de formaliser les horaires individualisés par écrit et d'assurer la **traçabilité complète** des heures effectuées. L'employeur veille à l'**égalité de traitement** entre salariés et à l'absence de **discrimination** dans l'accès au dispositif, particulièrement envers les salariés à temps partiel ou bénéficiant d'un aménagement pour raisons familiales. L'association de la **délégation du personnel** à l'élaboration et au suivi du régime renforce sa légitimité.

Un suivi régulier des heures effectuées prévient les **dépassements** et garantit la conformité avec la législation sur le temps de travail. En cas de **modification substantielle** des horaires individualisés, une nouvelle consultation de la délégation du personnel s'impose, ainsi qu'une information individuelle des salariés concernés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.211-8</u> du Code du travail	Règlement sur le fonctionnement de l'horaire mobile
Article <u>L.211-12</u> du Code du travail	Durée maximale journalière et hebdomadaire
Article <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.414-2</u> (3) du Code du travail	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement entre salariés

L'instauration d'horaires individualisés ne dispense pas l'employeur de veiller au respect strict des durées maximales de travail et des temps de repos. Un contrôle rigoureux et une documentation précise sont essentiels pour prévenir tout contentieux. La traçabilité des horaires est une obligation implicite.

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.