

Les salariés à temps partiel peuvent-ils être soumis à des horaires mobiles ?

Réponse courte

Les salariés à temps partiel peuvent être soumis à des horaires mobiles au Luxembourg, à condition que cela respecte les dispositions du Code du travail. Leur accord écrit est obligatoire, car toute modification de la répartition ou de l'amplitude de leur horaire constitue une modification substantielle de leur contrat de travail.

L'organisation des horaires mobiles doit être compatible avec la durée contractuelle du travail à temps partiel, sans entraîner une augmentation injustifiée du temps de travail ni une assimilation à un temps plein déguisé. Les plages fixes et mobiles doivent être définies par écrit, et un système fiable d'enregistrement du temps de travail est requis pour garantir la traçabilité et le respect de la durée prévue au contrat.

Toute modification des horaires ou de la répartition du temps de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit accepté par le salarié. Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle doivent être rémunérées comme heures complémentaires, dans la limite du tiers de la durée prévue.

Définition

Les horaires mobiles sont un mode d'organisation du temps de travail permettant au salarié de choisir, dans des limites fixées par l'employeur, les heures de début et de fin de sa journée de travail. Ce système combine des plages fixes, où la présence est obligatoire, et des plages mobiles, où le salarié peut adapter ses horaires. Le travail à temps partiel se définit par une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle, répartie selon un horaire convenu par contrat.

Conditions d'exercice

L'application d'horaires mobiles aux salariés à temps partiel est possible sous réserve du respect des dispositions du Code du travail luxembourgeois. L'accord écrit du salarié à temps partiel est obligatoire, car toute modification de la répartition ou de l'amplitude de son horaire constitue une modification substantielle de son contrat de travail (article [L.123-4](#)). L'organisation des horaires mobiles ne doit pas entraîner une augmentation injustifiée du temps de travail ni aboutir à une assimilation à un temps plein déguisé. Les horaires mobiles doivent être compatibles avec la durée contractuelle du travail à temps partiel et respecter les limites fixées par le contrat.

Modalités pratiques

Pour instaurer des horaires mobiles pour les salariés à temps partiel, l'employeur doit adapter le dispositif général d'horaires mobiles de l'entreprise. Les plages fixes et mobiles applicables à ces salariés doivent être définies par écrit, en tenant compte de leur durée contractuelle de travail. Un système fiable d'enregistrement du temps de travail est obligatoire afin d'assurer la traçabilité et le respect de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat (article [L.211-6](#)). Toute modification des horaires ou de la répartition du temps de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit accepté par le salarié. Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle doivent être rémunérées comme heures complémentaires, dans la limite du tiers de la durée prévue, conformément à l'article [L.123-4](#).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les salariés à temps partiel à la négociation des modalités d'horaires mobiles afin de garantir leur adhésion et de prévenir tout risque de contentieux. L'employeur doit assurer la transparence des règles applicables et la clarté des plages horaires définies. Il convient de veiller au respect du principe d'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel, notamment en matière d'accès aux avantages collectifs liés à l'organisation du temps de travail (article [L.243-1](#)). Une attention particulière doit être portée à la gestion des heures complémentaires et à la prévention du dépassement non autorisé de la durée contractuelle. L'encadrement humain et la traçabilité des horaires sont essentiels pour garantir la conformité légale.

Cadre juridique

- Articles [L.123-1](#) à [L.123-7](#) du Code du travail (travail à temps partiel)
- Article [L.123-4](#) du Code du travail (modification de la répartition ou de l'amplitude du temps de travail)
- Articles [L.211-6](#) et [L.211-7](#) du Code du travail (horaires mobiles et enregistrement du temps de travail)
- Article [L.243-1](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la modification substantielle du contrat de travail

L'introduction d'horaires mobiles pour les salariés à temps partiel impose une vigilance accrue sur le respect de la durée contractuelle, la gestion des heures complémentaires et la traçabilité des horaires, afin d'éviter toute requalification du contrat ou contentieux relatif à la modification unilatérale des conditions de 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.