

Le règlement intérieur peut-il encadrer la flexibilité horaire ?

Réponse courte

Oui, le **règlement intérieur** peut encadrer la flexibilité horaire au Luxembourg, dans le respect des dispositions impératives du Code du travail et des conventions collectives applicables. Pour instituer un véritable **horaire mobile**, l'article **L.211-8** exige toutefois un règlement spécifique d'horaire mobile, distinct du règlement intérieur général.

Le règlement intérieur peut fixer les **plages fixes et mobiles**, les modalités de suivi du temps de travail, les procédures de demande d'horaires individualisés et le traitement des heures supplémentaires, dans la limite de **10h/jour et 48h/semaine**.

L'élaboration ou la modification suppose une **consultation** de la délégation du personnel (art. **L.414-3**) dans les entreprises de moins de 150 salariés. Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, c'est une véritable **co-décision** qui s'impose (art. **L.414-9**, point 6) : l'accord commun de la délégation est requis.

Définition

Le **règlement intérieur** est un acte unilatéral de l'employeur qui fixe les règles générales et permanentes relatives à l'organisation du travail, à la discipline et à la sécurité dans l'entreprise. Il s'impose à tous les salariés et doit respecter les normes de rang supérieur (lois, règlements, conventions collectives, contrat de travail).

La **flexibilité horaire** désigne l'aménagement des horaires permettant une adaptation des heures d'arrivée, de départ ou de la répartition de la durée du travail. Elle peut prendre la forme d'un **plan d'organisation du travail (POT)** au sens de l'article **L.211-7** ou d'un **règlement d'horaire mobile** au sens de l'article **L.211-8**, ce dernier permettant au salarié d'aménager au jour le jour sa durée et son horaire individuels dans le respect des plages fixes.

Le règlement intérieur peut intégrer ou compléter ces dispositifs, mais il ne se substitue pas à un règlement d'horaire mobile lorsqu'un tel régime est mis en place.

Questions fréquentes

Faut-il informer les salariés sans délégation des modifications horaires ?

Oui, dans les entreprises sans délégation (moins de 15 salariés), l'information directe des salariés concernés est obligatoire (article L.414-3 du Code du travail). La traçabilité de cette information garantit l'opposabilité des modifications du dispositif horaire.

Le règlement intérieur peut-il encadrer la flexibilité horaire ?

Oui, le règlement intérieur peut encadrer la flexibilité horaire dans le respect des dispositions impératives du Code du travail. Pour un véritable horaire mobile, l'article L.211-8 exige toutefois un règlement spécifique d'horaire mobile, distinct du règlement intérieur général.

Quelle procédure pour modifier la flexibilité horaire dans une entreprise ?

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, une consultation simple de la délégation est requise (article L.414-3). Dans les entreprises de 150 salariés et plus, c'est une véritable codécision qui s'impose (article L.414-9, point 6) : l'accord commun de la délégation est requis.

Quelles plages peuvent être définies pour la flexibilité horaire ?

Le règlement intérieur peut fixer les plages fixes et mobiles, les modalités de suivi du temps de travail, les procédures de demande d'horaires individualisés et le traitement des heures supplémentaires, dans la limite de 10 heures par jour et 48 heures par semaine (article L.211-12).

Quelles règles impératives respecter pour la flexibilité horaire ?

Les règles impératives sont : durée maximale de 10 heures par jour et 48 heures par semaine (article L.211-12), repos quotidien de 11 heures consécutives (article L.211-16(3)), repos hebdomadaire de 44 heures (article L.231-11) et pauses adaptées au-delà de 6 heures par jour.

Un règlement d'horaire mobile diffère-t-il du règlement intérieur ?

Oui, le règlement d'horaire mobile (article L.211-8) est distinct du règlement intérieur. Il permet au salarié d'aménager au jour le jour sa durée et son horaire individuels dans le respect des plages fixes. Le règlement intérieur ne peut s'y substituer.

Conditions d'exercice

L'encadrement de la flexibilité par le règlement intérieur suppose le respect strict du Code du travail et la procédure d'implication de la délégation correspondant à la taille de l'entreprise.

Effectif de l'entreprise	Procédure applicable	Base légale
Toute entreprise dotée d'une délégation	Information et consultation préalable de la délégation	Art. L.414-3 (point 2)
Moins de 150 salariés	Consultation simple de la délégation	Art. L.414-3
150 salariés et plus	Co-décision (commun accord employeur/délégation)	Art. L.414-9 (point 6)
Sans délégation (< 15 salariés)	Information directe des salariés concernés	Art. L.414-3

Les règles impératives à respecter en toutes circonstances sont synthétisées ci-dessous.

Règle impérative	Limite légale	Base légale
Durée maximale journalière	10 heures	Art. L.211-12 (1)
Durée maximale hebdomadaire	48 heures	Art. L.211-12 (1)
Repos quotidien	11 heures consécutives	Art. L.211-16 (3)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives	Art. L.231-11
Pauses (si > 6h/jour)	Une ou plusieurs pauses adaptées	Art. L.211-16 (1)

Modalités pratiques

Le règlement doit détailler les modalités opérationnelles de la flexibilité de manière précise et opposable.

Élément à préciser	Modalité	Référence
Plages fixes	Présence obligatoire des salariés	Pratique RH
Plages mobiles	Adaptation possible des horaires d'arrivée et départ	Art. L.211-8
Système de décompte	Badgeuse, pointage électronique ou déclaration	Art. L.211-8 (obligation)
Demande d'horaires individualisés	Procédure et critères d'approbation	Pratique RH
Report d'heures excédentaires	Selon période de référence (? 1 mois)	Art. L.211-8
Régularisation des déficits	Délai défini dans le règlement	Art. L.211-8
Heures supplémentaires	Majoration de 40% ou compensation 1h + 30 min	Art. L.211-27
Communication des décomptes globaux	À la délégation du personnel	Art. L.211-8
Modification du dispositif	Nouvelle procédure d'implication de la délégation	Art. L.414-3 / L.414-9

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir clairement les **objectifs** de la flexibilité horaire (conciliation vie professionnelle/vie privée, adaptation à l'activité, attractivité employeur) et d'assurer une **transparence totale** sur les règles applicables. L'employeur doit veiller à ce que la flexibilité ne conduise pas à une augmentation non contrôlée du **temps de travail effectif** ou à des **discriminations** entre salariés.

Lorsqu'un véritable horaire mobile est institué, il convient de privilégier un **règlement d'horaire mobile dédié** (art. [L.211-8](#)) plutôt qu'une simple inclusion dans le règlement intérieur, afin de sécuriser juridiquement le dispositif et clarifier les règles de décompte, de report et de régularisation.

L'employeur doit mettre en place un **système fiable de décompte** des heures prestées, exigé par l'article [L.211-8](#) et systématiquement contrôlé par l'[ITM](#). La délégation du personnel reçoit communication des décomptes globaux par unité d'organisation et peut saisir l'[ITM](#) en cas de contestation.

Toute **modification substantielle** du dispositif doit faire l'objet d'une nouvelle procédure (consultation ou co-décision selon l'effectif). La formation des managers à la gestion des horaires flexibles et la sensibilisation des salariés contribuent à prévenir les litiges.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée normale du travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. L.211-6	Période de référence et durée hebdomadaire moyenne
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail (POT)
Art. L.211-8	Règlement d'horaire mobile
Art. L.211-9	Allongement de la période de référence par convention collective
Art. L.211-12	Durée maximale (10h/jour, 48h/semaine)
Art. L.211-16	Pauses obligatoires et repos quotidien (11h)
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire (44h consécutives)
Art. L.414-3 (point 2)	Avis de la délégation sur le règlement intérieur
Art. L.414-9 (point 6)	Co-décision pour le règlement intérieur (entreprises ? 150 salariés)

Toute clause de flexibilité horaire inscrite dans le règlement intérieur qui contredit les durées maximales, les repos obligatoires ou les conventions collectives applicables est **nulle de plein droit** (art. [L.231-8](#)). L'institution d'un véritable horaire mobile (art. [L.211-8](#)) requiert un règlement spécifique négocié avec la délégation.

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.