Un établissement public peut-il imposer des horaires variables à son personnel ?

Réponse courte

Oui mais pas unilatéralement pour ses salariés : les règles du Code du travail sur la durée du travail s'appliquent aux **secteurs public et privé** (art. L.211-1), et l'**horaire mobile** ne peut être institué que par convention collective, accord subordonné, accord en matière de dialogue social ou d'un **commun accord** entre l'entité et la délégation du personnel, ou à défaut avec les salariés concernés (art. L.211-8).

Le règlement d'horaire mobile définit la période de référence, les plages et le report des heures, le salarié aménageant son horaire dans le respect des **besoins de service**. Les limites légales demeurent : au plus **10 heures par jour** et **48 heures par semaine** (art. L.211-12), l'excédent de fin de période constituant du travail supplémentaire.

À défaut, l'employeur public organise le travail par un **plan d'organisation du travail** communiqué au plus tard cinq jours francs avant la période (art. L.211-7). Les fonctionnaires et employés statutaires relèvent de la réglementation propre de la fonction publique.

Définition

L'**horaire mobile** est 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 de la durée du travail et des règles préétablies par le règlement de l'horaire mobile (art. L.211-8). Il se distingue du **plan d'organisation du travail**, fixé par l'employeur pour chaque période de référence. Pour un établissement public, il ne concerne que le personnel sous **contrat de droit privé**.

Questions fréquentes

Comment décompter les heures de travail en horaire mobile ?

Le début, la fin et la durée du travail journalier sont enregistrés sur un registre ou fichier présenté à l'ITM sur demande (art. L.211-29). Un contrôle mensuel des décomptes individuels permet de détecter les dépassements des limites de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Le pointage des salariés est-il encadré juridiquement ?

Oui, le dispositif de pointage est un traitement de données soumis au RGPD, avec information des salariés. Dans les entités de 150 salariés et plus, les installations techniques de contrôle exigent un commun accord avec la délégation du personnel (art. L.414-9).

Les règles de durée du travail du Code du travail s'appliquent-elles au secteur public ?

Oui, l'article L.211-1 rend les règles sur la durée du travail applicables aux salariés des secteurs public et privé. Les fonctionnaires et employés statutaires relèvent en revanche de la réglementation propre de la fonction publique.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que faire à défaut de règlement d'horaire mobile ?

L'employeur organise le travail par un plan d'organisation du travail, établi et communiqué au plus tard cinq jours francs avant chaque période de référence (art. L.211-7). Le règlement d'horaire mobile se substitue à ce plan lorsqu'il existe.

Quelles limites horaires respecter dans un système d'horaire mobile ?

Les limites légales demeurent : au plus 10 heures par jour et 48 heures par semaine (art. L.211-12), sauf exceptions légales. L'excédent constaté en fin de période de référence constitue du travail supplémentaire.

Un employeur peut-il instaurer l'horaire mobile sans accord des salariés ?

Non, l'horaire mobile ne peut être institué que par convention collective, accord subordonné, accord en matière de dialogue social ou d'un commun accord avec la délégation du personnel, à défaut avec les salariés concernés (art. L.211-8). Un horaire variable imposé sans base collective est inopposable aux salariés.

Conditions d’exercice

L'institution de l'horaire mobile repose toujours sur une base collective négociée : une décision purement unilatérale de la direction est exclue pour les salariés.

Condition	Règle (art. L.211-8)
Instrument d'institution	Convention collective, accord subordonné, accord de dialogue social interprofessionnel ou commun accord avec la délégation du personnel, à défaut avec les salariés concernés
Contenu à préétablir	Périodicité, contenu et modalités du règlement de l'horaire mobile, y compris ses modifications
Limites journalière et hebdomadaire	10 heures par jour et 48 heures par semaine au maximum, sauf exceptions légales (art. L.211-12)
Liberté du salarié	Aménagement de l'horaire selon ses convenances, dans le respect des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés
Personnel statutaire	Hors Code du travail ; réglementation propre de la fonction publique

Modalités pratiques

En fin de période de référence, le décompte individuel des heures détermine le sort des soldes : l'excédent par rapport à la durée légale ou conventionnelle est du travail supplémentaire.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément de gestion	Modalité
Règlement de l'horaire mobile	Se substitue au plan d'organisation du travail (art. L.211-8)
Plan d'organisation du travail	À défaut d'horaire mobile, établi et communiqué au plus tard cinq jours francs avant chaque période (art. L.211-7)
Décompte des heures	Enregistrement du début, de la fin et de la durée du travail journalier sur un registre ou fichier présenté à l'ITM sur demande (art. L.211-29)
Soldes excédentaires	Traités en travail supplémentaire en fin de période de référence, selon les règles du règlement
Dispositif de pointage	Traitement de données soumis au RGPD ; commun accord avec la délégation pour les installations techniques de contrôle dans les entités de 150 salariés et plus (art. L.414-9)

Pratiques et recommandations

Négocier le règlement de l'horaire mobile avec la délégation du personnel en fixant précisément la période de référence, les plages et le plafond de report des heures.

Garantir la continuité du service par des règles de présence claires plutôt que par des dérogations individuelles improvisées.

Contrôler chaque mois les décomptes individuels, selon les règles de calcul du temps de travail dans un établissement public, pour détecter les dépassements des limites de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Encadrer le système de pointage par une information des salariés et une conformité au RGPD, en associant la délégation du personnel.

Traiter séparément le personnel statutaire, dont l'horaire de travail relève de la réglementation de la fonction publique et non du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-1	Application des règles de durée du travail aux salariés des secteurs public et privé
Art. L.211-8	Horaire mobile : institution négociée, règlement, décompte et sort des heures excédentaires
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail communiqué au plus tard cinq jours francs avant la période
Art. L.211-12	Limites maximales : 10 heures par jour, 48 heures par semaine
Art. L.211-29	Registre du début, de la fin et de la durée du travail journalier, présenté à l'ITM
Art. L.414-9	Commun accord avec la délégation pour les installations techniques de contrôle (150 salariés et plus)
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État (organisation du temps de travail statutaire)

Un horaire variable imposé sans base collective est inopposable aux salariés et expose l'établissement à un contentieux devant le tribunal du travail. La modification du règlement d'horaire mobile suit les mêmes formes que son institution. Le volet statutaire du personnel relève des juridictions administratives.

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.