Comment mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période de référence ?

Réponse courte

L'**aménagement du temps de travail** sur une période de référence permet à l'employeur de répartir la durée du travail au-delà de la semaine, à condition que la **moyenne hebdomadaire** ne dépasse pas 40 heures sur la période, dans le respect des plafonds de **10 h/jour et 48 h/semaine** (article L.211-12).

La période de référence est de **4 mois maximum par décision unilatérale**, et jusqu'à **12 mois** si une convention collective le prévoit (articles L.211-6 et L.211-9). La décision unilatérale est **valable 24 mois**, tacitement renouvelable, et doit être **notifiée à l'ITM** dans le mois de sa prise d'effet.

L'employeur doit préalablement **informer et consulter la délégation du personnel** (article L.414-3), établir un **plan d'organisation du travail (POT)** au plus tard **5 jours francs** avant le début de la période, et le soumettre à l'avis de la délégation 5 jours avant son entrée en vigueur .

Toute modification du POT à l'initiative de l'employeur doit respecter un préavis de **3 jours** ; à défaut, des majorations spécifiques s'appliquent. Les heures dépassant la moyenne sont qualifiées d'**heures supplémentaires** (articles L.211-22 et L.211-27).

Définition

L'**aménagement du temps de travail** sur une période de référence est un dispositif légal permettant à l'employeur de répartir la durée hebdomadaire du travail sur une période supérieure à la semaine, sans que la durée hebdomadaire normale (40 heures) ne soit nécessairement respectée chaque semaine. Ce mécanisme vise à adapter l'organisation du travail aux **fluctuations d'activité** prévisibles, tout en garantissant une moyenne conforme sur la totalité de la période.

La **période de référence** peut s'étendre jusqu'à **quatre mois par décision unilatérale** de l'employeur (article L.211-6, paragraphe 2), ou jusqu'à **douze mois** si une convention collective ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel le prévoit (article L.211-9). Ce dispositif ne déroge pas aux **durées maximales** journalières et hebdomadaires fixées à l'article L.211-12.

Questions fréquentes

À partir de quel seuil les heures sont-elles supplémentaires dans une période ?

Dans un POT de 1 à 3 mois, les heures dépassant 12,5% de la durée mensuelle normale sont qualifiées d'heures supplémentaires. Dans un POT de 3 à 4 mois, le seuil est de 10% (article L. 211-7 §4 du Code du travail).

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

Combien de temps avant l'employeur doit-il établir le plan d'organisation du travail ?

Le plan d'organisation du travail (POT) doit être établi au plus tard 5 jours francs avant le début de la période, et soumis à l'avis de la délégation du personnel 5 jours avant son entrée en vigueur (article L. 211-7 §1 et §2).

Combien de temps est valable une décision unilatérale d'aménagement ?

La décision unilatérale est valable 24 mois, tacitement renouvelable, et doit être notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet, conformément à l'article L. 211-6 §2 du Code du travail luxembourgeois.

Comment mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période de référence au Luxembourg ?

L'employeur peut aménager le temps de travail sur une période de référence allant jusqu'à 4 mois par décision unilatérale, ou 12 mois par convention collective (articles L. 211-6 et L. 211-9). La moyenne hebdomadaire ne doit pas dépasser 40 heures.

Quel préavis pour modifier un plan d'organisation du travail ?

Toute modification à l'initiative de l'employeur doit respecter un préavis de 3 jours minimum avant l'événement (article L. 211-7 §3). À défaut, les heures dépassant 2 heures sont compensées au taux d'1,2 heure pour 1 heure travaillée.

Quelles sanctions en cas de non-respect du formalisme du POT ?

Le non-respect du formalisme expose à la nullité du plan et à la requalification automatique des heures dépassant la moyenne en heures supplémentaires. Une amende de 251 à 15.000 euros peut être prononcée au titre de l'article L. 211-36.

Quels congés supplémentaires selon la durée de la période de référence ?

L'article L. 211-6 §2 prévoit des congés supplémentaires : 1,5 jour par an pour une période de 1 à 2 mois, 3 jours pour une période de 2 à 3 mois, 3,5 jours pour une période de 3 à 4 mois. Ces congés compensent l'aménagement.

Conditions d’exercice

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période de référence est soumise à plusieurs conditions cumulatives détaillées dans le tableau ci-dessous.

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

Critère	Décision unilatérale	Voie conventionnelle	Base légale
Période de référence maximale	4 mois	12 mois	L.211-6 / L.211-9
Fondement juridique	Décision de l'employeur	Convention collective ou accord interprofessionnel	L.211-6 (2) / L.211-9
Validité de la décision	24 mois, tacitement renouvelable	Selon convention	L.211-6 (2)
Notification à l'ITM	Obligatoire dans le mois de la prise d'effet	Selon convention	L.211-6 (2)
Information/consultation délégation	Obligatoire (procédure L.414-3)	Obligatoire	L.211-6 (2) / L.414-3
Délai entre procédure et application	Minimum 1 mois	Selon convention	L.211-6 (2)
Durée maximale journalière	10 heures	10 heures	L.211-12 (1)
Durée maximale hebdomadaire	48 heures	48 heures	L.211-12 (1)
Moyenne hebdomadaire cible	40 heures sur la période	40 heures (ou conventionnelle)	L.211-6 (1)

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur l'établissement d'un **plan d'organisation du travail (POT)** rigoureux, sa communication, et le respect des délais de modification.

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

Étape	Modalité chiffrée	Base légale
Établissement du POT	Au plus tard 5 jours francs avant la période	L.211-7 (1)
Avis préalable de la délégation	Au plus tard 5 jours avant entrée en vigueur	L.211-7 (2)
Communication aux salariés	Avant l'entrée en vigueur, par le moyen le plus approprié	L.211-7 (2)
Préavis de modification du POT	3 jours minimum avant l'événement	L.211-7 (3)
Modification < 3 jours (sans hausse d'heures)	Heures > 2 h compensées à 1,2 h pour 1 h	L.211-7 (3)
Seuil heures supp. (POT 1 à 3 mois)	Au-delà de 12,5 % de la durée mensuelle normale	L.211-7 (4)
Seuil heures supp. (POT 3 à 4 mois)	Au-delà de 10 % de la durée mensuelle normale	L.211-7 (4)
Compensation heures supp. (principe)	1 h majorée de 30 min de repos rémunéré (50 % en temps)	L.211-27 (1)
Paiement heures supp. (à défaut)	Salaire horaire majoré de 40 %	L.211-27 (3)
Congé supplémentaire (POT > 1 à 2 mois)	1,5 jour/an	L.211-6
Congé supplémentaire (POT > 2 à 3 mois)	3 jours/an	L.211-6
Congé supplémentaire (POT > 3 à 4 mois)	3,5 jours/an	L.211-6
Tenue d'un registre spécial	Heures, dimanches, fériés, nuit (à présenter à l'ITM)	L.211-29

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser l'aménagement par écrit**, en détaillant les modalités de calcul, de suivi et de **compensation des dépassements**. L'**information et la consultation** régulières de la délégation du personnel sont essentielles pour assurer la transparence et prévenir les litiges, notamment lors de l'établissement et des modifications du POT.

L'employeur doit veiller à la **traçabilité des horaires** via le registre spécial prévu à l'article L.211-29, à la gestion rigoureuse des absences (maladie, congés, formation) et à leur prise en compte dans le calcul de la **moyenne hebdomadaire**. Il convient d'anticiper les impacts sur la santé et la sécurité, notamment en respectant le **repos quotidien de 11 heures consécutives** (article L.211-16, paragraphe 3) et le **repos hebdomadaire de 44 heures** (article L.231-11).

Une attention particulière doit être portée à l'**égalité de traitement** entre salariés et à la conformité des outils numériques de gestion du temps avec la législation sur la **protection des données personnelles** (RGPD et loi du 1er août 2018). En cas de désaccord sur le POT, l'Inspection du travail et des mines puis l'Office national de conciliation peuvent être saisis (L.211-7, paragraphe 2).

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

Enfin, l'employeur doit garder à l'esprit que tout **changement intervenant moins de 3 jours avant l'événement** peut, en cas de raisons impérieuses du salarié, être contesté ; l'ITM rend alors un avis dans les **2 semaines** (L.211-7, paragraphe 3).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-6	Période de référence (4 mois max par décision unilatérale, validité 24 mois, notification ITM, congés supplémentaires)
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail (établissement, avis délégation, modifications, seuils heures supp.)
Art. L.211-9	Allongement de la période de référence à 12 mois maximum par convention collective
Art. L.211-12	Durée de travail maximale (10 h/jour et 48 h/semaine)
Art. L.211-16, §3	Repos journalier de 11 heures consécutives
Art. L.211-22	Définition du travail supplémentaire
Art. L.211-27	Compensation et majoration des heures supplémentaires (50 % en temps ou 40 % en numéraire)
Art. L.211-29	Registre spécial obligatoire des horaires de travail
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel

L'employeur doit **documenter rigoureusement** le POT et chaque modification d'horaire, et **conserver le registre spécial** des heures travaillées pour permettre les contrôles de l'ITM. Le non-respect du formalisme (information de la délégation, délais, mentions obligatoires du POT) expose à la nullité du plan et à la requalification automatique des heures dépassant la moyenne en heures supplémentaires.

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.