

# Quelle est la durée maximale d'une période de référence pour le calcul du temps de travail ?

## Réponse courte

La durée maximale de la **période de référence** dépend du véhicule juridique utilisé. Par **décision unilatérale** de l'employeur (en l'absence de convention collective traitant de ce point), elle peut atteindre **4 mois** (article [L.211-6 §2](#)). Par **accord d'entreprise** au sens de l'article [L.231-6 §2](#), elle peut être portée à **6 mois**. Par **convention collective** ou accord interprofessionnel, elle peut atteindre **12 mois** (articles [L.211-9](#) et [L.211-31](#)).

Sur la période retenue, la **moyenne hebdomadaire** ne doit pas dépasser **40 heures**, et les plafonds absolus de **10 heures par jour** et **48 heures par semaine** doivent être respectés à chaque instant (article [L.211-12](#)).

Toute heure dépassant la durée normale constitue une **heure supplémentaire** ([L.211-22](#)) compensée par un **repos rémunéré majoré** (1 heure + 30 minutes de temps libre, soit 150 %) ; ce n'est qu'à titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de récupération, qu'un paiement à **140 %** du salaire horaire est dû ([L.211-27](#)).

## Définition

La **période de référence** est la durée sur laquelle l'horaire effectif du salarié est calculé en moyenne, afin de vérifier le respect de la durée hebdomadaire maximale normale fixée à **40 heures** (article [L.211-5](#)). Ce mécanisme permet d'**aménagement le temps de travail** sur plusieurs semaines : la durée normale n'a pas à être respectée chaque semaine, mais en moyenne sur la période considérée (article [L.211-6 §1](#)).

L'aménagement vise à offrir une flexibilité dans l'organisation du travail tout en garantissant la **protection de la santé et de la sécurité** des salariés. La période de référence doit être **clairement définie**, communiquée aux salariés et notifiée à l'**Inspection du travail et des mines** dans le mois de sa prise d'effet.

L'introduction ou la modification d'une période de référence requiert une **information et consultation préalable** de la délégation du personnel selon la procédure de l'article [L.414-3](#) (ou des salariés concernés à défaut de délégation).

## Questions fréquentes

### Que se passe-t-il sans plan d'organisation du travail conforme ?

L'absence de POT conforme à l'article L. 211-7 ramène l'employeur aux limites strictes de l'article L. 211-5 : 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Les heures excédentaires sont automatiquement requalifiées en heures supplémentaires.

### Quel régime spécial pour les médecins en formation ?

L'article L. 211-33 prévoit un régime spécial pour les médecins en formation : période de référence pouvant atteindre 6 mois avec une moyenne hebdomadaire de 48 heures, en raison des contraintes spécifiques de la formation médicale au Luxembourg.

### Quelle compensation pour les heures supplémentaires en fin de période ?

L'article L. 211-27 §1 impose un repos rémunéré majoré : 1 heure travaillée donne droit à 1h30 de repos, soit 150% en temps. À titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de récupération, un paiement à 140% du salaire horaire est dû.

### Quelle est la durée maximale d'une période de référence pour le calcul du temps de travail au Luxembourg ?

La durée dépend du véhicule juridique : 4 mois par décision unilatérale (article L. 211-6 §2), 6 mois par accord d'entreprise au sens de L. 231-6 §2 (article L. 211-31), ou 12 mois par convention collective ou accord interprofessionnel (article L. 211-9).

### Quelle moyenne hebdomadaire respecter sur la période de référence ?

La moyenne hebdomadaire ne doit pas dépasser 40 heures sur la période, et les plafonds absolus de 10 heures par jour et 48 heures par semaine doivent être respectés à chaque instant (articles L. 211-5, L. 211-6 et L. 211-12 du Code du travail).

### Une décision unilatérale permet-elle 12 mois de période de référence ?

Non, une décision unilatérale de l'employeur ne peut excéder 4 mois (article L. 211-6 §2). Pour atteindre 12 mois, il faut nécessairement une convention collective ou un accord interprofessionnel selon l'article L. 211-9 du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

La durée maximale de la période de référence varie selon le véhicule juridique utilisé.

Véhicule juridique	Durée maximale	Base légale
Décision unilatérale de l'employeur	<b>4 mois</b>	Art. <a href="#">L.211-6 §2</a>
Accord d'entreprise (modalités <a href="#">L.231-6 §2</a> )	<b>6 mois</b>	Art. <a href="#">L.211-31</a>
Convention collective ou accord interprofessionnel	<b>12 mois</b>	Art. <a href="#">L.211-9</a> et <a href="#">L.211-31</a>
Médecins en formation (régime spécial)	<b>6 mois</b> (48 h/sem en moyenne)	Art. <a href="#">L.211-33</a>
Moyenne hebdomadaire à respecter	40 heures	Art. <a href="#">L.211-5</a> et <a href="#">L.211-6 §1</a>
Plafond hebdomadaire absolu	48 heures	Art. <a href="#">L.211-12 §1</a>
Plafond journalier absolu	10 heures	Art. <a href="#">L.211-12 §1</a>
Repos quotidien obligatoire	11 heures consécutives	Art. <a href="#">L.211-16 §3</a>
Repos hebdomadaire obligatoire	44 heures consécutives	Art. <a href="#">L.231-11</a>
Procédure préalable obligatoire	Information/consultation délégation	Art. <a href="#">L.414-3</a> et <a href="#">L.211-6 §2</a>

## Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur la formalisation, le plan d'organisation du travail et la traçabilité rigoureuse des heures.

Étape / Obligation	Modalité concrète	Référence
Plan d'organisation du travail	Établi au plus tard 5 jours francs avant le début de la période	Art. <a href="#">L.211-7</a> §1
Affichage et information	Plan transmis aux salariés et à la délégation	Art. <a href="#">L.211-7</a>
Notification <a href="#">ITM</a>	Décision relative à la période de référence notifiée dans le mois	Art. <a href="#">L.211-6</a> §2
Validité de la décision	24 mois, tacitement renouvelable	Art. <a href="#">L.211-6</a> §2
Congés supplémentaires	1,5 / 3 / 3,5 jours/an selon durée période (1-2 / 2-3 / 3-4 mois)	Art. <a href="#">L.211-6</a> §2
Heures supplémentaires définies	Au-delà de 12,5 % (période 1-3 mois) ou 10 % (période 3-4 mois) de la durée mensuelle normale	Art. <a href="#">L.211-7</a> §4
Compensation principale heures sup	Repos rémunéré : 1 h + 30 min temps libre (150 %) ou compte épargne-temps	Art. <a href="#">L.211-27</a> §1
Compensation exceptionnelle	Paiement à 140 % du salaire horaire (si récupération impossible)	Art. <a href="#">L.211-27</a> §3
Registre des heures	Tenue d'un registre, présentation à l' <a href="#">ITM</a>	Art. <a href="#">L.211-29</a>
Sanctions infractions	Amende de 251 à 15 000 €	Art. <a href="#">L.211-36</a>

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser précisément** les modalités d'aménagement du temps de travail dans une **convention collective**, un **accord d'entreprise** au sens de l'article [L.231-6](#) §2, ou à défaut dans une décision unilatérale précédée de la procédure d'information et consultation de l'article [L.414-3](#). Le choix du véhicule juridique conditionne la durée maximale (4, 6 ou 12 mois) et l'étendue des marges de manœuvre.

Le service RH doit veiller à ce que la **charge de travail** reste compatible avec la santé et la sécurité des salariés, notamment en respectant le **repos quotidien de 11 heures consécutives** (article [L.211-16](#) §3) et le **repos hebdomadaire de 44 heures consécutives** (article [L.231-11](#)). Un suivi régulier de la **moyenne hebdomadaire de 40 heures** sur la période doit être assuré, et toute modification doit être documentée.

L'employeur doit établir et tenir à jour le **plan d'organisation du travail** prévu par le Code du travail, indispensable pour les périodes de référence supérieures à un mois. À défaut, seules les limites de l'article [L.211-5](#) (8 h/jour, 40 h/semaine) restent applicables.

Une attention particulière doit être portée au calcul des **heures supplémentaires en fin de période** : tout dépassement de la moyenne normale constitue du travail supplémentaire au sens de l'article [L.211-22](#), qui doit être compensé selon les modalités de l'article [L.211-27](#) (repos compensatoire majoré ou, exceptionnellement, paiement à 140 %).

## Cadre juridique

Les règles applicables à la période de référence reposent principalement sur le Code du travail luxembourgeois.

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-5</a>	Durée maximale normale 8 h/jour et 40 h/semaine
Art. <a href="#">L.211-6</a>	Période de référence par décision unilatérale jusqu'à 4 mois ; procédure d'information/consultation
Art. <a href="#">L.211-7</a>	Plan d'organisation du travail (5 jours francs minimum, durée et contenu)
Art. <a href="#">L.211-9</a>	Convention collective allongeant la période jusqu'à 12 mois maximum
Art. <a href="#">L.211-12</a>	Durée maximale absolue 10 h/jour et 48 h/semaine (heures supplémentaires comprises)
Art. <a href="#">L.211-16</a> §3	Repos quotidien de 11 heures consécutives
Art. <a href="#">L.211-22</a>	Définition du travail supplémentaire
Art. <a href="#">L.211-27</a>	Compensation des heures supplémentaires : repos majoré (150 %) ou paiement à 140 % à titre exceptionnel
Art. <a href="#">L.211-29</a>	Registre des heures de travail prestées
Art. <a href="#">L.211-31</a>	Périodes maximales selon véhicule : 12 mois (CC, dialogue social), 6 mois (accord d'entreprise <a href="#">L.231-6</a> §2)
Art. <a href="#">L.211-36</a>	Sanctions : amende de 251 à 15 000 €
Art. <a href="#">L.231-11</a>	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Information et consultation préalable de la délégation du personnel

Le palier maximal dépend strictement du véhicule juridique : **4 mois** par décision unilatérale ([L.211-6](#)), **6 mois** par accord d'entreprise ([L.211-31](#) / [L.231-6](#) §2), **12 mois** par convention collective ([L.211-9](#)). L'absence de plan d'organisation du travail conforme à l'article [L.211-7](#) ramène l'employeur aux limites strictes de 8 h/jour et 40 h/semaine.

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.