

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

Réponse courte

La durée maximale d'une période de référence pour le calcul du temps de travail au Luxembourg est de **un mois civil en l'absence d'accord collectif**. En présence d'un accord collectif d'entreprise ou de secteur, cette période peut être portée à **quatre mois au maximum**.

Dans tous les cas, la durée moyenne de travail sur la période de référence ne doit pas dépasser 40 heures par semaine. Toute heure effectuée au-delà de cette moyenne est considérée comme heure supplémentaire.

Définition

La période de référence correspond à la durée sur laquelle l'horaire de travail effectif d'un salarié est calculé afin de vérifier le respect de la durée hebdomadaire maximale de travail prévue par la législation luxembourgeoise. Elle permet d'aménager le temps de travail sur plusieurs semaines, sous réserve de conditions strictes, sans que la durée hebdomadaire légale ne soit nécessairement respectée chaque semaine, mais en moyenne sur la période considérée.

Cet aménagement vise à offrir une certaine flexibilité dans l'organisation du temps de travail, tout en garantissant la protection de la santé et de la sécurité des salariés. La période de référence doit être clairement définie et communiquée à l'ensemble des salariés concernés.

Conditions d'exercice

L'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine est encadré par l'article [L.211-12](#) du Code du travail. Par défaut, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 40 heures. Toutefois, un système d'horaire mobile ou d'aménagement du temps de travail peut être instauré, permettant de répartir différemment les heures travaillées sur une période de référence.

La mise en place d'une période de référence supérieure à la semaine nécessite :

- Soit un accord collectif d'entreprise ou de secteur, négocié avec les partenaires sociaux et précisant les modalités d'organisation du temps de travail.
- Soit, à défaut d'accord collectif, une décision unilatérale de l'employeur, après information et consultation de la délégation du personnel, dans la limite d'un mois civil.

L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée lors de l'application de ces dispositifs, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

En l'absence d'accord collectif, la durée maximale de la période de référence pour le calcul du temps de travail est fixée à un mois civil. En présence d'un accord collectif, cette période peut être portée à quatre mois au maximum.

L'accord collectif doit préciser :

- Les modalités d'organisation et de programmation des horaires.
- Les modalités de consultation de la délégation du personnel.
- Les conditions de compensation des heures excédentaires.

Pendant la période de référence, la durée moyenne de travail ne doit pas dépasser 40 heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette moyenne sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être rémunérées conformément à l'article [L.211-23](#) du Code du travail.

L'employeur est tenu de tenir un relevé individuel des heures prestées, accessible au salarié et à la délégation du personnel, afin d'assurer la traçabilité et la transparence des horaires réalisés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser précisément les modalités d'aménagement du temps de travail dans un accord collectif ou, à défaut, dans une note de service validée par la délégation du personnel. L'information claire et régulière des salariés sur la programmation des horaires et la durée de la période de référence est essentielle pour prévenir les litiges.

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 les durées maximales journalières, les temps de repos obligatoires (articles [L.211-9](#) et [L.211-10](#) du Code du travail), et l'encadrement humain des dispositifs. Un suivi régulier du respect de la moyenne hebdomadaire sur la période de référence doit être assuré, et toute modification doit être documentée.

Cadre juridique

- Article [L.211-12](#) du Code du travail : aménagement du temps de travail et période de référence
- Article [L.211-23](#) du Code du travail : définition et rémunération des heures supplémentaires
- Article [L.241-1](#) du Code du travail : principe d'égalité de traitement
- Articles [L.211-9](#) et [L.211-10](#) du Code du travail : durées maximales journalières et temps de repos
- Jurisprudence nationale relative à la validité des accords collectifs et à la protection de la santé des salariés dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

Veillez à actualiser régulièrement les accords collectifs et à documenter précisément les horaires réalisés afin de garantir la conformité en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'absence de traçabilité ou le non-respect des durées maximales peut entraîner des sanctions administratives ou pénales.

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.