

# Peut-on prévoir des horaires modulés selon les saisons ?

## Réponse courte

Oui, il est possible de prévoir des horaires modulés selon les saisons au Luxembourg, à condition de respecter le cadre légal strict du Code du travail. La modulation saisonnière nécessite un accord collectif de travail ou, à défaut, une autorisation individuelle de l'Inspection du travail et des mines (ITM). La période de référence, la répartition des horaires et les modalités d'information des salariés doivent être clairement définies et communiquées à l'avance.

L'égalité de traitement entre les salariés, la consultation de la délégation du personnel et la traçabilité des horaires sont obligatoires. La durée hebdomadaire peut varier entre 32 et 48 heures, sous réserve que la moyenne n'excède pas 40 heures sur la période de référence, et toute modification du planning doit être notifiée au moins sept jours à l'avance.

## Définition

La modulation des horaires selon les saisons désigne l'organisation du temps de travail permettant d'adapter la durée quotidienne ou hebdomadaire en fonction des fluctuations prévisibles d'activité au cours de l'année. Ce dispositif vise à répartir différemment les heures de travail sur une période de référence, tout en respectant la durée annuelle légale ou conventionnelle. Au Luxembourg, la modulation saisonnière est strictement encadrée par le Code du travail et s'applique principalement dans les secteurs soumis à des variations saisonnières d'activité.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'horaires modulés selon les saisons est subordonnée au respect des articles [L.211-12](#) à [L.211-15](#) du Code du travail. Elle requiert un accord collectif de travail ou, à défaut, une autorisation individuelle délivrée par l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'accord collectif doit définir la période de référence (maximum 12 mois), la répartition des horaires, les modalités d'information des salariés, ainsi que la procédure de consultation de la délégation du personnel. En l'absence d'accord collectif, l'employeur doit justifier la nécessité de la modulation auprès de l'ITM, qui évalue la pertinence économique et organisationnelle du dispositif.

L'égalité de traitement entre les salariés doit être garantie lors de la répartition des horaires modulés. La traçabilité des horaires et la consultation effective de la délégation du personnel sont des obligations légales, même en cas de modulation saisonnière.

## Modalités pratiques

La période de référence et le calendrier prévisionnel des horaires doivent être fixés à l'avance et communiqués aux salariés. La durée hebdomadaire de travail peut varier entre 32 et 48 heures, sous réserve que la moyenne n'excède pas 40 heures sur la période de référence. Toute modification du planning doit être notifiée aux salariés au moins sept jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne annuelle sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être rémunérées ou récupérées conformément à l'article [L.211-23](#). Les salariés doivent avoir accès à leur planning individuel et être informés des modalités de suivi du temps de travail. L'employeur doit assurer la traçabilité des horaires et garantir le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la modulation saisonnière dans un accord collectif détaillé ou, à défaut, dans une décision écrite validée par l'[ITM](#). L'information régulière et transparente des salariés est essentielle pour prévenir les contestations. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire avant toute mise en place ou modification substantielle du dispositif.

Un suivi rigoureux des heures travaillées et des repos compensatoires est indispensable pour éviter tout dépassement de la durée maximale autorisée. Il convient également de veiller à l'égalité de traitement entre les salariés et à la documentation précise de toute variation d'horaires. L'encadrement humain du dispositif doit être assuré pour garantir le respect des droits des salariés.

## Cadre juridique

La modulation des horaires de travail selon les saisons est encadrée par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Articles [L.211-12](#) à [L.211-15](#)** : organisation et conditions de la modulation du temps de travail, modalités de mise en place, consultation de la délégation du personnel, information des salariés, conséquences en cas de rupture du contrat.
- **Article [L.211-23](#)** : définition et rémunération des heures supplémentaires.
- **Article [L.414-3](#)** : égalité de traitement entre salariés.
- **Articles [L.231-7](#) et [L.231-8](#)** : consultation et information de la délégation du personnel.
- **Article [L.211-9](#)** : respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Toute infraction à ces dispositions expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Anticipez les périodes de forte activité et documentez précisément toute variation d'horaires. Assurez-vous de respecter les obligations d'information, de consultation et de traçabilité afin de prévenir les litiges relatifs au paiement des heures supplémentaires ou au non-respect des temps de repos.

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.