Peut-on fixer une période de référence pour calculer les heures supplémentaires ?

Réponse courte

Il est possible de fixer une période de référence pour le calcul des heures supplémentaires au Luxembourg, mais uniquement dans le cadre d'un régime d'horaire mobile ou d'un plan d'organisation du travail (POT) conforme au Code du travail. Cette période ne peut excéder un mois, sauf dérogation par convention collective ou accord d'établissement, auquel cas elle peut aller jusqu'à quatre mois maximum.

La mise en place d'une période de référence nécessite l'information et la consultation préalable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. L'accord collectif ou le POT doit préciser la durée de la période, les modalités de planification, les limites maximales journalières et hebdomadaires, ainsi que les modalités de compensation des heures excédentaires.

Sans accord collectif ou plan d'organisation du travail conforme, la fixation d'une période de référence n'est pas valable et expose l'employeur à un risque de requalification des heures effectuées au-delà de 40 heures hebdomadaires en heures supplémentaires.

Définition

Au Luxembourg, la notion d'heures supplémentaires désigne les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail, fixée à 40 heures par semaine pour un salarié à temps plein, conformément à l'article L.211-5 du Code du travail. La période de référence est une période déterminée sur laquelle la durée du travail effectif est appréciée pour déterminer l'existence d'heures supplémentaires. Ce mécanisme permet de lisser les fluctuations du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, sous réserve du respect des conditions légales.

Conditions d'exercice

La fixation d'une période de référence pour le calcul des heures supplémentaires est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois. Elle n'est possible que dans le cadre d'un régime d'horaire mobile ou d'un plan d'organisation du travail (POT) établi conformément aux articles L.211-6 et L.211-7. La période de référence ne peut excéder un mois, sauf dérogation prévue par convention collective ou accord d'établissement, auquel cas elle peut être portée à quatre mois maximum. La mise en place d'une telle période requiert l'information et la consultation préalable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés, conformément à l'article L.414-3.

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

Modalités pratiques

Pour instaurer une période de référence, l'employeur doit formaliser un accord collectif ou un plan d'organisation du travail précisant la durée de la période, les modalités de planification des horaires, les limites maximales journalières et hebdomadaires, ainsi que les modalités de compensation des heures excédentaires. À l'issue de la période de référence, seules les heures effectuées au-delà de la moyenne de 40 heures par semaine sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à la majoration prévue à l'article L.211-23. L'employeur doit assurer la traçabilité des heures travaillées, garantir l'égalité de traitement entre les salariés et respecter les limites maximales de 10 heures par jour et 48 heures par semaine, même en cas de période de référence.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter précisément la période de référence, les modalités de calcul et de suivi des heures, ainsi que les procédures d'information des salariés. L'employeur doit veiller à ne pas dépasser les plafonds légaux de durée maximale du travail, soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine, conformément à l'article L.211-9. Toute modification de la période de référence ou des modalités de calcul doit faire l'objet d'une nouvelle consultation de la délégation du personnel. Un suivi rigoureux des heures travaillées, une communication transparente avec les salariés et l'encadrement humain des dispositifs de gestion du temps sont essentiels pour prévenir les litiges et garantir la conformité au droit du travail.

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.211-5 à L.211-7 (durée du travail, heures supplémentaires, période de référence)
- Code du travail, article L.211-9 (limites maximales journalières et hebdomadaires)
- Code du travail, article L.211-23 (majoration des heures supplémentaires)
- Code du travail, article L.414-3 (consultation de la délégation du personnel)
- Convention collective ou accord d'établissement applicable, le cas échéant

La fixation d'une période de référence sans accord collectif ou plan d'organisation du travail conforme expose l'employeur à un risque de requalification des heures effectuées au-delà de 40 heures hebdomadaires en heures supplémentaires, avec toutes les conséquences financières et contentieuses afférentes. Il est impératif de garantir la traçabilité des heures et l'égalité de traitement entre les salariés.

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.