L’entreprise peut-elle fixer une période de référence supérieure à un mois ?

Réponse courte

L’entreprise peut fixer une période de référence supérieure à un mois uniquement si elle conclut un accord collectif de travail ou établit un plan d’organisation du travail (POT), après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. Cette période ne peut alors excéder quatre mois et doit respecter les modalités prévues par le Code du travail, notamment en matière de durée moyenne hebdomadaire, de protection de la santé et de l’égalité de traitement.

En l’absence d’accord collectif ou de POT, la période de référence ne peut pas dépasser un mois, sauf si l’Inspection du travail et des mines (ITM) accorde une dérogation expresse sur demande motivée de l’employeur. Toute fixation irrégulière d’une période supérieure à un mois expose l’employeur à des sanctions et à la remise en cause de l’aménagement du temps de travail.

Définition

La période de référence correspond à la durée sur laquelle l’horaire de travail d’un salarié peut être aménagé, permettant de répartir différemment les heures de travail d’une semaine à l’autre, tout en respectant la durée hebdomadaire moyenne légale. Cet outil d’organisation du temps de travail offre une flexibilité accrue dans la gestion des effectifs et des charges de travail, tout en restant distinct de la semaine civile.

La période de référence permet ainsi à l’employeur d’adapter la répartition des heures de travail en fonction des besoins de l’entreprise, sous réserve du respect des garanties légales en matière de santé, de sécurité et d’égalité de traitement entre les salariés.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la fixation d’une période de référence supérieure à un mois est strictement encadrée par le Code du travail. Par principe, la durée normale de travail est calculée sur une base hebdomadaire de 40 heures. L’article L.211-6 du Code du travail autorise l’aménagement du temps de travail sur une période de référence pouvant aller jusqu’à quatre mois, à condition de conclure préalablement un accord collectif de travail ou d’établir un plan d’organisation du travail (POT).

En l’absence d’accord collectif ou de POT, la période de référence ne peut excéder un mois, sauf dérogation expresse accordée par l’Inspection du travail et des mines (ITM). L’accord collectif ou le POT doit prévoir expressément la durée de la période de référence, les modalités de répartition des horaires, les garanties en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi que le respect de l’égalité de traitement.

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

L’employeur doit également garantir la traçabilité des horaires et l’encadrement humain du dispositif, notamment par la consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés.

Modalités pratiques

Pour mettre en place une période de référence supérieure à un mois, l’employeur doit :

- Négocier et conclure un accord collectif de travail ou établir un plan d’organisation du travail, après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés.
- Définir précisément la durée de la période de référence (maximum quatre mois), la répartition des horaires, les modalités d’information des salariés, et les mesures de suivi du temps de travail.
- S’assurer que la durée moyenne de travail sur la période de référence ne dépasse pas 40 heures par semaine.
- Respecter les durées maximales journalières (10 heures) et hebdomadaires (48 heures) prévues par la loi, sauf dérogation spécifique prévue par le Code du travail.
- Informer individuellement chaque salarié concerné, par écrit, avant l’entrée en vigueur du dispositif, en veillant à la traçabilité de cette information.
- Tenir un relevé individuel du temps de travail pour chaque salarié, accessible à l’ITM sur demande, afin d’assurer la transparence et la conformité du dispositif.

En l’absence d’accord collectif ou de POT, une demande motivée peut être adressée à l’ITM, qui statue sur la possibilité d’accorder une période de référence supérieure à un mois, en tenant compte des besoins de l’entreprise et de la protection des salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la négociation collective afin de sécuriser juridiquement l’aménagement du temps de travail sur une période de référence étendue. La consultation régulière de la délégation du personnel et l’information transparente des salariés contribuent à prévenir les contestations et à garantir l’acceptabilité sociale du dispositif.

L’employeur doit veiller à ce que l’aménagement du temps de travail ne porte pas atteinte à la santé et à la sécurité des salariés, notamment en évitant les amplitudes horaires excessives et en respectant les temps de repos légaux. Un suivi rigoureux du temps de travail et une documentation précise sont indispensables pour répondre à d’éventuels contrôles de l’ITM ou litiges individuels.

Il est également essentiel de garantir l’égalité de traitement entre les salariés concernés par l’aménagement du temps de travail, conformément aux principes généraux du Code du travail.

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article L.211-6 (aménagement du temps de travail et période de référence)
  - Article L.211-7 (durées maximales journalières et hebdomadaires)
  - Article L.231-7 (consultation de la délégation du personnel)
  - Article L.414-1 et suivants (égalité de traitement)
  - Article L.312-1 (tenue des relevés individuels du temps de travail)
- Circulaires et instructions de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur l'application des périodes de référence

L'absence d'accord collectif ou de plan d'organisation du travail interdit à l'employeur de dépasser la période de référence d'un mois, sauf autorisation expresse de l'ITM. Toute irrégularité dans la fixation ou l'application de la période de référence peut entraîner des sanctions administratives, la remise en cause des aménagements horaires, et engager la responsabilité de l'employeur en cas d'atteinte à la santé ou à l'égalité de traitement des 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.

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