Peut-on moduler les horaires sans justification économique ?

Réponse courte

Oui, il est possible de moduler les horaires de travail sans justification économique au Luxembourg. L'employeur peut recourir à la modulation pour des motifs organisationnels, à condition de respecter les dispositions légales et conventionnelles.

La mise en place de la modulation nécessite obligatoirement un accord collectif avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec l'ensemble du personnel concerné, ou une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Sans cet accord ou cette autorisation, la modulation est illicite et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

La modulation des horaires de travail désigne l'organisation du temps de travail permettant de faire varier la durée hebdomadaire de travail des salariés sur une période de référence, tout en respectant la durée annuelle légale. Cette pratique vise à adapter la charge de travail aux besoins de l'entreprise, sans recourir systématiquement aux heures supplémentaires. Au Luxembourg, la modulation est strictement encadrée par le Code du travail et suppose le respect de conditions précises, indépendamment de la situation économique de l'entreprise.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un système de modulation des horaires ne requiert pas obligatoirement une justification économique. L'employeur peut recourir à la modulation pour des motifs organisationnels, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles. Toutefois, la modulation ne peut être instaurée unilatéralement : elle nécessite soit un accord collectif, soit, à défaut, une autorisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'accord collectif doit être conclu avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec l'ensemble du personnel concerné. La période de référence pour la modulation ne peut excéder quatre mois, sauf dérogation prévue par convention collective ou accord d'établissement.

Modalités pratiques

Pour instaurer la modulation, l'employeur doit établir un plan de répartition indicative des horaires sur la période de référence, communiqué à chaque salarié concerné avant le début de la période. Ce plan doit préciser les semaines à horaire réduit et celles à horaire augmenté, dans la limite de 10 heures par jour et 48 heures par semaine, sauf dérogation expresse. Toute modification du plan doit être notifiée au salarié au moins sept jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail fixée par la modulation sont considérées comme des heures supplémentaires et donnent lieu à majoration ou repos compensatoire. Un suivi individuel du temps de travail doit être assuré et mis à disposition de l'ITM et des salariés.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la modulation par écrit, en précisant la période de référence, les modalités de répartition des horaires, les procédures de modification et les modalités de consultation de la délégation du personnel. L'implication des représentants du personnel dès la phase de conception favorise l'acceptabilité du dispositif et limite les risques de contestation. L'employeur doit veiller à la transparence de l'information et à la traçabilité des horaires. Toute discrimination ou inégalité de traitement dans l'application de la modulation expose l'employeur à des sanctions. Il est conseillé de procéder à une évaluation régulière du dispositif et d'adapter le plan en fonction des retours des salariés et des représentants du personnel.

Cadre juridique

La modulation des horaires de travail est régie par les articles L.211-12 à L.211-15 du Code du travail luxembourgeois. Ces dispositions précisent les conditions de mise en œuvre, les modalités de consultation de la délégation du personnel, les obligations d'information et de suivi, ainsi que les sanctions applicables en cas de non-respect. La jurisprudence nationale confirme l'exigence d'un accord collectif ou, à défaut, d'une autorisation administrative préalable. Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités spécifiques, sous réserve de respecter les garanties minimales prévues par la loi.

L'absence d'accord collectif ou d'autorisation préalable de l'ITM rend la modulation des horaires illicite et expose l'employeur à des sanctions administratives et à des rappels de salaire pour heures supplémentaires.

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.