Faut-il une convention collective pour appliquer une modulation annuelle ?

Réponse courte

La modulation annuelle du temps de travail ne peut être appliquée que si elle est prévue par une convention collective de travail, un accord subordonné ou, à défaut, par un accord d'établissement conclu avec la délégation du personnel ou, en son absence, avec l'ensemble du personnel. Il n'est donc pas obligatoire d'avoir une convention collective si un accord d'établissement conforme est conclu.

En l'absence de convention collective ou d'accord d'établissement valable, la modulation annuelle est interdite et expose l'employeur à des sanctions, notamment la requalification des heures excédentaires en heures supplémentaires. Il est donc indispensable de disposer d'une base conventionnelle ou d'un accord écrit conforme pour appliquer la modulation annuelle.

Définition

La modulation annuelle du temps de travail au Luxembourg permet d'adapter la durée du travail effectif des salariés sur une période de référence pouvant aller jusqu'à douze mois, sans que la durée hebdomadaire moyenne ne dépasse la limite légale de 40 heures. Ce dispositif vise à répondre aux fluctuations d'activité en répartissant différemment les heures de travail selon les besoins de l'entreprise, tout en respectant le plafond annuel.

Conditions d'exercice

La mise en place d'une modulation annuelle du temps de travail est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois. L'article L.211-12 impose que la modulation ne peut être appliquée que si elle est prévue par une convention collective de travail, un accord subordonné ou, à défaut, par un accord d'établissement conclu avec la délégation du personnel ou, en son absence, avec l'ensemble du personnel. L'accord doit fixer la période de référence, les modalités de répartition des horaires, les conditions de consultation de la délégation du personnel et les garanties en matière de rémunération.

Modalités pratiques

Pour appliquer la modulation annuelle, l'employeur doit soit être couvert par une convention collective ou un accord sectoriel prévoyant expressément ce dispositif, soit conclure un accord d'établissement avec la délégation du personnel. En l'absence de délégation, l'accord doit être signé par la majorité des salariés. L'accord doit préciser la durée de la période de référence (maximum 12 mois), les modalités de communication des horaires, les règles de

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

compensation des heures excédentaires et les garanties relatives au maintien du salaire mensuel. L'employeur doit tenir un compte individuel des heures pour chaque salarié et informer régulièrement la délégation du personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la négociation collective pour sécuriser la mise en œuvre de la modulation annuelle. Les employeurs doivent veiller à la transparence des modalités de calcul et de suivi des heures, à la clarté des informations transmises aux salariés et au respect des délais de prévenance pour toute modification des horaires. Toute absence de base conventionnelle ou d'accord d'établissement expose l'employeur à un risque de requalification des heures supplémentaires et à des sanctions administratives. Il est conseillé de consulter la délégation du personnel en amont et de formaliser l'accord par écrit, en veillant à sa conformité avec les exigences légales.

Cadre juridique

La modulation annuelle du temps de travail est régie par les articles L.211-12 et suivants du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que la modulation ne peut être appliquée sans base conventionnelle ou accord d'établissement conforme. Les modalités d'information, de consultation et de suivi sont également précisées par la loi, notamment en ce qui concerne la tenue des comptes individuels d'heures et la protection du salaire mensuel. Toute dérogation à ces règles est nulle et expose l'employeur à des sanctions.

L'application de la modulation annuelle sans convention collective ou accord d'établissement valable constitue une infraction susceptible d'entraîner la requalification de toutes les heures excédant la durée hebdomadaire légale en heures supplémentaires, avec paiement des majorations et sanctions administratives.

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.