Comment moduler légalement la durée hebdomadaire de travail ?

Réponse courte

La modulation du temps de travail permet de répartir inégalement les heures sur une période de référence maximale de 4 mois (12 mois par accord collectif), tout en respectant une moyenne de 40 heures hebdomadaires. Cette flexibilité requiert un accord formel (collectif, avec la délégation du personnel ou individuel) et ne peut excéder 48 heures par semaine ni 10 heures par jour.

Définition

La modulation du temps de travail est un dispositif légal permettant à l'employeur d'adapter la durée hebdomadaire de travail aux variations d'activité, en la répartissant inégalement sur une période de référence définie, sans modifier le contrat de travail ni générer systématiquement d'heures supplémentaires.

Conditions d’exercice

La mise en place requiert obligatoirement :

- Un accord collectif de travail, ou
- Une convention avec la délégation du personnel, ou
- L'accord écrit individuel de chaque salarié concerné

Les limites légales sont :

- Maximum 48 heures par semaine
- Maximum 10 heures par jour
- Période de référence de 4 mois (extensible à 12 mois par accord collectif)
- Respect des temps de repos quotidien (11h) et hebdomadaire (44h)

Modalités pratiques

L'employeur doit :

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

- Établir un plan d'organisation du travail (POT) détaillé
- Communiquer les horaires 5 jours ouvrables à l'avance
- Tenir un décompte précis des heures effectuées
- Calculer la moyenne sur la période de référence
- Majorer les heures dépassant la moyenne de 40h

Le POT doit préciser :

- Les périodes de haute et basse activité
- La répartition prévisionnelle des heures
- Les modalités de modification des horaires
- Le système de compensation des heures

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de :

- Documenter rigoureusement tous les accords et modifications
- Mettre en place un système fiable de suivi des heures
- Consulter régulièrement la délégation du personnel
- Former l'encadrement aux règles de la modulation
- Prévoir des procédures de révision du système

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **L.211-6** à **L.211-10** : principes et limites de la modulation
- **L.211-7** : période de référence et calcul des moyennes
- **L.211-8** : obligations de consultation et d'information
- **L.211-9** : modalités d'accord et de mise en place
- **L.211-27** : sanctions en cas de non-respect
- **L.414-3** : droits de la délégation du personnel
- **L.162-12** : dispositions conventionnelles

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

Toute irrégularité dans l'application de la modulation peut entraîner la requalification en heures supplémentaires, avec majoration salariale rétroactive de 40%. Un contrôle régulier de l'ITM est possible et les documents justificatifs doivent être conservés pendant 3 ans.

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.