Le temps de travail peut-il être annualisé sans accord de l'ITM ?

Réponse courte

Le temps de travail peut être annualisé sans accord de l'ITM uniquement si un accord collectif (convention collective, accord de groupe ou d'établissement) a été conclu au préalable. Cet accord doit définir précisément les modalités de l'annualisation et garantir les droits des salariés.

En l'absence d'un tel accord collectif, l'employeur doit obligatoirement obtenir une autorisation écrite de l'ITM. Toute annualisation sans accord collectif ni autorisation de l'ITM est interdite et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

L'annualisation du temps de travail désigne la possibilité de répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, pouvant aller jusqu'à douze mois. Ce dispositif vise à adapter l'organisation du travail aux variations d'activité, tout en respectant la durée hebdomadaire moyenne maximale de 40 heures prévue par la loi.

L'annualisation permet ainsi de lisser les périodes de forte et de faible activité, sous réserve du respect des plafonds légaux et des garanties pour les salariés.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la mise en place de l'annualisation du temps de travail sur une période supérieure à un mois est strictement encadrée par le Code du travail. Selon l'article L.211-12, une telle modulation n'est possible que par la conclusion préalable d'une convention collective de travail, d'un accord de groupe ou d'un accord d'établissement.

En l'absence d'un accord collectif, l'employeur doit obligatoirement solliciter une autorisation écrite de l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'annualisation sans accord collectif ni autorisation de l'ITM est interdite et expose l'employeur à des sanctions.

La simple consultation ou information de la délégation du personnel ne suffit pas à légaliser l'annualisation. L'égalité de traitement entre salariés et la traçabilité des horaires doivent être garanties à chaque étape.

Modalités pratiques

Pour annualiser le temps de travail sans intervention de l'ITM, l'employeur doit négocier et conclure un accord collectif avec les représentants du personnel ou, à défaut, au niveau de l'entreprise. Cet accord doit définir la période de référence (jusqu'à 12 mois), les modalités de répartition des horaires, les procédures d'information et de

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

consultation des salariés, ainsi que les règles de compensation des heures excédentaires.

L'accord doit également prévoir un dispositif de suivi individuel du temps de travail, la gestion des absences, et les conséquences en cas de rupture du contrat pendant la période de référence. Les limites maximales journalières (10 heures) et hebdomadaires (48 heures) doivent être respectées en toutes circonstances.

En l'absence d'accord collectif, toute annualisation nécessite une demande motivée auprès de l'ITM, qui statue sur la base des garanties offertes aux salariés et des besoins de l'entreprise.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la négociation collective afin de sécuriser juridiquement la procédure et d'éviter les délais liés à l'obtention d'une autorisation administrative. L'accord collectif doit être précis, notamment sur la traçabilité des horaires, la gestion des absences, et la protection des données personnelles.

Les employeurs doivent veiller à l'égalité de traitement entre salariés, à l'encadrement humain du dispositif, et à la conformité des modalités de suivi du temps de travail. Toute dérogation non autorisée expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Il est conseillé de documenter chaque étape de la procédure et de conserver les preuves de consultation et d'information des salariés.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.211-1 (durée légale du travail)
  - Article L.211-2 (dérogations à la durée du travail)
  - Article L.211-3 (heures supplémentaires)
  - Article L.211-4 (repos journalier et hebdomadaire)
  - Article L.211-5 (travail de nuit)
  - Article L.211-6 (travail posté)
  - Article L.211-7 (travail à temps partiel)
  - Article L.211-8 (modalités de calcul)
  - Article L.211-9 (modalités de compensation)
  - Article L.211-10 (consultation de la délégation du personnel)
  - Article L.211-11 (sanctions)
  - Article L.211-12 (annualisation et modulation du temps de travail)
- Principes d'égalité de traitement (Livre II, Titre Ier, Chapitre II)
- Circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur la modulation du temps de travail

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

L’annualisation du temps de travail sans accord collectif ni autorisation préalable de l’ITM constitue une infraction. Il est impératif de formaliser la procédure par un accord écrit, de garantir la traçabilité des horaires et de respecter l’égalité de traitement entre 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.