

# Peut-on appliquer une politique de temps de travail annualisé à un dirigeant salarié ?

## Réponse courte

Une politique de temps de travail annualisé ne peut être appliquée à un dirigeant salarié que si celui-ci ne remplit pas strictement les critères du cadre dirigeant au sens de l'article L.211-3 du Code du travail luxembourgeois. Les cadres dirigeants, disposant d'une indépendance effective, d'une large autonomie décisionnelle et d'une rémunération élevée, sont exclus de l'application des règles sur la durée du travail, y compris l'annualisation.

Pour les dirigeants salariés qui ne sont pas considérés comme cadres dirigeants au sens strict, l'annualisation du temps de travail est possible, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif ou d'entreprise, du respect des durées maximales de travail et des modalités prévues par le Code du travail. Il est impératif d'identifier précisément le statut du salarié avant toute mise en œuvre.

## Définition

L'annualisation du temps de travail consiste à répartir la durée du travail sur l'année, permettant des variations hebdomadaires ou mensuelles, tout en respectant une durée annuelle de référence. Au Luxembourg, cette modalité vise à adapter l'organisation du travail aux fluctuations d'activité, sous réserve de respecter les limites légales. Le dirigeant salarié, au sens du droit luxembourgeois, désigne un salarié exerçant des fonctions de direction, généralement doté d'une large autonomie dans l'organisation de son travail, sans pour autant être assimilé à un mandataire social non salarié.

## Conditions d'exercice

L'application de l'annualisation du temps de travail à un dirigeant salarié dépend de la nature exacte de ses fonctions et de son autonomie réelle. Selon l'article L.211-3 du Code du travail, les dispositions relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants, définis comme les salariés disposant d'une indépendance effective dans l'organisation de leur emploi du temps, habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et percevant une rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise. Pour ces cadres dirigeants, la durée légale du travail, les heures supplémentaires et les dispositifs d'aménagement du temps de travail, y compris l'annualisation, ne sont pas applicables. En revanche, pour les dirigeants salariés ne remplissant pas strictement ces critères, l'annualisation peut être envisagée sous réserve du respect des conditions prévues par le Code du travail.

## Modalités pratiques

La mise en place d'une politique d'annualisation du temps de travail requiert la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, d'un accord d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article [L.211-12](#) du Code du travail. L'accord doit préciser la période de référence, la répartition des horaires, les modalités de consultation des représentants du personnel, ainsi que les conditions de suivi individuel du temps de travail. Pour les dirigeants salariés non considérés comme cadres dirigeants au sens strict, l'accord doit également garantir le respect des durées maximales de travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine) et des temps de repos. L'employeur doit assurer un suivi précis du temps de travail effectif et informer régulièrement le salarié concerné des modalités d'application.

## Pratiques et recommandations

Avant d'appliquer une annualisation du temps de travail à un dirigeant salarié, il est impératif d'identifier précisément son statut au regard de la définition du cadre dirigeant. Une analyse fonctionnelle du poste, de l'autonomie réelle et du niveau de rémunération s'impose. En cas de doute, il est recommandé de privilégier la sécurité juridique en appliquant les règles de droit commun relatives à la durée du travail. Toute annualisation doit être formalisée par écrit et faire l'objet d'une information claire auprès du salarié concerné. Il convient également de veiller à la compatibilité de la politique d'annualisation avec les autres avantages contractuels ou statutaires du dirigeant salarié.

## Cadre juridique

Les articles [L.211-1](#) à [L.211-12](#) du Code du travail régissent la durée du travail et ses modalités d'aménagement, y compris l'annualisation. L'article [L.211-3](#) précise l'exclusion des cadres dirigeants du champ d'application des dispositions relatives à la durée du travail. La jurisprudence luxembourgeoise exige une appréciation stricte des critères du cadre dirigeant, notamment en matière d'autonomie et de niveau de responsabilité. Toute politique d'annualisation doit respecter les prescriptions impératives du Code du travail, sous peine de nullité et de sanctions administratives ou prud'homales.

L'employeur doit procéder à une évaluation rigoureuse du statut du dirigeant salarié avant d'envisager l'annualisation du temps de travail, sous peine de requalification et de contentieux en cas de contrôle ou de litige.

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.