

Un accord collectif peut-il instaurer une modulation annuelle du temps de travail ?

Réponse courte

Un accord collectif peut instaurer une modulation annuelle du temps de travail au Luxembourg, à condition de respecter les dispositions prévues par l'article [L.211-12](#) du Code du travail. Cette modulation permet de répartir la durée du travail sur une période de référence pouvant aller jusqu'à douze mois, en adaptant les horaires aux besoins de l'entreprise tout en respectant la durée annuelle légale.

L'accord collectif doit définir précisément les modalités de répartition du temps de travail, les garanties en matière de rémunération et de repos, ainsi que les procédures d'information et de suivi. Toute modulation mise en œuvre sans accord collectif conforme est illicite et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

La modulation annuelle du temps de travail désigne un aménagement de la durée du travail permettant de répartir, sur une période de référence pouvant aller jusqu'à douze mois, le temps de travail des salariés de manière inégale selon les besoins de l'entreprise. Ce dispositif vise à adapter la durée hebdomadaire de travail aux fluctuations d'activité, tout en respectant la durée annuelle légale de travail. La mise en place d'une telle modulation requiert l'intervention d'un accord collectif de travail, conformément à l'article [L.211-12](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

La modulation annuelle du temps de travail ne peut être instaurée que par voie d'accord collectif de travail, conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise ou de la branche. L'accord doit prévoir expressément la possibilité de répartir la durée du travail sur l'année, en fixant la période de référence (maximum douze mois), les modalités de calcul et de compensation des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale, ainsi que les garanties en matière de rémunération et de repos. L'accord doit également respecter les limites maximales de durée du travail prévues par le Code du travail, notamment la durée journalière maximale de dix heures et la durée hebdomadaire maximale de quarante-huit heures, heures supplémentaires comprises.

Modalités pratiques

L'accord collectif doit définir précisément les modalités de répartition du temps de travail, notamment les périodes hautes et basses d'activité, les procédures d'information et de consultation des salariés, ainsi que les délais de prévenance en cas de modification des horaires. Il doit également prévoir les modalités de suivi individuel du temps

de travail, permettant à chaque salarié de connaître à tout moment le solde de ses heures. En fin de période de référence, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle légale (1 848 heures pour un temps plein) doivent être rémunérées comme heures supplémentaires, avec application des majorations prévues par la loi. L'accord doit également garantir le maintien de la rémunération mensuelle, indépendamment des variations hebdomadaires du temps de travail, sauf disposition plus favorable.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir dans l'accord collectif des dispositions spécifiques relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, notamment en matière de repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que des mesures d'accompagnement pour les salariés à temps partiel ou en situation particulière (maladie, maternité, congé parental). La transparence dans la gestion des horaires et la communication régulière avec les représentants du personnel sont essentielles pour prévenir les litiges. Il convient également de veiller à ce que la modulation n'entraîne pas de discrimination entre salariés et de prévoir des modalités de régularisation en cas de rupture du contrat de travail en cours de période de référence.

Cadre juridique

La possibilité d'instaurer une modulation annuelle du temps de travail par accord collectif est prévue à l'article [L.211-12](#) du Code du travail. Les modalités d'application sont encadrées par les articles [L.211-1](#) à [L.211-17](#) du Code du travail, relatifs à la durée du travail, ainsi que par la jurisprudence des juridictions luxembourgeoises, qui exigent le respect strict des garanties légales en matière de durée maximale du travail, de repos et de rémunération. Toute modulation mise en œuvre en dehors d'un accord collectif conforme est nulle et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

L'absence d'un accord collectif conforme rend toute modulation annuelle du temps de travail illicite et expose l'employeur à des rappels de salaire, des majorations pour heures supplémentaires et des sanctions administratives. Il est impératif de consulter les représentants du personnel et de veiller à la conformité de l'accord avant toute mise en œuvre.

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.