

## Que se passe-t-il si un salarié dépasse les limites de flexibilité au-delà de 12,5 % ou 10 % selon la durée ?

### Réponse courte

Si un salarié dépasse les limites de flexibilité de 12,5 % ou 10 % selon la période de référence, les heures effectuées au-delà de ces seuils sont automatiquement requalifiées en heures supplémentaires. Ces heures doivent être rémunérées avec une majoration de 40 % ou compensées par un repos équivalent, conformément à l'article [L.211-23](#) du Code du travail.

L'employeur doit assurer la traçabilité de ces dépassements, informer le salarié de la requalification et procéder à la régularisation. En cas de manquement, l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut sanctionner l'employeur, et le salarié dispose de trois ans pour réclamer le paiement des heures supplémentaires devant le tribunal du travail.

### Définition

La flexibilité du temps de travail au Luxembourg permet à l'employeur d'adapter la répartition de la durée du travail hebdomadaire sur une période de référence déterminée, tout en respectant des plafonds stricts. Ces plafonds sont fixés à 12,5 % pour une période de référence de 4 semaines ou d'un mois, et à 10 % pour une période de référence supérieure à un mois et jusqu'à 12 mois. Le dépassement de ces seuils constitue une infraction à la réglementation sur la durée du travail et entraîne des conséquences juridiques pour l'employeur et des droits pour le salarié.

### Conditions d'exercice

La flexibilité du temps de travail doit être prévue par une convention collective, un plan d'organisation du travail ou un accord d'entreprise, conformément à l'article [L.211-12](#) du Code du travail. L'employeur doit garantir que la planification du temps de travail respecte les limites maximales de flexibilité, sans discrimination entre salariés et en assurant l'égalité de traitement. Les heures effectuées au-delà des seuils de 12,5 % ou 10 % ne sont pas couvertes par le régime de flexibilité et sont considérées comme des heures supplémentaires. Toute dérogation doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles, dûment motivées et documentées, et faire l'objet d'un encadrement humain et d'une traçabilité rigoureuse.

### Modalités pratiques

En cas de dépassement des limites de flexibilité, les heures excédentaires sont automatiquement requalifiées en heures supplémentaires. Ces heures doivent être rémunérées avec la majoration prévue à l'article [L.211-23](#) du Code du travail, soit un supplément de 40 % par rapport au salaire horaire normal, sauf si elles sont compensées par un

repos équivalent. L'employeur doit assurer la traçabilité des horaires et informer le salarié de la requalification et de la rémunération ou compensation applicable. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut contrôler le respect des seuils et sanctionner l'employeur en cas de manquement. Le salarié dispose d'un délai de trois ans pour réclamer le paiement des heures supplémentaires devant le tribunal du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un système fiable et traçable de suivi du temps de travail, permettant d'alerter en cas de risque de dépassement des seuils de flexibilité. Toute modification du planning doit être documentée, communiquée au salarié et validée par un responsable RH. L'employeur doit former les responsables et managers à la gestion des périodes de référence et à l'identification des heures susceptibles d'être requalifiées. En cas de dépassement, il convient de régulariser rapidement la situation par le paiement des heures supplémentaires ou l'octroi d'un repos compensatoire équivalent, conformément à la législation. Il est interdit de compenser ces dépassements par des accords informels ou des reports non conformes, et il est essentiel de garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.211-12](#) (définition et limites de la flexibilité)
  - Article [L.211-13](#) (modalités de mise en œuvre)
  - Article [L.211-14](#) (périodes de référence)
  - Article [L.211-15](#) (information et consultation du personnel)
  - Article [L.211-16](#) (suivi et contrôle)
  - Article [L.211-23](#) (rémunération des heures supplémentaires)
  - Article [L.211-27](#) (prescription des actions)
- Textes associés :
  - Conventions collectives applicables
  - Jurisprudence nationale sur la requalification des heures
  - Règlement grand-ducal du 21 décembre 2007 relatif à la durée du travail

Le non-respect répété ou systématique des seuils de flexibilité expose l'employeur à des sanctions administratives, à des rappels de salaire, à des dommages-intérêts pour le salarié et à un contrôle renforcé de l'[ITM](#). Il est impératif de contrôler régulièrement la conformité des plannings, d'assurer la traçabilité des horaires et d'anticiper les risques de dépassement pour garantir la sécurité juridique de l'entreprise.

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.