

Comment sont traitées les heures prestées au-delà de la limite légale dans un POT (10 %, 12,5 %) ?

Réponse courte

Les heures prestées au-delà de la limite légale de flexibilité dans un POT, soit plus de 44 heures par semaine (10 %) pour les entreprises de moins de 150 salariés ou plus de 45 heures (12,5 %) pour celles de 150 salariés ou plus, sont considérées comme des 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 consigner ces dépassements dans le registre du temps de travail et informer la délégation du personnel.

Un suivi rigoureux et une justification des dépassements sont indispensables, car tout manquement expose l'employeur à des sanctions administratives, des réclamations salariales rétroactives et des risques de contentieux.

Définition

Le plan d'organisation du temps de travail (POT) est un dispositif légal permettant à l'employeur de répartir la durée du travail sur une période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois, sous réserve d'un accord collectif ou d'une autorisation ministérielle. Ce système autorise une modulation de l'horaire hebdomadaire, à condition que la durée moyenne de travail n'excède pas 40 heures par semaine sur la période de référence. Les heures effectuées au-delà de la limite légale de 40 heures par semaine ne sont pas systématiquement considérées comme des heures supplémentaires si elles restent dans les marges de flexibilité prévues par le POT, soit 10 % ou 12,5 % selon la taille de l'entreprise.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un POT nécessite un accord collectif ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 150 salariés, sous réserve d'information et de consultation de la délégation du personnel. Le POT doit préciser la période de référence, les modalités de communication des horaires, ainsi que les limites maximales de variation hebdomadaire. La flexibilité autorisée est de 10 % de la durée hebdomadaire de travail dans les entreprises de moins de 150 salariés et de 12,5 % dans celles de 150 salariés ou plus. Toute heure prestée au-delà de ces seuils est considérée comme une heure supplémentaire et doit être traitée conformément à la législation.

Modalités pratiques

Durant la période de référence, l'employeur peut demander aux salariés de travailler jusqu'à 44 heures par semaine (10 % de 40 heures) dans les entreprises de moins de 150 salariés, et jusqu'à 45 heures (12,5 % de 40 heures) dans celles de 150 salariés ou plus, sans déclencher automatiquement le régime des heures supplémentaires. Toutefois, toute heure prestée au-delà de ces seuils hebdomadaires constitue une heure supplémentaire, même si la moyenne sur la période de référence reste inférieure ou égale à 40 heures. 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 est tenu de consigner précisément ces dépassements dans le registre du temps de travail et d'en informer la délégation du personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de surveiller de manière rigoureuse le décompte des heures travaillées chaque semaine afin d'identifier immédiatement les dépassements des seuils de 10 % ou 12,5 %. L'employeur doit anticiper les fluctuations d'activité pour éviter des dépassements non maîtrisés, susceptibles de générer des contentieux. Il convient d'informer clairement les salariés des modalités de calcul et de traitement des heures supplémentaires dans le cadre du POT, notamment par une note de service ou une annexe au contrat de travail. La délégation du personnel doit être consultée en cas de dépassement répété ou structurel des seuils, ce qui peut révéler une inadéquation du POT aux besoins réels de l'entreprise. Il est également conseillé de documenter systématiquement les causes et la gestion des dépassements afin de garantir la traçabilité et de prévenir tout litige.

Cadre juridique

Le traitement des heures prestées au-delà des limites prévues dans un POT est encadré par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- [L.211-6](#) (définition et conditions du POT)
- [L.211-7](#) (modalités de mise en place)
- [L.211-9](#) (information et consultation de la délégation du personnel)
- [L.211-10](#) (registre du temps de travail)
- [L.211-21](#) à [L.211-23](#) (définition, rémunération et compensation des heures supplémentaires)
- [L.225-1 et suivants](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
- [L.261-1](#) (obligation de traçabilité et contrôle par l'ITM)

La jurisprudence luxembourgeoise confirme que les heures dépassant les seuils de flexibilité autorisés doivent être qualifiées d'heures supplémentaires, indépendamment de la moyenne sur la période de référence. L'Inspection du travail et des mines (ITM) veille au respect de ces dispositions et peut sanctionner tout manquement, notamment en cas de non-paiement des majorations ou d'absence de justification des dépassements.

Une gestion rigoureuse et transparente des heures prestées au-delà des seuils du POT est indispensable : tout dépassement non justifié ou non rémunéré conformément aux règles expose l'employeur à des sanctions administratives, à des réclamations salariales rétroactives et à des risques de contentieux pour non-respect de l'égalité de traitement.

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.