

Comment déterminer si une heure hors POT relève du travail flexible ou du travail supplémentaire ?

Réponse courte

Une heure effectuée hors POT relève du travail flexible si elle est réalisée dans le respect de la durée hebdomadaire moyenne prévue par le POT sur la période de référence, sans dépasser 40 heures par semaine en moyenne. Ces heures déplacées à l'intérieur de la période de référence, sans dépassement de la durée moyenne, ne donnent pas lieu à majoration.

Une heure est considérée comme du travail supplémentaire si, à l'issue de la période de référence, la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif excède 40 heures, ou si la durée maximale journalière ou hebdomadaire fixée par le POT est dépassée sans compensation ultérieure. Ces heures doivent être rémunérées avec une majoration ou donner lieu à un repos compensatoire.

La distinction se fait donc en comparant, à la fin de la période de référence, le nombre total d'heures travaillées avec la durée moyenne prévue par le POT. Un suivi rigoureux et documenté du temps de travail est indispensable pour qualifier correctement les heures hors POT.

Définition

Le plan d'organisation du temps de travail (POT) est un dispositif collectif, établi conformément à l'article [L.211-7](#) du Code du travail luxembourgeois, qui organise la répartition de la durée du travail sur une période de référence déterminée. Il permet d'adapter les horaires de travail en fonction des besoins de l'entreprise, tout en respectant les limites légales.

Le travail flexible désigne les heures de travail réalisées en dehors des horaires habituels, mais qui restent dans les limites de la durée légale hebdomadaire de 40 heures ou de la durée moyenne prévue par le POT sur la période de référence. Ces heures ne donnent pas lieu à majoration, sous réserve du respect des plafonds légaux.

Le travail supplémentaire, tel que défini à l'article [L.211-22](#) du Code du travail, correspond aux heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de 40 heures ou de la durée moyenne fixée par le POT sur la période de référence. Ces heures ouvrent droit à une majoration salariale ou à un repos compensatoire.

Conditions d'exercice

Pour qu'une heure effectuée hors POT soit considérée comme du travail flexible, elle doit être réalisée dans le respect de la durée hebdomadaire moyenne prévue par le POT sur la période de référence, sans dépasser 40 heures par semaine en moyenne.

Une heure est qualifiée de travail supplémentaire si, à l'issue de la période de référence, la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif excède 40 heures, ou si la durée maximale journalière ou hebdomadaire fixée par le POT est dépassée sans compensation ultérieure.

La distinction repose sur la comparaison entre le nombre total d'heures travaillées et la durée moyenne prévue, appréciée à la fin de la période de référence. Le respect de l'égalité de traitement entre salariés et la traçabilité des heures sont des obligations légales implicites.

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un système fiable de suivi du temps de travail, permettant de distinguer les heures prévues au POT, les heures déplacées dans le cadre de la flexibilité, et les heures excédentaires.

Les heures déplacées à l'intérieur de la période de référence, sans dépassement de la durée moyenne hebdomadaire, relèvent du travail flexible et ne donnent pas lieu à majoration. Ces heures doivent néanmoins être tracées et justifiées.

Les heures qui, après compensation sur la période de référence, excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 40 heures sont qualifiées de travail supplémentaire. Elles doivent être rémunérées avec une majoration de 40 % ou donner lieu à un repos compensatoire équivalent, conformément à l'article [L.211-25](#).

Le suivi du temps de travail doit être documenté, accessible à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) sur demande, et respecter les principes de protection des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans le règlement interne ou dans une note de service les modalités de gestion des heures hors POT, en précisant les règles de compensation, de suivi et d'information des salariés.

Les responsables RH doivent informer les salariés sur la distinction entre flexibilité et heures supplémentaires, notamment lors de l'introduction ou de la modification d'un POT. Une formation régulière sur la gestion du temps de travail et la traçabilité est conseillée.

Un contrôle périodique du respect de la durée maximale du travail et de la correcte qualification des heures hors POT permet de limiter les risques de contentieux et de sanctions administratives. L'encadrement humain du dispositif est essentiel pour garantir l'égalité de traitement et la conformité légale.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire lors de l'établissement ou de la modification du POT, conformément à l'article [L.211-7\(2\)](#).

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.211-7](#) à [L.211-9](#) : plan d'organisation du temps de travail, flexibilité, consultation du personnel
 - Articles [L.211-22](#) à [L.211-25](#) : définition et régime du travail supplémentaire, majoration, repos compensatoire
 - Article [L.414-3](#) : égalité de traitement entre salariés
 - Article [L.261-1](#) et suivants : protection des données à caractère personnel dans le cadre du suivi du temps de travail
- Circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM) relatives au contrôle du temps de travail
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice, arrêt du 21 janvier 2016 (n° 41031 du rôle) : appréciation du dépassement de la durée moyenne sur la période de référence

Un suivi rigoureux, documenté et accessible du temps de travail est indispensable pour éviter la requalification d'heures flexibles en heures supplémentaires lors d'un contrôle ou d'un litige. L'employeur doit veiller à l'information des salariés et à la consultation régulière de la délégation du personnel.

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.