Les conventions collectives peuvent-elles prévoir des horaires flexibles ou une modulation du temps de travail ?

Réponse courte

Oui, les **conventions collectives** peuvent prévoir des horaires flexibles et une modulation du temps de travail au Luxembourg, sous réserve du strict respect du **Code du travail**.

L'employeur peut mettre en place un **Plan d'Organisation du Travail (POT)** ou un **horaire mobile** sur une **période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois maximum**, conformément à l'article **L.211-6**.
Dans certains cas particuliers, une **convention collective ou un accord interprofessionnel** peut expressément prévoir une extension **jusqu'à 12 mois**, mais cette possibilité reste exceptionnelle et encadrée.

Les salariés peuvent travailler au-delà de 8 heures par jour et 40 heures par semaine sans que ces heures soient qualifiées d'heures supplémentaires, à condition que la moyenne hebdomadaire ne dépasse pas **40 heures** sur la période de référence.
Les limites absolues demeurent **10 heures par jour** et **48 heures par semaine**. Un système fiable d'**enregistrement du temps de travail** (pointage) est obligatoire, et la **délégation du personnel** doit être consultée.

Définition

La **modulation du temps de travail** (ou **flexibilisation** via un POT) permet à l'employeur d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations d'activité sur une période de référence définie, sans dépasser en moyenne 40 heures par semaine.

Les **horaires flexibles** (ou **horaire mobile**) permettent aux salariés d'aménager individuellement leur horaire dans le cadre de plages fixes (présence obligatoire) et de plages mobiles (aménagement libre).

Ces dispositifs sont régis par les **articles L.211-6 et L.211-7 du Code du travail**, modifiés par la **loi du 23 décembre 2016** entrée en vigueur le 1?? janvier 2017.

Questions fréquentes

Les conventions collectives peuvent-elles prévoir des horaires flexibles au Luxembourg ?

Oui, les conventions collectives peuvent prévoir des horaires flexibles et une modulation du temps de travail au Luxembourg, sous réserve du strict respect du Code du travail. L'employeur peut mettre en place un Plan d'Organisation du Travail (POT) ou un horaire mobile sur une période de référence pouvant aller jusqu'à 4 mois maximum, et exceptionnellement jusqu'à 12 mois si prévu expressément par convention collective.

Quelle est la période de référence maximale pour la modulation du temps de travail ?

Sans convention collective, la période de référence est limitée à 1 mois maximum. Avec une convention collective ou accord collectif, elle peut aller jusqu'à 4 mois maximum. Une extension exceptionnelle jusqu'à 12 mois est possible uniquement si prévue expressément par une convention collective ou un accord interprofessionnel reconnu.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles obligations s'imposent à l'employeur pour mettre en place des horaires flexibles ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel, mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail (pointage obligatoire), respecter un délai de prévenance d'au moins 3 jours pour toute modification du planning, et déposer la convention collective auprès de l'ITM pour validation.

Quelles sont les limites absolues à respecter avec les horaires flexibles ?

Les limites absolues sont de 10 heures par jour et 48 heures par semaine maximum. La durée hebdomadaire moyenne ne doit pas dépasser 40 heures sur la période de référence. Un repos quotidien de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum doivent être respectés.

Conditions d’exercice

Conditions générales :

- Accord explicite dans la **convention collective** ou dans un accord collectif conforme au Livre I, Titre VI du Code du travail
- Respect des **limites maximales** : 10 heures par jour et 48 heures par semaine (art. L.211-6)
- Durée hebdomadaire moyenne ne dépassant pas **40 heures** sur la période de référence
- Consultation et information préalable de la **délégation du personnel**

Période de référence (art. L.211-6) :

- **Sans convention collective** : maximum **1 mois**
- **Avec convention collective ou accord collectif** : jusqu’à **4 mois maximum**
- **Extension exceptionnelle jusqu’à 12 mois** possible uniquement si **prévue expressément** par une convention collective ou un **accord interprofessionnel** reconnu
- Réductions des maxima selon la durée :
  - Période ? 3 mois : moyenne de 45 heures/semaine (soit 12,5 % au-delà de 40 h)
  - Période > 3 mois : moyenne de 44 heures/semaine (soit 10 % au-delà de 40 h)

Repos obligatoires (art. L.211-16) :

- Repos quotidien : minimum 11 heures consécutives par période de 24 heures
- Repos hebdomadaire : minimum 44 heures consécutives

Système de pointage obligatoire (art. L.211-29) :

- Enregistrement du début, de la fin et de la durée du travail journalier
- Accessible aux salariés et à la **délégation du personnel**
- Présentable à l’**Inspection du travail et des mines (ITM)** sur demande

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Contenu obligatoire de la convention collective (art. L.162-12) :

- Définir précisément la **période de référence** applicable
- Décrire les **modalités d'organisation du travail** (POT, horaire mobile, etc.)
- Fixer les **plages fixes et mobiles** pour les horaires flexibles
- Déterminer le **mode de calcul et de compensation** des heures
- Préciser les **procédures de contrôle** et de suivi du temps de travail
- Garantir la **rémunération** et la **protection juridique** des salariés concernés

Plan d'Organisation du Travail (POT) :

- Planning établi à l'avance pour toute la période de référence
- **Délai de prévenance d'au moins 3 jours** pour toute modification
- Si la modification est communiquée tardivement, compensation majorée : **1,2 h** pour 1 h dépassant de > 2 h l'horaire prévu

Horaire mobile :

- Décision prise dans une convention collective ou d'un commun accord avec la délégation
- Définition de **plages fixes** (présence obligatoire) et de **plages mobiles** (aménagement libre)

Congés additionnels :

- Période de référence ? 3 mois : **2 jours supplémentaires** par an
- Période de référence > 3 mois : **3,5 jours supplémentaires** par an

Système d'enregistrement conforme :

- Utilisation d'un système de **pointage fiable** (badgeuse, logiciel, registre)
- Conservation des données selon le **RGPD**
- Accès permanent pour contrôle ITM

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

- **Négocier en amont** avec la délégation du personnel
- Rédiger des clauses **claires et sécurisées juridiquement**
- **Former les managers et RH** à la gestion de ces dispositifs
- Mettre en place une **communication transparente** vers les salariés
- **Documenter toutes les décisions** et modifications
- **Évaluer régulièrement** les effets sur la charge de travail et la santé
- Toujours **déposer et faire valider** la convention auprès de l'ITM (art. L.162-5)

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Art. L.211-4** : Définition de la durée du travail
- **Art. L.211-5** : Durée normale du travail (8 h/jour, 40 h/semaine)
- **Art. L.211-6** : Périodes de référence et modulation du temps de travail (1 mois sans convention, 4 mois avec, 12 mois possible uniquement par convention ou accord interprofessionnel)
- **Art. L.211-7** : Plan d'Organisation du Travail
- **Art. L.211-16** : Temps de repos quotidien et hebdomadaire
- **Art. L.211-27** : Majoration des heures supplémentaires
- **Art. L.211-29** : Registre de pointage obligatoire
- **Art. L.162-12** : Contenu obligatoire des conventions collectives
- **Art. L.414-3** : Consultation de la délégation du personnel

Loi du 23 décembre 2016 sur l'organisation du temps de travail
Sources officielles :

- Legilux – Code du travail
- ITM – Organisation du temps de travail
- CSL – Flexibilité et temps de travail

Le non-respect des règles relatives à la période de référence ou au suivi du temps de travail expose l'employeur à des **amendes de 251 € à 25 000 €** par infraction (art. L.211-29).
Les **cadres supérieurs** sont exclus du champ des heures supplémentaires, mais restent soumis aux dispositions relatives aux **temps de repos** et à la **santé au travail**.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La conformité du dispositif doit être **contrôlée régulièrement** en collaboration avec la **délégation du personnel** et, en cas de doute, validée par l'**ITM**.

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.