Quelle est la durée légale hebdomadaire de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

La durée légale hebdomadaire de travail au Luxembourg est de **40 heures** pour tous les salariés du secteur privé, quelle que soit la taille de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié. Cette durée s'applique également aux **jeunes travailleurs** de moins de 18 ans, sans possibilité de dérogation.

Toute heure accomplie au-delà de ce plafond constitue une **heure supplémentaire**, qui doit être prioritairement compensée par un **repos rémunéré majoré** (1h30 par heure supplémentaire) ; à défaut de récupération possible, elle est payée avec une **majoration de 40 %** du salaire horaire. La répartition des 40 heures peut être adaptée sur une **période de référence** de 4 semaines, à condition que la durée journalière n'excède pas **10 heures** et que la moyenne hebdomadaire ne dépasse pas 40 heures.

Définition

La **durée légale hebdomadaire de travail** au Luxembourg désigne le nombre maximal d'heures de **travail effectif** qu'un salarié peut accomplir par semaine, sans qu'il soit nécessaire pour l'employeur d'obtenir une **autorisation administrative** ou de verser des majorations pour heures supplémentaires. Ce plafond s'applique à l'ensemble des salariés du secteur privé, sous réserve des dérogations prévues par la loi.

Cette notion vise à **protéger la santé et la sécurité** des salariés, à garantir l'**égalité de traitement** et à encadrer l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Principe fondamental : La durée légale constitue une **disposition d'ordre public** applicable à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire luxembourgeois, indépendamment de leur nationalité ou du lieu d'établissement de leur employeur.

Questions fréquentes

Comment sont rémunérées les heures supplémentaires au Luxembourg ?

Toute heure au-delà de 40 heures est prioritairement compensée par un repos rémunéré majoré de 1h30 par heure. À défaut de récupération, l'heure est payée avec une majoration de 40% du salaire horaire (article L. 211-22 et suivants).

La durée de 40 heures s'applique-t-elle aux jeunes travailleurs et apprentis ?

Oui, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les apprentis sont soumis au plafond de 40 heures hebdomadaires sans dérogation possible. Cette protection est plus stricte que pour les adultes, sans aménagement permettant le dépassement.

Quel est le repos minimum entre deux journées de travail ?

Le repos quotidien obligatoire est de 11 heures consécutives par période de 24 heures. Le repos hebdomadaire impose 44 heures consécutives incluant en principe le dimanche, conformément à l'article L. 231-11 du Code du travail luxembourgeois.

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

Quelle est la durée légale hebdomadaire de travail au Luxembourg ?

La durée légale hebdomadaire de travail au Luxembourg est fixée à 40 heures pour tous les salariés du secteur privé, sans distinction d'âge ni d'ancienneté. Cette règle figure à l'article L. 211-5 du Code du travail et constitue une disposition d'ordre public.

Quelle est la durée maximale journalière de travail autorisée au Luxembourg ?

La durée journalière maximale est de 10 heures, heures supplémentaires comprises, conformément à l'article L. 211-12 du Code du travail. La répartition standard reste de 8 heures par jour sur 5 jours pour atteindre le plafond hebdomadaire de 40 heures.

Quelle est la période de référence pour calculer la moyenne hebdomadaire ?

La répartition des 40 heures peut être aménagée sur une période de référence de 4 semaines, extensible jusqu'à 12 mois par convention collective. La moyenne ne doit jamais dépasser 40 heures hebdomadaires sur cette période.

Quelles sont les obligations de traçabilité du temps de travail ?

L'employeur doit tenir un registre des heures conservé au minimum 5 ans et présentable sur demande de l'ITM (article L. 211-29). Le non-respect de la durée légale expose à des sanctions administratives et pénales, plus des actions en paiement.

Conditions d’exercice

La durée légale hebdomadaire est fixée à 40 heures maximum et s'applique à tous les salariés, selon les règles suivantes.

Situation	Condition
Secteur privé	Tous les salariés sans exception
Jeunes travailleurs (< 18 ans)	40 heures maximum sans dérogation
Apprentis	Soumis aux mêmes règles (40 heures max)
Salariés à temps partiel	Durée contractuelle inférieure fixée par contrat
Conventions collectives	Peuvent prévoir une durée **inférieure** mais jamais supérieure
Accords d'entreprise	Modalités d'organisation dans la limite légale
Durée journalière maximale	10 heures par jour (heures supplémentaires incluses)
Durée hebdomadaire maximale	48 heures par semaine (période exceptionnelle)
Moyenne sur période de référence	40 heures sur 4 semaines consécutives
Égalité de traitement	Obligatoire, sans discrimination d'âge, sexe ou fonction

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur une répartition encadrée des heures et sur des obligations de traçabilité précises.

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

Étape	Modalité
Répartition standard	5 jours ouvrables x 8 heures = 40 heures
Limite journalière	10 heures maximum par jour
Limite hebdomadaire	48 heures maximum par semaine
Période de référence	4 semaines (jusqu'à 12 mois par convention)
Heures supplémentaires	Repos compensateur majoré 1h30 (priorité) ou paiement +40 % (défaut)
Plan d'Organisation du Travail	Outil de répartition flexible des heures
Registre des heures	Tenue obligatoire et conservation 5 ans minimum
Contrôle ITM	Présentation des relevés sur demande
Repos quotidien	11 heures consécutives minimum
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives incluant le dimanche
Pauses journalières	Obligatoires si temps de travail > 6 heures

Pratiques et recommandations

La **formalisation rigoureuse** de la durée hebdomadaire dans le contrat de travail, le règlement interne et les **conventions collectives** applicables constitue une première ligne de défense contre tout contentieux. Toute modification de la répartition du temps de travail doit s'accompagner d'une information préalable des salariés concernés et, lorsqu'elle existe, d'une **consultation de la délégation du personnel**.

En cas de recours fréquent aux **heures supplémentaires**, il convient d'analyser les causes organisationnelles structurelles et d'envisager des ajustements en effectifs ou en organisation pour préserver la santé des salariés et limiter les risques de contentieux. Un **système de pointage fiable**, des tableaux de bord de suivi et une formation régulière des managers sur les règles légales constituent les piliers d'une gestion conforme.

La **digitalisation des outils de suivi**, combinée à des procédures claires d'autorisation et de validation des dépassements, permet de sécuriser la conformité tout en offrant une flexibilité adaptée aux besoins opérationnels de l'entreprise.

Cadre juridique

Les règles applicables à la durée hebdomadaire de travail trouvent leur source principale dans le Code du travail luxembourgeois.

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

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée normale du travail fixée à 40 heures par semaine
Art. L.211-5	Durée journalière maximale de 8 heures, portée à 10 h en cas d'aménagement
Art. L.211-12	Limite absolue de 10 heures par jour et 48 heures par semaine
Art. L.211-16	Pauses obligatoires si le temps de travail dépasse 6 heures
Art. L.211-22 et suivants	Heures supplémentaires : repos majoré prioritaire ou paiement majoré 40 % à défaut
Art. L.563-4	Durée de 40 heures dans les ateliers protégés
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Le **non-respect de la durée légale** hebdomadaire de travail expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**, ainsi qu'à des actions en paiement d'heures supplémentaires. Il est **impératif** de documenter rigoureusement le temps de travail, d'assurer la **traçabilité** des relevés et de consulter régulièrement les mises à jour législatives.

La **digitalisation** des outils de suivi devient essentielle pour garantir la conformité, notamment avec l'évolution vers le télétravail et les horaires flexibles. L'**encadrement humain** reste néanmoins indispensable pour l'interprétation et l'application équitable des règles.

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.