

# Quelle est la durée maximale de travail autorisée par jour au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la **durée maximale quotidienne de travail** est de **8 heures par jour** pour chaque salarié, hors pauses et temps de repos. Cette limite légale s'applique par défaut à tous les salariés du secteur privé et public.

Des dérogations permettent de dépasser cette durée dans des conditions strictement encadrées : par **convention collective**, par **accord écrit entre les parties**, ou sur **autorisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM)**. Dans ces cas, la durée maximale absolue ne peut jamais excéder **10 heures par jour** de travail effectif, sauf exceptions légales très limitées prévues pour certains secteurs (jusqu'à 12 heures dans des situations exceptionnelles comme les pointes saisonnières).

Toute organisation du temps de travail dépassant 8 heures doit respecter une procédure formalisée, être documentée avec précision, et garantir l'accord du salarié. L'employeur reste responsable du respect des temps de repos obligatoires : **11 heures consécutives par jour** et **44 heures consécutives par semaine**.

## Définition

La **durée maximale quotidienne de travail** désigne le nombre maximal d'heures de **travail effectif** qu'un salarié peut légalement accomplir au cours d'une même journée de 24 heures. Cette limite légale vise à **protéger la santé et la sécurité** des travailleurs en encadrant le temps durant lequel le salarié est à la **disposition de son employeur**.

Les pauses et les temps de repos ne sont pas comptabilisés dans cette durée. Le **travail effectif** correspond au temps pendant lequel le salarié est concrètement à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses **occupations personnelles**.

## Questions fréquentes

### Le temps de pause est-il inclus dans la durée maximale quotidienne ?

Non, les pauses et temps de repos ne sont pas comptabilisés dans les 8 ou 10 heures journalières maximales. Seul le travail effectif compte, soit le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations.

### Peut-on dépasser 8 heures de travail par jour au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement par convention collective, accord écrit individuel, ou autorisation de l'ITM. La limite absolue est de 10 heures par jour de travail effectif, jusqu'à 12 heures dans des situations exceptionnelles comme les pointes saisonnières.

### Quelle est la durée maximale de travail autorisée par jour au Luxembourg ?

La durée maximale est de 8 heures par jour pour tous les salariés du secteur privé, conformément à l'article L. 211-5 du Code du travail. Elle peut être portée à 10 heures par dérogation, dans le cadre d'un aménagement encadré et formalisé.

### Quelle majoration s'applique aux heures supplémentaires journalières ?

Les heures supplémentaires donnent droit à un repos compensateur d'1,5 heure par heure travaillée ou, à défaut, à un paiement majoré d'au moins 40% du salaire horaire normal (article L. 211-22 et suivants du Code du travail luxembourgeois).

### Quelles obligations de traçabilité s'imposent à l'employeur ?

L'employeur doit tenir un registre indiquant début, fin, prolongations, dimanches, jours fériés et travail de nuit, à disposition de l'ITM. L'absence de registre constitue une infraction distincte, sanctionnable indépendamment du dépassement éventuel des durées.

### Quelles sont les conditions pour atteindre 12 heures de travail par jour ?

Le seuil de 12 heures est réservé aux pointes saisonnières, limité à six semaines par an, sur autorisation préalable de l'ITM. Cette dérogation suppose une justification opérationnelle réelle et le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

### Quels repos journaliers et hebdomadaires l'employeur doit-il garantir ?

L'employeur doit garantir un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives entre deux journées et un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives. Ces minima sont fixés par les articles L. 211-16 et L. 231-11 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

La durée normale est de 8 heures par jour, extensible jusqu'à 10 heures dans des cas strictement encadrés, selon les règles suivantes.

Situation	Condition
Durée normale	8 heures par jour, 40 heures par semaine
Limite absolue	10 heures par jour (travail effectif)
Convention collective	Peut prévoir durées supérieures dans la limite de 10 h/jour
Accord individuel écrit	Dérogation possible avec accord formalisé
Autorisation <u>ITM</u>	Requise pour travaux préparatoires ou complémentaires
Plan d'Organisation du Travail	Variation permise si moyenne hebdo ? 40 h
Pointes saisonnières	Jusqu'à 12 h/jour, max 6 semaines/an, autorisation préalable
Dérogation hebdo > 48 h	Accord exprès du salarié requis

## Modalités pratiques

La mise en œuvre exige une planification formalisée, la documentation des dérogations et la traçabilité des heures prestées.

Étape	Modalité
Planification	Respect de 8 h/jour, sauf dérogation écrite
Formalisation	Convention, accord individuel ou autorisation <u>ITM</u>
Consultation	Information préalable de la délégation du personnel
Pause obligatoire	Si durée > 6 h, temps de repos adapté (non compris dans les 8 h)
Majoration heures supp.	Paiement avec supplément de 40 % minimum
Repos compensatoire	1 h travaillée = 1,5 h de repos
Registre des horaires	Début, fin, prolongations, dimanches, jours fériés, nuit
Conservation	Tenir le registre à disposition de l' <u>ITM</u>
Repos quotidien	11 heures consécutives minimum
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives minimum

## Pratiques et recommandations

Toute organisation dépassant 8 heures par jour doit être **anticipée avec au moins un mois d'avance**, après **consultation de la délégation du personnel**. La conservation systématique des accords écrits, autorisations ITM et **registres d'horaires** pendant au moins 5 ans garantit la sécurité juridique de l'entreprise en cas de contrôle ou de contentieux. Communiquer clairement aux salariés leurs droits et les procédures de dérogation évite les incompréhensions.

L'employeur doit également prendre en compte les **risques psychosociaux** liés aux horaires étendus, en évaluant l'impact sur la santé des salariés et en prévoyant des **périodes de repos** suffisantes entre deux journées de travail. L'adaptation de l'organisation face à d'éventuels signaux d'**épuisement professionnel** reste une responsabilité directe de l'employeur au titre de l'**obligation de sécurité**.

Un contrôle régulier permet de vérifier que la durée hebdomadaire moyenne reste dans les limites, que le repos quotidien de 11 heures consécutives est respecté et que les systèmes de pointage sont fiables et conformes.

## Cadre juridique

Les règles applicables à la durée maximale quotidienne se trouvent principalement dans le Code du travail luxembourgeois.

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-5</a>	Durée journalière normale de 8 heures
Art. <a href="#">L.211-5</a>	Durée hebdomadaire normale de 40 heures
Art. <a href="#">L.211-6</a>	Périodes de référence et moyenne hebdomadaire
Art. <a href="#">L.211-12</a>	Limite absolue 10 heures/jour et 48 heures/semaine
Art. <a href="#">L.211-16</a>	Temps de repos et pause obligatoire
Art. <a href="#">L.211-22</a> et suivants	Régime des heures supplémentaires et majoration
Art. <a href="#">L.614-1</a> et suivants	Contrôle et sanctions par l' <a href="#">ITM</a>
Art. <a href="#">L.231-11</a>	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Le non-respect de la durée maximale quotidienne de travail expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**. Toute dérogation doit être formalisée par écrit, notifiée à l'[ITM](#) si nécessaire, et respecter les procédures d'information et de consultation des représentants du personnel.

La traçabilité des horaires est une obligation légale incontournable. L'employeur doit pouvoir démontrer à tout moment la conformité de l'organisation du temps de travail avec le cadre légal et conventionnel applicable.

En cas de contrôle [ITM](#), l'absence de registre ou de documentation probante constitue une infraction distincte, sanctionnable indépendamment du dépassement éventuel des durées maximales.

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.