

# Quelles sont les conditions pour mettre en place une dérogation à la durée légale de travail ?

## Réponse courte

La **dérogation à la durée légale** (8h/jour, 40h/semaine selon l'article [L.211-5](#)) au Luxembourg recouvre plusieurs régimes : heures supplémentaires, pointes saisonnières, pénurie de main d'œuvre, récupération d'heures perdues. La durée maximale absolue reste de **10h/jour et 48h/semaine** (article [L.211-12](#)).

Le régime des **heures supplémentaires** ([L.211-22](#) à [L.211-24](#)) impose une notification ou autorisation préalable du **ministre du Travail**, avec avis de la délégation du personnel. Cas admis : matières périssables, inventaires, intérêt public.

En cas d'**accident, travaux d'urgence ou force majeure** ([L.211-24](#)), aucune notification préalable n'est exigée : l'employeur informe l'[ITM](#) des motifs. Au-delà de **3 jours par mois**, la procédure normale s'applique.

Les heures supplémentaires sont compensées par repos majoré (1h + ½h) ou payées avec **majoration de 40 %** ([L.211-27](#)). Un **registre spécial** est obligatoire ([L.211-29](#)).

## Définition

La **durée légale de travail** au Luxembourg est fixée à **8 heures par jour et 40 heures par semaine** pour les salariés à temps plein (article [L.211-5](#) du Code du travail). Une **dérogation** consiste à autoriser, sous conditions strictes, un dépassement de ces limites soit ponctuellement (heures supplémentaires, force majeure), soit dans le cadre d'une organisation spécifique (pointes saisonnières, équipes successives, horaire mobile, période de référence).

Le Code du travail distingue plusieurs régimes dérogatoires : le **travail supplémentaire** ([L.211-22](#) à [L.211-27](#)), les **dérogations sectorielles saisonnières** ([L.211-13](#)), les **dérogations pour pénurie de main-d'œuvre** ([L.211-25](#)), la **récupération d'heures perdues** ([L.211-21](#)) et les **régimes de dérogation compensatoire** ([L.211-17](#) à [L.211-20](#)). Dans tous les cas, la durée maximale absolue est plafonnée à **10 heures par jour et 48 heures par semaine** ([L.211-12](#)).

## Questions fréquentes

### Comment compenser les heures supplémentaires au Luxembourg ?

L'article L. 211-27 impose une compensation prioritaire en repos rémunéré : 1 heure travaillée donne droit à 1h30 de repos. À défaut de récupération possible, l'heure supplémentaire est payée avec une majoration de 40%, exonérée d'impôts et cotisations.

### Quel est le plafond d'heures supplémentaires par jour ?

Le plafond est de 2 heures supplémentaires par jour selon l'article L. 211-26 du Code du travail luxembourgeois. La durée totale ne peut jamais dépasser 10 heures par jour ni 48 heures par semaine, conformément à l'article L. 211-12.

### Quelle procédure en cas d'accident, travaux d'urgence ou force majeure ?

L'article L. 211-24 du Code du travail dispense de notification préalable : l'employeur informe l'ITM des motifs a posteriori. Au-delà de 3 jours par mois, la procédure normale de notification au ministre s'applique selon l'article L. 211-23.

### Quelle procédure pour les heures supplémentaires planifiables ?

Les heures supplémentaires planifiables (article L. 211-23) imposent une notification ou autorisation préalable du ministre du Travail, avec avis de la délégation du personnel. Cas admis : matières périssables, inventaires, bilans, échéances et événements d'intérêt public ou de danger national.

### Quelles dérogations en cas de pointes extraordinaires saisonnières ?

L'article L. 211-13 autorise une durée maximale de 12 heures par jour et 60 heures par semaine, limitée à 6 semaines maximum par an. Cette dérogation suppose une convention collective applicable et une autorisation ministérielle préalable formalisée.

### Quelles obligations de traçabilité pour les heures supplémentaires ?

L'article L. 211-29 impose un registre spécial mentionnant début, fin, durée et prolongations. Ce registre doit être présenté à toute demande des agents de l'ITM. L'absence de registre constitue une infraction sanctionnable indépendamment du dépassement des durées maximales.

### Quelles sont les conditions pour mettre en place une dérogation à la durée légale de travail au Luxembourg ?

Plusieurs régimes coexistent : heures supplémentaires (L. 211-22 à L. 211-24), pointes saisonnières (L. 211-13), pénurie de main-d'œuvre (L. 211-25), récupération d'heures perdues (L. 211-21). La durée maximale absolue reste de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

## Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous présente les principaux régimes dérogatoires et leurs conditions cumulatives.

Régime	Base légale	Limite max	Procédure
Heures supplémentaires (cas exceptionnels)	Art. <a href="#">L.211-22</a> / <a href="#">L.211-23</a>	10h/jour, 48h/sem	Notification au ministre + avis délégation
Travaux urgents / accident / force majeure	Art. <a href="#">L.211-24</a>	10h/jour, 48h/sem	Information <a href="#">ITM</a> a posteriori
Pointes extraordinaires saisonnières	Art. <a href="#">L.211-13</a>	12h/jour, 60h/sem (6 sem max)	CCT + autorisation ministérielle préalable
Pénurie de main-d'œuvre	Art. <a href="#">L.211-25</a>	10h/jour, 44h/sem (2 ans max)	CCT + notification ministre
Récupération heures perdues (sinistre, intempéries)	Art. <a href="#">L.211-21</a>	10h/jour, 48h/sem	Information préalable <a href="#">ITM</a> et délégation
Travaux préparatoires/complémentaires	Art. <a href="#">L.211-20</a>	Selon autorisation	Autorisation ministérielle
Travail par équipes successives	Art. <a href="#">L.211-19</a>	10h/jour, 40h/sem moyenne	Information <a href="#">ITM</a> , période de référence 4 sem

Les cas exceptionnels admis pour les heures supplémentaires ([L.211-23](#)) sont strictement limités : prévention de la perte de **matières périssables**, **travaux spéciaux** (inventaires, bilans, échéances, liquidations, arrêtés de compte) et **événements d'intérêt public** ou de danger national.

## Modalités pratiques

La procédure varie selon le régime invoqué. Les points clés sont synthétisés dans le tableau suivant.

Étape	Régime ordinaire (L.211-23)	Régime d'urgence (L.211-24)	Base légale
Autorité compétente	Ministre du Travail	ITM (information seule)	<a href="#">L.211-23</a> / <a href="#">L.211-24</a>
Forme de la demande	Requête motivée écrite	Information motivée a posteriori	<a href="#">L.211-23</a>
Avis de la délégation	Joint à la requête (obligatoire)	Non requis	<a href="#">L.211-23</a>
Effet de l'avis favorable	Notification vaut autorisation	—	<a href="#">L.211-23</a>
Effet de l'avis défavorable/équivoque	Décision du ministre sur rapports <a href="#">ITM/ADEM</a>	—	<a href="#">L.211-23</a>
Seuil de bascule	—	Au-delà de 3 jours/mois ? procédure <a href="#">L.211-23</a>	<a href="#">L.211-24</a>
Durée maximale	10h/jour, 48h/semaine	10h/jour, 48h/semaine	<a href="#">L.211-12</a>
Plafond heures supplémentaires	2h/jour max (hors <a href="#">L.211-23</a> )	Non applicable	<a href="#">L.211-26</a>
Compensation prioritaire	1h travaillée = 1h30 repos rémunéré	Idem	<a href="#">L.211-27</a> (1)
Paiement à défaut	Majoration de 40 %	Idem	<a href="#">L.211-27</a> (3)
Registre spécial	Obligatoire (début, fin, durée, prolongations)	Obligatoire	<a href="#">L.211-29</a>

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter rigoureusement les motifs** justifiant la dérogation et de conserver l'ensemble des échanges avec la délégation du personnel et le ministère du Travail. Toute dérogation doit rester **exceptionnelle et proportionnée** au besoin identifié, sous peine de requalification.

Le RH doit veiller à **distinguer correctement les régimes** : les travaux urgents et la force majeure relèvent de l'article [L.211-24](#) (information a posteriori), tandis que les heures supplémentaires planifiables relèvent de la procédure de notification préalable au ministre ([L.211-23](#)). Une confusion expose l'entreprise à des sanctions.

La **transparence** vis-à-vis des salariés et de la **délégation du personnel** prévient les contestations. La consultation préalable de la délégation est par ailleurs obligatoire sur toutes les questions relatives au temps de travail (article [L.414-3](#), paragraphe 1, point 10).

Il convient de **vérifier l'existence de dispositions conventionnelles** applicables qui peuvent prévoir des conditions plus restrictives ou des modalités spécifiques (article [L.211-30](#)). La compensation par repos majoré (1h + ½h) doit être privilégiée par rapport au paiement majoré, sauf impossibilité organisationnelle avérée.

Enfin, le **registre spécial** des heures effectuées au-delà de la durée normale (article [L.211-29](#)) doit être tenu rigoureusement et présenté à toute demande des agents de l'[ITM](#), sous peine de sanctions administratives.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-5</a>	Durée normale : 8h/jour et 40h/semaine
Art. <a href="#">L.211-12</a>	Durée maximale : 10h/jour et 48h/semaine
Art. <a href="#">L.211-13</a>	Dérogations sectorielles pour pointes extraordinaires saisonnières
Art. <a href="#">L.211-21</a>	Récupération des heures perdues par cause accidentelle ou force majeure
Art. <a href="#">L.211-22</a>	Définition du travail supplémentaire
Art. <a href="#">L.211-23</a>	Procédure de notification/autorisation du ministre pour heures supplémentaires
Art. <a href="#">L.211-24</a>	Dispense de notification : accident, travaux d'urgence, force majeure
Art. <a href="#">L.211-25</a>	Dérogations conventionnelles pour pénurie de main-d'œuvre
Art. <a href="#">L.211-26</a>	Plafond de 2 heures supplémentaires par jour
Art. <a href="#">L.211-27</a>	Compensation par repos majoré ou majoration de 40 %
Art. <a href="#">L.211-29</a>	Tenue obligatoire d'un registre spécial
Art. <a href="#">L.211-30</a>	Dérogations par conventions collectives plus favorables
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Consultation de la délégation sur les questions de temps de travail

L'abus de la procédure de dérogation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à la requalification des heures effectuées. La distinction entre régime ordinaire ([L.211-23](#), autorité = ministre) et régime d'urgence ([L.211-24](#), simple information [ITM](#)) doit être strictement respectée pour sécuriser la pratique RH.

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.