

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

## Réponse courte

Pour mettre en place une dérogation à la durée légale de travail au Luxembourg, il faut réunir plusieurs conditions cumulatives : disposer d'un motif légal et justifié (travaux urgents, sinistres, surcroît exceptionnel de travail), consulter préalablement la délégation du personnel ou les salariés concernés, et obtenir une autorisation écrite de l'Inspection du travail et des mines (ITM), sauf en cas d'urgence absolue où l'ITM doit être informée dans les 3 jours ouvrables.

Même en cas de dérogation, la durée de travail ne peut dépasser 10 heures par jour et 48 heures par semaine, sauf exceptions prévues par des dispositions spécifiques. L'employeur doit également tenir un registre spécial des heures effectuées en dépassement et respecter les modalités de majoration salariale ou de repos compensatoire pour les heures supplémentaires.

## 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, conformément à l'article [L.211-5](#) du Code du travail. Une dérogation à cette durée consiste à autoriser, sous conditions strictes, un dépassement de ces limites, soit de manière temporaire, soit dans le cadre d'une organisation spécifique du temps de travail. Ces dérogations ne peuvent être mises en œuvre que dans les cas expressément prévus par la loi ou après autorisation administrative.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'une dérogation à la durée légale de travail est subordonnée à la réunion de conditions cumulatives :

- **Motifs légaux** : Seules certaines situations justifient une dérogation, notamment les travaux urgents à effectuer pour prévenir des accidents imminents, réparer des sinistres, ou faire face à un surcroît exceptionnel de travail. Les motifs doivent être réels, objectifs et dûment justifiés.
- **Consultation préalable** : L'avis préalable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés, est obligatoire pour toute demande de dérogation.
- **Autorisation administrative** : Toute dérogation doit faire l'objet d'une demande motivée auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM), sauf dans les cas d'urgence absolue où l'employeur doit en informer l'ITM dans les 3 jours ouvrables.
- **Respect des plafonds** : Même en cas de dérogation, la durée maximale de travail ne peut excéder 10 heures par jour et 48 heures par semaine, sauf exceptions prévues par des dispositions spécifiques (par exemple, certains secteurs ou conventions collectives étendues).

## Modalités pratiques

La demande de dérogation doit être adressée par écrit à l'ITM, accompagnée des justifications nécessaires (nature du surcroît de travail, durée envisagée, nombre de salariés concernés, avis de la délégation du personnel).

L'autorisation précise la période, les modalités d'organisation et les limites applicables. En cas d'urgence, l'employeur peut appliquer la dérogation immédiatement, sous réserve d'une notification écrite à l'ITM dans les délais légaux.

L'employeur doit tenir un registre spécial mentionnant les heures effectuées en dépassement, accessible à l'ITM et à la délégation du personnel. Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre d'une dérogation donnent lieu à une majoration salariale ou à un repos compensatoire, conformément aux articles L.211-23 et suivants du Code du travail.

## 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 l'ITM. Toute dérogation doit rester exceptionnelle et proportionnée au besoin identifié. L'employeur doit veiller à ne pas recourir systématiquement à ce dispositif, sous peine de requalification par l'ITM ou les juridictions compétentes.

La transparence avec les salariés et la délégation du personnel contribue à prévenir les contestations. Il convient également de vérifier l'existence de dispositions conventionnelles applicables qui pourraient prévoir des conditions plus restrictives ou des procédures spécifiques.

## Cadre juridique

- Code du travail, articles L.211-5, L.211-6, L.211-23 à L.211-27
- Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 relatif à l'organisation du temps de travail
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg en matière de dérogations à la durée légale de travail
- Circulaires et instructions de l'Inspection du travail et des mines (ITM)

L'abus de la procédure de dérogation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à la remise en cause des heures effectuées au-delà de la durée légale. Il est impératif de respecter scrupuleusement la procédure et de conserver toutes les preuves de la nécessité et de la légalité de la dérogation.

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.