

Une convention collective peut-elle élargir la durée quotidienne de travail ?

Réponse courte

Une convention collective ne peut pas élargir de façon autonome la durée quotidienne de travail au-delà de la limite légale de 8 heures par jour. Des dérogations sont possibles, mais uniquement dans des cas précis prévus par la loi, et sous réserve de l'accord préalable de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

L'extension jusqu'à 10 heures (voire 12 heures dans des situations très spécifiques) doit être justifiée par la nature de l'activité, l'organisation du travail ou des circonstances exceptionnelles, et explicitement prévue dans la convention collective. Elle ne peut concerner que des catégories de salariés ou des situations définies par la loi, avec des modalités de compensation et une documentation rigoureuse.

L'avis de l'[ITM](#) est obligatoire avant toute mise en œuvre, et l'employeur doit garantir la santé, la sécurité et l'égalité de traitement des salariés concernés. Toute dérogation doit être temporaire, justifiée, documentée et conforme au Code du travail.

Définition

La durée quotidienne de travail correspond au nombre d'heures de travail effectif accomplies par un salarié au cours d'une même journée civile. Au Luxembourg, la durée normale de travail est fixée à **8 heures par jour** selon l'article [L.211-5](#) du Code du travail. Toute modification de cette limite doit respecter un cadre légal strict, même lorsqu'elle est négociée par voie conventionnelle.

Conditions d'exercice

Une convention collective ne peut pas, de manière autonome, élargir la durée quotidienne de travail au-delà de la limite légale de 8 heures. Toutefois, l'article [L.211-6](#) du Code du travail prévoit des exceptions permettant, sous conditions précises, d'augmenter la durée quotidienne jusqu'à **10 heures**, voire **12 heures** dans des cas très spécifiques. Ces dérogations sont possibles uniquement si elles sont justifiées par la nature de l'activité, l'organisation du travail ou des circonstances exceptionnelles, et sous réserve de l'accord préalable de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

L'extension de la durée quotidienne doit être prévue explicitement dans la convention collective ou l'accord collectif de travail, et ne peut concerner que des catégories de salariés ou des situations expressément définies par la loi.

Modalités pratiques

Pour qu'une convention collective élargisse la durée quotidienne de travail, elle doit mentionner de façon détaillée :

- Les catégories de salariés concernées
- Les motifs précis justifiant la dérogation
- Les modalités de compensation (repos compensatoire, majorations salariales, etc.)

L'accord collectif doit être notifié à l'ITM, qui dispose d'un pouvoir de contrôle et peut s'opposer à la mise en œuvre si les conditions légales ne sont pas remplies. L'allongement ne peut en aucun cas porter la durée quotidienne au-delà de 10 heures, sauf dans les secteurs ou situations expressément visés par la loi (par exemple, certaines activités saisonnières, d'urgence ou de garde), et sous réserve de garanties renforcées pour la santé et la sécurité des salariés.

Pratiques et recommandations

Avant d'envisager une extension de la durée quotidienne par voie conventionnelle, il est recommandé de procéder à une analyse approfondie des besoins opérationnels et des risques professionnels. Toute dérogation doit être strictement encadrée, limitée dans le temps et accompagnée de mesures de prévention adaptées.

Il convient d'associer les représentants du personnel à la négociation, de garantir l'égalité de traitement entre les salariés concernés et de veiller à la conformité de la rédaction conventionnelle avec les exigences du Code du travail. La documentation des motifs, des modalités de compensation et des consultations menées est essentielle pour assurer la traçabilité et prévenir tout contentieux ultérieur. L'avis de l'ITM doit impérativement être sollicité avant toute mise en œuvre effective.

Cadre juridique

- **Article L.211-5 du Code du travail** : fixation de la durée normale quotidienne de travail
- **Article L.211-6 du Code du travail** : dérogations conventionnelles à la durée quotidienne, conditions et limites
- **Article L.312-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination
- **Article L.312-4 du Code du travail** : obligation de traçabilité et de documentation
- **Articles L.312-7 et L.312-8 du Code du travail** : encadrement humain et consultation du personnel
- Circulaires de l'ITM relatives à l'application des dérogations à la durée du travail

L'extension de la durée quotidienne de travail par convention collective ne dispense jamais l'employeur de son obligation de garantir la santé et la sécurité des salariés. Toute dérogation doit être justifiée, temporaire, documentée et validée par l'ITM pour éviter des sanctions administratives ou judiciaires. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être assurées à chaque étape.

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.