Quelle est la durée maximale du travail pendant une période de référence mensuelle ?

Réponse courte

La durée maximale du travail pendant une période de référence mensuelle au Luxembourg est de **40 heures par semaine en moyenne**, soit **160 heures pour un mois de quatre semaines**. Ce plafond s'applique à tous les salariés à temps plein, sauf dérogation autorisée.

Les heures supplémentaires sont possibles dans la limite de **2 heures par jour** et **8 heures par semaine**, sous réserve d'une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM), sauf cas d'urgence dûment motivée. Toute heure effectuée au-delà de la durée maximale doit être rémunérée avec une majoration de 40 % ou compensée par un repos équivalent.

Définition

La durée maximale du travail pendant une période de référence mensuelle correspond au nombre d'heures de travail effectif qu'un salarié peut légalement accomplir sur un mois civil ou sur une période de quatre semaines consécutives. Cette notion vise à encadrer la flexibilité de l'organisation du temps de travail tout en assurant la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La période de référence mensuelle permet à l'employeur de répartir différemment les heures de travail d'une semaine à l'autre, sous réserve du respect des plafonds légaux et des garanties prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

La durée normale du travail 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). L'aménagement du temps de travail sur une période de référence mensuelle est possible dans les conditions suivantes :

- En l'absence de délégation du personnel, l'employeur peut décider unilatéralement de l'aménagement, sous réserve d'en informer les salariés.
- En présence d'une délégation du personnel, un accord écrit avec celle-ci est obligatoire (article L.211-6).
- La période de référence peut être d'un mois civil ou de quatre semaines consécutives (article L.211-7).
- L'horaire collectif doit être communiqué aux salariés au moins cinq jours ouvrables à l'avance (article L.211-8).
- Le respect de l'égalité de traitement entre salariés doit être garanti (article L.241-1).

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

Modalités pratiques

Sur une période de référence mensuelle, la durée maximale du travail effectif ne peut excéder **40 heures par semaine en moyenne**, soit **160 heures pour un mois de quatre semaines**. Les heures supplémentaires sont autorisées dans la limite de **2 heures par jour** et **8 heures par semaine** (article L.211-23), sous réserve d'une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM), sauf cas d'urgence dûment motivée.

L'employeur doit mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail (article L.211-29). Toute modification de l'horaire collectif doit être notifiée dans les délais légaux et, le cas échéant, faire l'objet d'une consultation de la délégation du personnel.

Les heures prestées au-delà de la durée maximale sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec une majoration de **40 %** ou compensées par un repos équivalent (article L.211-26). Les salariés doivent bénéficier des temps de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (44 heures) prévus par la loi (articles L.312-1 et L.312-2).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier les horaires de travail en anticipant les périodes de forte activité, tout en respectant strictement les plafonds légaux. L'enregistrement précis du temps de travail est essentiel pour assurer la traçabilité et la conformité.

Les responsables RH doivent veiller à limiter le recours aux heures supplémentaires et à s'assurer qu'elles sont dûment justifiées et autorisées. Il est également conseillé de sensibiliser les managers à l'importance du respect des temps de repos et de l'égalité de traitement entre salariés.

En cas de dépassement non autorisé de la durée maximale mensuelle, l'employeur s'expose à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des réclamations individuelles. Un encadrement humain et un dialogue social régulier avec la délégation du personnel sont fortement recommandés.

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.211-5 (durée normale du travail)
  - Article L.211-6 (accord avec la délégation du personnel)
  - Article L.211-7 (période de référence)
  - Article L.211-8 (communication de l'horaire collectif)
  - Article L.211-23 (limite des heures supplémentaires)
  - Article L.211-26 (majoration des heures supplémentaires)
  - Article L.211-29 (enregistrement du temps de travail)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
  - Articles L.312-1 et L.312-2 (repos quotidien et hebdomadaire)
- Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du temps de travail
- Circulaires et instructions de l'Inspection du travail et des mines (ITM)

L'absence de traçabilité ou le non-respect des plafonds de durée du travail expose l'employeur à des sanctions. Il est impératif de documenter toute dérogation et de consulter la délégation du personnel en cas de modification des horaires collectifs.

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.