Quelle est la durée maximale d'amplitude horaire autorisée par jour au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'**amplitude horaire quotidienne maximale** est de **13 heures**, calculée à partir du repos quotidien obligatoire de **11 heures consécutives**. Cette limite découle directement de la durée maximale de travail de **10 heures par jour** et du respect des temps de repos légaux.

Les pauses obligatoires sont incluses dans cette amplitude. La durée maximale de travail effectif reste limitée à **10 heures par jour** et **48 heures par semaine**, conformément aux articles L.211-5 et suivants du Code du travail.

Définition

L'**amplitude horaire quotidienne** désigne la période totale comprise entre le début et la fin de la journée de travail d'un salarié, **pauses et interruptions incluses**. Elle englobe l'ensemble du temps pendant lequel le salarié est présent sur le lieu de travail ou à disposition de l'employeur.

Cette notion vise à encadrer la durée totale de présence du salarié, afin de garantir le respect du **repos quotidien obligatoire** de 11 heures consécutives et de préserver la santé et la sécurité au travail.

Conditions d’exercice

L'amplitude horaire maximale de **13 heures** découle de la soustraction du repos quotidien obligatoire (11 heures) à la journée civile de 24 heures. Cette limite s'applique à **tous les salariés**, sauf exceptions prévues par des dispositions spécifiques pour certains secteurs.

Le **repos quotidien** de 11 heures consécutives est obligatoire et doit être respecté entre deux journées de travail. La durée maximale de **travail effectif** reste fixée à 10 heures par jour, conformément à l'article L.211-5 du Code du travail.

Modalités pratiques

L'organisation du temps de travail doit permettre de **respecter simultanément** la durée maximale de travail effectif (10 heures) et l'amplitude horaire maximale (13 heures), tout en garantissant le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Lorsque la durée de travail journalière est **supérieure à 6 heures**, un ou plusieurs temps de repos doivent être prévus, adaptés à la nature de l'activité exercée. Une seule pause peut être **non rémunérée** par jour.

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

Toute modification de l'horaire journalier doit être **communiquée au salarié** dans un délai raisonnable. En cas d'horaires variables, l'employeur doit veiller au respect strict de ces limites.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de planifier les horaires en anticipant les imprévus susceptibles d'augmenter l'amplitude. Les responsables RH doivent **systématiquement vérifier** que les plannings respectent les limites légales et tenir compte des déplacements entre sites.

Toute dérogation exceptionnelle doit être **autorisée par l'ITM** et faire l'objet d'un suivi rigoureux. Il est recommandé de conserver les **relevés d'horaires** détaillés pour chaque salarié et d'assurer un **encadrement humain** approprié.

Cadre juridique

- **Article L.211-5** du Code du travail : durée normale de travail (8h/jour, 40h/semaine)
- **Article L.211-6** : durée maximale de travail (10h/jour, 48h/semaine)
- **Article L.211-8** : repos quotidien obligatoire de 11 heures consécutives
- **Article L.211-9** : repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
- **Articles L.312-1 et suivants** : obligations générales de santé et sécurité
- **Article L.251-1** : principe d'égalité de traitement

Le **non-respect** de l'amplitude horaire maximale expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales de l'ITM, ainsi qu'à des actions en réparation. Il est impératif de contrôler régulièrement les plannings et de garantir la **traçabilité des horaires**.

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.