

# 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.

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 **systematiquement 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.