Un salarié peut-il travailler plus de 10 heures par jour ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas travailler plus de 10 heures par jour au Luxembourg, sauf dans des cas exceptionnels et uniquement avec une autorisation expresse de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Cette limite de 10 heures est stricte et ne peut être dépassée ni par accord entre l'employeur et le salarié, ni par convention collective.

Le dépassement n'est admis que pour des travaux urgents, par exemple pour prévenir des accidents ou réparer des dommages graves, et doit être préalablement autorisé par l'ITM. En l'absence de cette autorisation, tout dépassement expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Définition

La durée quotidienne de travail désigne le nombre d'heures de travail effectif accomplies par un salarié au cours d'une période de 24 heures consécutives. Au Luxembourg, la durée normale de travail ne peut excéder 8 heures par jour, sauf dérogation expresse prévue par la loi ou par convention collective. Le seuil de 10 heures par jour constitue une limite supérieure stricte, dont le dépassement n'est admis que dans des cas exceptionnels et encadrés.

Conditions d'exercice

Le dépassement de la limite de 10 heures de travail effectif par jour est interdit, sauf autorisation expresse de l'Inspection du travail et des mines (ITM) accordée dans des circonstances exceptionnelles, telles que des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents ou réparer des dommages graves. En dehors de ces situations, même en cas d'accord entre l'employeur et le salarié, il n'est pas permis de dépasser 10 heures de travail effectif par jour. Les conventions collectives ou accords d'entreprise ne peuvent pas prévoir de dérogations plus favorables à l'employeur sur ce point.

Modalités pratiques

Pour organiser un dépassement de la durée quotidienne maximale de 10 heures, l'employeur doit solliciter une autorisation préalable auprès de l'ITM, en justifiant la nécessité et l'urgence du recours à une telle mesure. La demande doit préciser la nature des travaux, le nombre de salariés concernés, la durée prévue du dépassement et les mesures prises pour garantir la sécurité et la santé des salariés. L'autorisation, si elle est accordée, est strictement limitée dans le temps et ne peut être renouvelée qu'en cas de persistance de la situation exceptionnelle. En l'absence d'autorisation, tout dépassement expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de planifier l'organisation du travail de manière à éviter tout dépassement de la durée quotidienne maximale. En cas de nécessité absolue, il convient de documenter précisément les circonstances exceptionnelles et de solliciter l'autorisation de l'ITM avant toute mise en œuvre. Les heures supplémentaires doivent être comptabilisées et rémunérées conformément aux dispositions légales. Les responsables RH doivent veiller à l'information des salariés sur leurs droits et à la tenue d'un registre précis des heures de travail. Toute tolérance informelle ou répétée de dépassement expose l'entreprise à des risques juridiques importants.

Cadre juridique

La limitation de la durée quotidienne du travail à 10 heures est fixée par l'article L.211-6 du Code du travail luxembourgeois. Les dérogations sont prévues à l'article L.211-7, sous réserve d'autorisation de l'ITM dans les cas d'urgence ou de force majeure. La jurisprudence nationale confirme l'interdiction de toute pratique systématique de dépassement, même en cas de consentement du salarié. Les sanctions en cas de non-respect sont prévues aux articles L.312-1 et suivants du Code du travail.

L'employeur doit anticiper les besoins organisationnels et éviter toute situation conduisant à un dépassement non autorisé de la durée quotidienne maximale, sous peine de sanctions et de mise en cause de sa responsabilité en cas d'accident du travail.

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.