Quelle est la durée légale du travail hebdomadaire au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

La **durée légale** du travail hebdomadaire au Luxembourg est de **40 heures par semaine** et **8 heures par jour** pour les salariés à temps plein, conformément à l'article L.211-5 du Code du travail. Cette durée constitue la limite au-delà de laquelle tout travail est considéré comme heure supplémentaire, sauf dérogations prévues par la loi ou une **convention collective** applicable.

Les **heures supplémentaires** au-delà de ce seuil donnent droit à une **majoration de 40 %** du salaire horaire normal ou à une compensation en repos majoré (1,5 heure de repos pour 1 heure travaillée). Ces heures sont plafonnées à **2 heures par jour** et la durée journalière totale ne peut jamais excéder **10 heures**, ni la durée hebdomadaire **48 heures** (article L.211-12).

Lorsque la semaine est répartie sur **5 jours ou moins**, la journée peut être portée à **9 heures** sans dépasser 40 heures hebdomadaires. L'employeur doit tenir un **registre obligatoire** (article L.211-29) traçant les horaires et prolongations de la durée normale.

Définition

La **durée légale hebdomadaire** est le nombre maximal d'heures de travail qu'un salarié à temps plein peut effectuer par semaine, conformément à l'article L.211-5 du Code du travail luxembourgeois. Elle est fixée à **40 heures par semaine** et **8 heures par jour**. Cette durée garantit la **protection de la santé**, l'**égalité de traitement** et la **prévisibilité des horaires** pour les travailleurs. On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur.

Questions fréquentes

Comment sont rémunérées les heures supplémentaires au-delà de 40 heures par semaine au Luxembourg ?

Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de 40 % du salaire horaire normal selon l'article L.211-27 (soit 140 % par heure), ou à 1,5 heure de repos rémunéré pour 1 heure supplémentaire. Elles sont limitées à 2 heures par jour et la durée hebdomadaire maximale absolue est de 48 heures. Les cadres supérieurs au sens de l'article L.211-27(5) sont exclus des majorations.

Les femmes enceintes peuvent-elles effectuer des heures supplémentaires au Luxembourg ?

Non, les femmes enceintes ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires au Luxembourg conformément à l'article L.336-1 du Code du travail. Cette protection s'applique dès la notification de la grossesse. Par ailleurs, l'obligation d'égalité de traitement (article L.241-1) interdit toute discrimination dans l'attribution des heures supplémentaires entre hommes et femmes et entre résidents et frontaliers.

Peut-on dépasser 40 heures par semaine dans le cadre d'un régime de modulation du temps de travail au Luxembourg ?

Oui, via une période de référence (article L.211-6) ou un plan d'organisation du travail (article L.211-7), la durée peut temporairement dépasser 40 heures par semaine à condition que la moyenne reste à 40 heures sur la période considérée. La durée maximale absolue reste de 48 heures par semaine. La délégation du personnel doit être consultée avant toute modification des horaires.

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

Quelle est la durée légale du travail hebdomadaire au Luxembourg en 2026 ?

La durée légale du travail hebdomadaire est de 40 heures par semaine et 8 heures par jour pour les salariés à temps plein, conformément à l'article L.211-5 du Code du travail. Cette durée s'applique à tous les salariés sous contrat de droit luxembourgeois sauf exceptions légales. Lorsque la semaine est répartie sur 5 jours, la journée peut être portée à 9 heures sans dépasser 40 heures hebdomadaires.

Quelles sont les obligations documentaires de l'employeur en matière de durée du travail au Luxembourg ?

L'employeur doit tenir un registre spécial (article L.211-29) indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les heures supplémentaires, les heures des dimanches et jours fériés et les rémunérations correspondantes. Ce registre doit être présenté à toute demande de l'ITM. Le non-respect expose à des amendes de 251 à 15 000 euros.

Conditions d'exercice

Catégorie de salariés	Durée applicable	Observations
Salariés à temps plein	40h/semaine, 8h/jour	Durée légale normale
Cadres supérieurs	Heures supp. non majorées	Exclusion art. L.211-27(5)
Secteurs spécifiques	Dérogations possibles	Horeca, santé, transport
Jeunes travailleurs	40h/semaine max	Protection renforcée
Femmes enceintes	Pas d'heures supplémentaires	Interdiction (Art. L.336-1)

La durée légale de **40 heures par semaine** s'applique à tous les salariés sous contrat de droit luxembourgeois, sauf exceptions prévues par la loi. Les **conventions collectives** peuvent prévoir des durées inférieures mais jamais supérieures sans dérogation autorisée par l'**ITM**.

Modalités pratiques

Élément	Modalité	Base légale
Durée hebdomadaire	40 heures	Article L.211-5
Durée journalière	8 heures	Article L.211-5
Répartition	5 ou 6 jours possibles	Usage
Majoration heures sup.	40% minimum	Article L.211-27
Repos compensatoire	1,5h repos/1h travaillée	Article L.211-27
Durée maximale	48h/semaine	Article L.211-12

La durée légale de **40 heures par semaine** peut être répartie sur **5 jours ouvrables** (8h/jour) ou sur **6 jours** selon l'organisation de l'entreprise. Les **heures supplémentaires** au-delà de 40 heures doivent être soit **rémunérées** avec une majoration minimale de 40%, soit **compensées** en repos rémunéré.

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

Les **employeurs** doivent assurer la **traçabilité** via un système de suivi du temps (pointeuse, registre, logiciel) conformément à l'article L.211-29. Le registre doit indiquer le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les heures supplémentaires prestées.

Les aménagements comme la **modulation** ou les **horaires flexibles** nécessitent un cadre contractuel ou conventionnel approuvé selon l'article L.211-7. Une période de référence peut être instaurée permettant de dépasser temporairement les 40 heures, à condition que la moyenne reste à 40 heures sur la période considérée.

Pratiques et recommandations

Documentation contractuelle : Mentionnez explicitement la durée hebdomadaire dans le **contrat de travail** et le **règlement intérieur** de l'entreprise. Précisez la répartition des heures sur la semaine et les modalités de décompte.

Système de pointage : Implémentez un système de **pointage fiable** pour contrôler les heures de travail et les heures supplémentaires. Ce registre doit être accessible à tout moment pour l'**ITM** lors de contrôles.

Consultation du personnel : Consultez les **représentants du personnel** avant toute modification des horaires de travail ou introduction d'une période de référence, conformément à l'article L.414-3. À défaut de délégation, informez et consultez l'ensemble des salariés concernés.

Égalité de traitement : Assurez l'**égalité de traitement** entre tous les salariés et la conformité avec les **conventions collectives** applicables. Veillez à ce que la durée du travail n'excède pas les limites légales sans autorisation préalable.

Prévention de la surcharge : Prévoyez des mesures organisationnelles pour éviter la **surcharge de travail** et garantir les temps de **repos obligatoires** (11 heures consécutives minimum par période de 24 heures selon l'article L.211-16).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-4	Définition de la durée de travail
Article L.211-5	Durée légale : 40 heures/semaine, 8 heures/jour
Article L.211-6	Périodes de référence et modulation
Article L.211-7	Plan d'organisation du travail
Article L.211-12	Durée maximale : 48 heures/semaine
Article L.211-27	Majoration des heures supplémentaires (40%)
Article L.211-29	Obligation de tenue du registre
Article L.211-27(5)	Exclusion des cadres supérieurs des majorations d'heures supplémentaires
Article L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006	Modalités d'exécution

Le non-respect de la durée légale expose l'employeur à des **sanctions administratives** (amendes de 251 à 15.000 euros) et **pénales** par l'ITM. Une documentation rigoureuse des horaires via un registre spécial est obligatoire et doit être présentée à toute demande de l'ITM.

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.