Quelle est la durée maximale journalière de travail autorisée au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

La **durée maximale journalière** de travail au Luxembourg en 2026 est de **10 heures par jour**, heures supplémentaires comprises, selon l'article L.211-12 du Code du travail. Cette limite absolue s'applique sauf dérogations exceptionnelles autorisées par convention collective ou par l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

La durée normale de travail est fixée à **8 heures par jour** et **40 heures par semaine**. Elle peut être portée à **9 heures par jour** lorsque la semaine est répartie sur **5 jours ou moins**, sans dépasser 40 heures hebdomadaires. L'employeur doit garantir un repos journalier de **11 heures consécutives** minimum entre deux périodes de travail.

Le non-respect de ces limites expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales** pouvant atteindre 15.000 euros. Une **traçabilité rigoureuse** via registre obligatoire (article L.211-29) est essentielle pour la conformité légale.

Définition

La **durée maximale journalière** désigne le nombre maximal d'heures de **travail effectif** qu'un salarié peut légalement accomplir au cours d'une période de **24 heures consécutives**. Par travail effectif, le Code du travail entend le temps pendant lequel le salarié est **à la disposition de l'employeur**, excluant les périodes de repos où le salarié n'est pas sous son autorité (article L.211-4). Cette limite vise à **protéger la santé et la sécurité** des travailleurs en garantissant des temps de repos suffisants et en prévenant la surcharge de travail.

Questions fréquentes

Comment les employeurs doivent-ils contrôler le respect de la durée maximale journalière au Luxembourg ?

Les employeurs doivent mettre en place un système fiable de suivi du temps de travail (pointeuse électronique, registre, fichier) enregistrant quotidiennement le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les heures supplémentaires (article L.211-29). Ce registre doit être présenté à toute demande de l'ITM. La délégation du personnel doit être consultée avant toute modification d'organisation du travail.

Existe-t-il des dérogations à la limite de 10 heures par jour au Luxembourg ?

Des dérogations exceptionnelles peuvent autoriser un dépassement via une convention collective ou une autorisation préalable de l'ITM. Pour certains secteurs à caractère saisonnier, la durée peut atteindre 12 heures sous conditions strictes et autorisation ministérielle (article L.211-13). Les dépassements non autorisés constituent une infraction pénale exposant l'employeur à des amendes de 251 à 15 000 euros (article L.211-36).

Le consentement du salarié peut-il permettre de dépasser 10 heures de travail par jour au Luxembourg ?

Non, la jurisprudence luxembourgeoise considère la limite de 10 heures journalières comme d'ordre public absolu. Le consentement du salarié ne permet pas de déroger à cette limite. Toute violation expose l'employeur à des sanctions pénales (amendes de 251 à 15 000 euros selon l'article L.211-36), indépendamment de l'accord éventuel du salarié. Seule une autorisation préalable de l'ITM ou une disposition conventionnelle peut autoriser un dépassement exceptionnel.

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

Quel est le repos journalier minimum obligatoire au Luxembourg ?

L'employeur doit garantir un repos journalier de 11 heures consécutives minimum entre deux périodes de travail (article L.211-16(3)). De plus, une pause obligatoire est requise pour toute journée dépassant 6 heures de travail (article L.211-16(1)). Ces durées de repos sont non dérogeables et constituent des limites d'ordre public absolu.

Quelle est la durée maximale journalière de travail autorisée au Luxembourg en 2026 ?

La durée maximale journalière de travail est de 10 heures par jour, heures supplémentaires comprises, selon l'article L.211-12 du Code du travail. La durée normale est de 8 heures par jour, portée à 9 heures si la semaine est répartie sur 5 jours ou moins (article L.211-18), sans dépasser 40 heures hebdomadaires. La durée hebdomadaire maximale absolue est de 48 heures.

Conditions d'exercice

Critère	Durée normale	Durée maximale	Base légale
Journée (5 jours/semaine)	8h, extensible à 9h	10h maximum	Art. L.211-5, L.211-18, L.211-12
Journée (6 jours/semaine)	8h maximum	10h maximum	Art. L.211-5, L.211-12
Semaine	40h	48h maximum	Art. L.211-5, L.211-12
Repos journalier	11h consécutives minimum	Non dérogeable	Art. L.211-16 (3)

La durée maximale journalière s'applique à **tous les salariés** sous contrat de droit luxembourgeois, quel que soit leur secteur d'activité, statut ou type de contrat. Les **cadres supérieurs** au sens de l'article L.211-27(5) sont exclus des majorations d'heures supplémentaires (salaire nettement plus élevé, pouvoir de direction effectif). Des dérogations sectorielles limitées peuvent autoriser jusqu'à **12 heures par jour** pour des activités spécifiques à caractère saisonnier, sous conditions strictes et autorisation ministérielle préalable (article L.211-13).

Modalités pratiques

Limite	Valeur	Observations	Base légale
Durée normale journalière	8h/jour	Référence pour heures supplémentaires	Art. L.211-5
Extension 5 jours	9h/jour	Sans dépasser 40h/semaine	Art. L.211-18
Durée maximale absolue	10h/jour	Heures supplémentaires incluses	Art. L.211-12
Durée maximale hebdomadaire	48h/semaine	Limite absolue toutes heures comprises	Art. L.211-12
Pause obligatoire	Au-delà de 6h	Au moins un temps de repos	Art. L.211-16 (1)
Repos journalier	11h consécutives	Entre deux périodes de travail	Art. L.211-16 (3)

L'employeur doit mettre en place un **système de suivi rigoureux** du temps de travail (pointeuse électronique, registre, fichier) inscrivant quotidiennement le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les heures supplémentaires prestées. Ce registre doit être présenté à toute demande de l'ITM sous peine de sanctions. Les dépassements de la limite de 10 heures nécessitent une **autorisation préalable** de l'ITM ou une disposition

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

conventionnelle explicite.

Pratiques et recommandations

Anticipez l'organisation du travail pour respecter systématiquement la limite de **10 heures par jour**, même lors de surcharges temporaires. Privilégiez la **flexibilisation** via un Plan d'Organisation du Travail (POT) ou un horaire mobile plutôt que le recours systématique aux heures supplémentaires. Ces outils permettent de moduler les horaires sur une période de référence tout en respectant les limites légales.

Assurez une **traçabilité exhaustive** des horaires via un système automatisé fiable, accessible à l'ITM lors des contrôles. Formez les managers et responsables RH aux règles légales et aux modalités de calcul des durées maximales. Informez clairement les salariés de leurs droits en matière de durée maximale journalière et de repos obligatoire.

Consultez la **délégation du personnel** avant toute modification d'organisation du travail impactant les horaires. En cas de dépassement exceptionnel, documentez précisément les circonstances justificatives et assurez-vous de l'accord préalable de l'ITM si requis.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-1	Champ d'application de la réglementation sur la durée de travail
Article L.211-4	Définition de la durée de travail (temps à disposition de l'employeur)
Article L.211-5	Durée normale de travail (8h/jour, 40h/semaine)
Article L.211-12	Durée maximale journalière (10h) et hebdomadaire (48h)
Article L.211-16	Temps de repos et repos journalier de 11h consécutives
Article L.211-18	Extension à 9h/jour si semaine sur 5 jours ou moins
Article L.211-29	Obligation de tenue d'un registre des horaires
Article L.211-36	Sanctions pénales (251 à 15.000 euros)

Le dépassement de la durée maximale journalière constitue une infraction pénale exposant l'employeur à des amendes de 251 à 15.000 euros, indépendamment du consentement du salarié. La **jurisprudence** luxembourgeoise considère ces limites comme d'ordre public absolu, non dérogeables par accord individuel.

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.