Existe-t-il un seuil horaire avant autorisation d'heures supplémentaires au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

Oui, un **seuil horaire** existe au Luxembourg : toute heure travaillée au-delà de **8 heures par jour** ou **40 heures par semaine** constitue une **heure supplémentaire** selon l'article L.211-5 du Code du travail. Ces heures nécessitent une **autorisation préalable** de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, sauf en cas d'**urgence justifiée**.

Les heures supplémentaires sont limitées à des **cas exceptionnels** : prévention de perte de matières périssables, travaux spéciaux (inventaires, bilans), ou situations d'urgence. L'employeur doit obtenir l'**accord de la délégation du personnel** ou des salariés concernés avant de soumettre sa demande à l'ITM.

Le temps de travail ne peut jamais dépasser les **plafonds maximaux** de **10 heures par jour** et **48 heures par semaine**, même avec des heures supplémentaires autorisées. Les heures supplémentaires doivent être compensées soit par du **repos rémunéré** (1,5 heure par heure), soit par un **paiement majoré de 40 %**.

Définition

Les **heures supplémentaires** sont définies à l'article L.211-22 comme tout travail effectué au-delà des **limites journalières** de **8 heures par jour** ou des **limites hebdomadaires** de **40 heures par semaine**, fixées par le Code du travail luxembourgeois. Elles constituent un dépassement exceptionnel de la **durée normale de travail** et sont soumises à un régime juridique strict de **contrôle** et de **compensation**.

Le Code du travail distingue les heures supplémentaires des autres modalités d'aménagement du temps de travail (période de référence, horaire mobile, plan d'organisation du travail) qui permettent une flexibilité sans qualification systématique en heures supplémentaires, pour autant que les moyennes légales soient respectées.

Questions fréquentes

À partir de combien d'heures par jour les heures supplémentaires sont-elles déclenchées au Luxembourg ?

Les heures supplémentaires sont déclenchées dès que le salarié dépasse 8 heures de travail par jour ou 40 heures par semaine. Toute heure effectuée au-delà de ces seuils constitue une heure supplémentaire soumise aux règles légales de compensation ou de majoration.

Comment sont compensées les heures supplémentaires au Luxembourg ?

Les heures supplémentaires sont compensées de deux manières selon l'article L.211-27 : soit par du repos rémunéré à raison de 1h30 par heure supplémentaire travaillée (majoration de 50%), soit par un paiement en numéraire du salaire horaire normal majoré de 40%. Le choix appartient généralement à l'employeur, sauf en cas de période de préavis avec dispense de travail où seul le repos compensatoire s'applique.

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

Quel est le plafond annuel d'heures supplémentaires au Luxembourg ?

Le Code du travail luxembourgeois fixe une limite annuelle d'heures supplémentaires par salarié, et tout dépassement nécessite une nouvelle autorisation ITM. L'employeur doit tenir un registre précis des heures effectuées pour justifier du respect de ces limites lors d'un contrôle.

Quelle autorisation est requise pour le recours aux heures supplémentaires au Luxembourg ?

L'employeur doit obtenir une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant de recourir aux heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence justifiée. Cette autorisation fixe le nombre d'heures supplémentaires autorisées et la période concernée.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des règles sur les heures supplémentaires ?

Le non-respect des obligations liées aux heures supplémentaires expose l'employeur à des amendes administratives et pénales. L'absence d'autorisation ITM ou le défaut de compensation peuvent entraîner des sanctions pouvant atteindre plusieurs milliers d'euros par infraction constatée.

Conditions d’exercice

Le recours aux heures supplémentaires est strictement **limité aux cas exceptionnels** énumérés à l'article L.211-23 : **prévenir la perte de matières périssables** ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ; permettre des **travaux spéciaux** tels que l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, liquidations et arrêtés de compte ; dans des **cas exceptionnels** d'intérêt public ou d'événements présentant un danger national.

L'employeur doit suivre une **procédure préalable** de notification ou d'autorisation auprès de l'ITM. La requête doit être **motivée** et accompagnée de l'**avis de la délégation d'établissement** ou, à défaut, de l'avis des **salariés concernés**. En cas d'avis favorable, la notification préalable vaut autorisation. En cas d'avis défavorable ou équivoque, le ministre du Travail statue sur la base de rapports de l'ITM et de l'ADEM.

Des exceptions existent selon l'article L.211-24 : aucune autorisation n'est requise pour les travaux entrepris en vue de faire face à un **accident survenu ou imminent**, ou pour des travaux d'urgence sur machines/outillage ou commandés par un **cas de force majeure**. Dans ces cas, l'employeur doit néanmoins informer l'ITM avec indication des motifs.

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

Modalités pratiques

Critère	Limite légale	Base légale
Durée normale de travail	8 heures/jour	Art. L.211-5
Durée normale hebdomadaire	40 heures/semaine	Art. L.211-5
Durée maximale avec heures supplémentaires	10 heures/jour	Art. L.211-12
Durée maximale hebdomadaire	48 heures/semaine	Art. L.211-12
Maximum d'heures supplémentaires par jour	2 heures	Art. L.211-26
Majoration en numéraire	+40% du salaire horaire	Art. L.211-27
Compensation en repos	1h30 par heure supplémentaire	Art. L.211-27

L'employeur doit obtenir une **autorisation préalable** de l'ITM avant la réalisation des heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence. La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. Un **registre spécial** (article L.211-29) doit détailler le début, la fin et la durée du travail journalier, toutes les prolongations de la durée normale, ainsi que les rétributions payées.

Les heures supplémentaires sont compensées soit par du **temps de repos rémunéré** à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre par heure supplémentaire travaillée, soit **comptabilisées au même taux sur un compte épargne-temps**, soit par un **paiement en numéraire** du salaire horaire normal majoré de 40% si la récupération ne peut se faire pour des raisons organisationnelles ou si le salarié quitte l'entreprise.

Les **plafonds maximaux** de 10 heures par jour et 48 heures par semaine ne peuvent jamais être dépassés, y compris avec des heures supplémentaires. Des règles spécifiques s'appliquent en cas de période de référence : sont considérées comme heures supplémentaires les heures dépassant 12,5% de la durée mensuelle normale (pour période de référence de 1 à 3 mois) ou 10% (pour période de référence de 3 à 4 mois).

Pratiques et recommandations

Mettez en place un **système de suivi automatisé** pour détecter en temps réel les dépassements des seuils de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Cela permet d'anticiper les demandes d'autorisation et d'éviter les heures supplémentaires non autorisées qui exposent l'entreprise à des sanctions.

Documentez rigoureusement chaque demande d'heures supplémentaires auprès de l'ITM avec une **justification précise** des circonstances exceptionnelles. Conservez les preuves de consultation de la délégation du personnel ou des salariés concernés, car l'absence de cette consultation peut entraîner le rejet de la demande.

Respectez scrupuleusement les **plafonds absolus** de 10 heures par jour et 48 heures par semaine, car leur dépassement constitue une infraction pénale passible d'amendes importantes. En cas d'urgence exceptionnelle, informez l'ITM dans les meilleurs délais avec indication précise des motifs.

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

Tenez à jour le **registre obligatoire** (article L.211-29) avec toutes les mentions requises : début, fin et durée du travail journalier, prolongations, heures prestées les dimanches/jours fériés/nuit, et rétributions versées. Ce registre doit être présenté à toute demande de l'ITM lors d'inspections. Garantissez l'**égalité de traitement** entre salariés dans l'attribution et la compensation des heures supplémentaires.

Privilégiez la **compensation en repos** plutôt que le paiement en numéraire, car elle est plus favorable au salarié (1h30 contre 1h40) et permet une meilleure gestion de la charge de travail. Respectez le choix du salarié pour le moment de la prise du repos compensatoire, sauf si les besoins de service ou les désirs justifiés d'autres salariés s'y opposent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-5	Durée normale de travail : 8 heures par jour et 40 heures par semaine
Article L.211-12	Durée maximale : 10 heures par jour et 48 heures par semaine
Article L.211-22	Définition des heures supplémentaires
Article L.211-23	Procédure d'autorisation préalable auprès de l'ITM et cas exceptionnels autorisés
Article L.211-24	Exceptions en cas d'accident ou urgence (information ITM obligatoire)
Article L.211-26	Limitation à 2 heures supplémentaires par jour maximum
Article L.211-27	Modalités de compensation (repos ou paiement majoré de 40%)
Article L.211-29	Obligation de tenir un registre spécial des heures de travail et heures supplémentaires
Directive 2003/88/CE	Durée maximale hebdomadaire de 48 heures en moyenne

Le non-respect des seuils horaires ou l'absence d'autorisation préalable de l'ITM expose l'employeur à des amendes de 251 à 15 000 euros (article L.211-36) ; la traçabilité via le registre obligatoire est donc indispensable lors des contrôles.

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.