

La durée de travail hebdomadaire peut-elle être réduite dans la négociation collective ?

Réponse courte

La durée de travail hebdomadaire peut être réduite dans le cadre d'une négociation collective au Luxembourg, à condition que cette réduction soit prévue par une convention collective, un accord collectif ou un plan social conclu avec des organisations syndicales représentatives. Cette adaptation doit respecter les droits impératifs des salariés, notamment le salaire minimum légal, le repos hebdomadaire, les durées maximales de travail, l'égalité de traitement et la protection de la santé et de la sécurité.

La nouvelle durée de travail, ses modalités d'application et les éventuelles compensations doivent être précisées par écrit dans l'accord, qui doit ensuite être déposé auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour être opposable. Toute modification doit être communiquée aux salariés concernés et intégrée dans les contrats individuels si nécessaire.

Définition

La durée de travail hebdomadaire correspond au nombre d'heures de travail effectuées par un salarié au cours d'une semaine civile. Au Luxembourg, la durée normale de travail est fixée à **40 heures par semaine** pour les salariés à temps plein, conformément à l'article L.211-5 du Code du travail. Toutefois, la négociation collective permet d'adapter cette durée, notamment par le biais de conventions collectives ou d'accords collectifs de travail, sous réserve du respect des dispositions impératives du Code du travail.

Conditions d'exercice

La réduction de la durée de travail hebdomadaire par négociation collective est possible uniquement dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord collectif ou d'un plan social, conclus entre l'employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Ces accords doivent être négociés et signés conformément aux articles L.162-1 et suivants du Code du travail.

La réduction ne peut porter atteinte aux droits impératifs des salariés, notamment en matière de **salaire minimum légal** (L.222-1 et suivants), de **repos hebdomadaire** (L.222-2), de **durées maximales de travail** (L.211-9 et L.211-10), d'égalité de traitement (L.241-1), et de protection de la santé et de la sécurité au travail (L.312-1 et suivants).

Modalités pratiques

La convention ou l'accord collectif doit préciser la nouvelle durée hebdomadaire de travail applicable, les modalités de répartition des heures, l'éventuelle compensation salariale, ainsi que les catégories de salariés concernées. La réduction peut être générale ou limitée à certains services, métiers ou catégories professionnelles.

La convention ou l'accord doit être rédigé par écrit et déposé auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour être opposable à l'ensemble des parties ([L.162-12](#)). Toute modification de la durée de travail doit être communiquée aux salariés concernés et, le cas échéant, intégrée dans les contrats de travail individuels. Il convient de s'assurer du respect du salaire minimum légal et des éventuelles dispositions plus favorables prévues par la convention collective sectorielle ou d'entreprise.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse d'impact avant toute négociation visant à réduire la durée de travail hebdomadaire, notamment sur l'organisation du travail, la productivité, la masse salariale et la santé des salariés. Les partenaires sociaux doivent veiller à la clarté des clauses relatives à la durée du travail et à leur compatibilité avec les autres dispositions conventionnelles.

Il est conseillé de prévoir des clauses de révision ou d'adaptation en cas de changement des conditions économiques, légales ou organisationnelles. La traçabilité des négociations et des décisions doit être assurée, et l'information des salariés doit être complète et transparente. Un encadrement humain doit être maintenu pour accompagner la mise en œuvre des nouvelles modalités.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- [L.211-5](#) : Durée normale de travail
- [L.211-9](#) et [L.211-10](#) : Durées maximales de travail
- [L.162-1](#) à [L.162-12](#) : Négociation et dépôt des conventions collectives
- [L.222-1](#) et suivants : Salaire minimum légal
- [L.222-2](#) : Repos hebdomadaire
- [L.241-1](#) : Égalité de traitement
- [L.312-1](#) et suivants : Santé et sécurité au travail

- **Obligations associées :**

- Dépôt auprès de l'[ITM](#)
- Respect des droits fondamentaux des salariés
- Traçabilité et encadrement humain des processus de négociation

Toute réduction de la durée de travail doit être formalisée par écrit dans la convention ou l'accord collectif, déposée auprès de l'[ITM](#), et respecter l'ensemble des droits impératifs des salariés, notamment en matière de rémunération, de repos et d'égalité de traitement.

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.