Quels sont les risques en cas de non-respect du temps de travail dans une ASBL ?

Réponse courte

Le non-respect de la réglementation sur le temps de travail expose l'ASBL à des sanctions administratives (amendes de **251 à 25 000 euros**, article L.612-1), des sanctions pénales (**emprisonnement de 8 jours à 1 mois** et/ou amende, article L.211-35) et des actions civiles en réparation du préjudice. Les sanctions se cumulent par infraction et par salarié concerné, ce qui peut représenter des montants considérables.

Les règles fondamentales sont la durée maximale de **8 heures par jour** et **40 heures par semaine** (L.211-5), un repos journalier de **11 heures consécutives** (L.211-6), un repos hebdomadaire de **44 heures** (L.231-11) et une pause après **6 heures** de travail continu. L'ASBL doit mettre en place un **système d'enregistrement** du temps de travail (L.211-29) et tenir un registre des heures supplémentaires (L.211-27).

L'ITM et la Police grand-ducale peuvent constater les infractions à tout moment. La responsabilité personnelle des dirigeants peut être engagée en cas de manquements graves ou répétés.

Définition

Le temps de travail est défini par l'article L.211-4 du **Code du travail** luxembourgeois comme toute période durant laquelle le **salarié** est à la disposition de l'employeur, se trouve sur le lieu de travail et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions. Cette définition s'applique pleinement aux **ASBL** en leur qualité d'employeur. Voir également la fiche relative à durée du travail et obligations de l'employeur.

Questions fréquentes

Quand une pause obligatoire doit-elle être accordée à un salarié d'ASBL ?

Une pause obligatoire doit être accordée après 6 heures de travail continu, conformément à l'article L. 211-16 du Code du travail. Cette obligation s'impose à toute ASBL employant des salariés au Luxembourg, sans dérogation possible.

Quel repos journalier minimum doit respecter une ASBL pour ses salariés ?

L'ASBL doit garantir un repos journalier minimum de 11 heures consécutives entre deux journées de travail, conformément à l'article L. 211-6 du Code du travail. Le repos hebdomadaire est de 44 heures ininterrompues selon l'article L. 231-11.

Quelle est la durée maximale du travail applicable dans une ASBL au Luxembourg ?

La durée maximale est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine (article L. 211-5 du Code du travail). Cette règle s'applique pleinement aux ASBL employant des salariés. Les heures supplémentaires sont encadrées par l'article L. 211-22.

Quelles autorités peuvent constater une infraction au temps de travail dans une ASBL ?

Les infractions peuvent être constatées par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), les agents de la Police grand-ducale et l'Administration des douanes et accises. Les sanctions se cumulent par infraction et par salarié concerné, atteignant des montants considérables.

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

Quels risques encourt une ASBL en cas de non-respect du temps de travail ?

Le non-respect expose l'ASBL à des sanctions administratives (amendes de 251 à 25 000 euros, art. L. 612-1), à des sanctions pénales (emprisonnement de 8 jours à 1 mois et/ou amende, art. L. 211-35) et à des actions civiles en réparation du préjudice.

Une ASBL doit-elle enregistrer le temps de travail de ses salariés ?

Oui, l'ASBL doit mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail, conformément à l'article L. 211-29. Elle doit également tenir un registre spécial des heures supplémentaires (L. 211-27) pour permettre tout contrôle.

Conditions d’exercice

Les règles fondamentales à respecter sont résumées ci-dessous.

Règle	Détail
Durée maximale	8 heures par jour et 40 heures par semaine (L.211-5)
Repos journalier	Minimum 11 heures consécutives (L.211-6)
Repos hebdomadaire	44 heures ininterrompues (L.231-11)
Pause obligatoire	Après 6 heures de travail (L.211-16)
Heures supplémentaires	Limitation selon L.211-22

Modalités pratiques

Les infractions peuvent être constatées par les autorités suivantes.

Autorité	Détail
ITM	Inspection du Travail et des Mines
Police	Agents de la Police grand-ducale
Douanes	Administration des douanes et accises

Les sanctions s'appliquent pour chaque infraction et chaque salarié concerné, pouvant ainsi se cumuler de manière significative.

Pratiques et recommandations

Pour prévenir les risques, l'ASBL doit :

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

- Mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail (L.211-29)
- Tenir un registre spécial des heures supplémentaires (L. Voir également la fiche relative à contrôle de l'ITM dans les ASBL. 211-27)
- Obtenir les autorisations nécessaires pour toute dérogation
- Former l'encadrement aux règles du temps de travail
- Effectuer des contrôles internes réguliers
- Documenter toutes les décisions relatives au temps de travail

Cadre juridique

Les règles relatives au temps de travail dans les ASBL reposent sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.211-4 et L.211-5	Définition et durée normale du travail
Art. L.211-6	Repos journalier
Art. L.211-22	Heures supplémentaires
Art. L.211-27 et L.211-29	Registre et enregistrement du temps
Art. L.211-35	Sanctions pénales
Art. L.612-1	Sanctions administratives

La responsabilité personnelle des dirigeants d'ASBL peut être engagée en cas de manquements graves ou répétés. Il est recommandé de solliciter l'avis d'un expert juridique pour toute situation complexe ou dérogatoire.

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.