

Existe-t-il une limite légale au temps de travail supplémentaire au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, il existe des **limites légales strictes** au temps de travail supplémentaire au Luxembourg. La durée journalière maximale ne peut dépasser **10 heures par jour** et la durée hebdomadaire maximale **48 heures par semaine** (Art. [L.211-12](#)), et les heures supplémentaires sont strictement encadrées par une procédure d'**autorisation préalable** (Art. [L.211-23](#)). Ces limites s'appliquent à **tous les secteurs**, y compris ceux régis par des conventions collectives, ces dernières pouvant déroger aux règles légales uniquement dans un sens plus favorable aux salariés (Art. [L.211-30](#)). Tout dépassement expose l'employeur à un litige devant le **tribunal du travail** et à des **sanctions administratives**. Dans le secteur SAS, le taux légal de 40 % de majoration est remplacé par le taux conventionnel plus favorable de **50 %** (article 9C CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)).

Définition

Les **heures supplémentaires** sont les heures effectuées **au-delà de la durée légale** de 40 heures par semaine fixée par l'article [L.211-5](#) du Code du travail. Elles sont **strictement encadrées** par des plafonds légaux visant à protéger la santé et la sécurité des salariés tout en permettant une certaine flexibilité organisationnelle aux employeurs.

Ces limites constituent des **maxima absolus** qui ne peuvent être dépassés sans autorisation préalable de l'[ITM](#), sauf dans des **circonstances exceptionnelles** très limitées prévues par la loi (Art. [L.211-24](#)).

Questions fréquentes

Comment calculer la moyenne des heures supplémentaires sur 4 mois ?

Le calcul s'effectue sur une période de référence de 4 mois pour vérifier que la durée maximale de 48 heures par semaine en moyenne est respectée. Des dépassements ponctuels sont possibles s'ils sont compensés sur cette période, mais l'employeur doit tenir un registre précis obligatoire.

Quelles sanctions risque un employeur qui dépasse les limites d'heures supplémentaires ?

L'employeur risque des amendes administratives de 251€ à 25.000€ par salarié et des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement. L'[ITM](#) contrôle le respect de ces limites et l'employeur doit obligatoirement rétablir la conformité.

Quelles sont les limites légales pour les heures supplémentaires au Luxembourg ?

Au Luxembourg, les heures supplémentaires sont limitées à 2 heures par jour et 8 heures par semaine en moyenne sur 4 mois. La durée maximale de travail ne peut excéder 48 heures par semaine en moyenne sur 4 mois et 10 heures par jour, conformément à l'article [L.211-23](#) du Code du travail.

Qui peut dépasser les limites d'heures supplémentaires au Luxembourg ?

Personne ne peut dépasser les limites légales d'heures supplémentaires, même avec l'accord du salarié. Seules des circonstances exceptionnelles très limitées permettent des dérogations avec autorisation préalable de l'[ITM](#) : travaux urgents pour prévenir des accidents ou cas de force majeure dûment justifiée.

Conditions d'exercice

Les plafonds légaux s'appliquent à tous les salariés sans exception, sauf cadres supérieurs au sens de l'article [L.211-27](#) alinéa 5.

Paramètre	Limite légale	Base
Durée journalière maximale	10 heures par jour	Art. L.211-12 al. 1
Durée journalière dérogatoire	12 heures sous conditions strictes	Art. L.211-12 al. 2
Durée hebdomadaire maximale	48 heures par semaine	Art. L.211-12 al. 1
Repos journalier obligatoire	11 heures consécutives	Art. L.211-16
Autorisation préalable	Requise sauf urgence / force majeure	Arts. L.211-23 et L.211-24
Registre obligatoire	Tenu et accessible à l' ITM	Art. L.211-29

Modalités pratiques

La gestion des plafonds requiert un contrôle quotidien et hebdomadaire ainsi qu'une documentation rigoureuse de toutes les heures prestées.

Contrôle	Modalité
Calcul journalier	Vérifier le respect du maximum de 10 heures par jour (Art. L.211-12)
Calcul hebdomadaire	Contrôler le plafond de 48 heures par semaine
Autorisation préalable	Notifier ou obtenir l'autorisation de l' ITM (Art. L.211-23)
Registre des heures	Tenue obligatoire avec données accessibles à l' ITM (Art. L.211-29)
Conservation	Justificatifs conservés 5 ans minimum
Dérogations exceptionnelles	Autorisation ITM préalable avec justification documentée

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système d'alerte automatique avant l'atteinte des plafonds légaux journaliers et hebdomadaires pour prévenir tout dépassement. **Former** l'encadrement aux limites légales et à la distinction entre taux légal de 40 % et taux conventionnel SAS de 50 % afin d'appliquer le régime le plus favorable. **Planifier** la charge de travail en anticipant les périodes de pointe et en prévoyant le recrutement complémentaire si nécessaire pour éviter les dépassements structurels. **Documenter** exhaustivement les circonstances justifiant tout recours aux heures supplémentaires et contacter l'[ITM](#) avant toute dérogation exceptionnelle. **Assurer** un audit régulier du respect des

plafonds et un reporting mensuel à la direction pour garantir la conformité permanente.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5 Code du travail	Durée légale : 8 h/jour et 40 h/semaine
Art. L.211-12 Code du travail	Durée maximale : 10 h/jour et 48 h/semaine ; dérogation 12 h sous conditions
Art. L.211-23 Code du travail	Procédure d'autorisation préalable des heures supplémentaires
Art. L.211-24 Code du travail	Heures supplémentaires sans autorisation (urgence, force majeure)
Art. L.211-27 Code du travail	Compensation des HS : repos 1 h 30 min (al. 1) ou paiement majoré 40 % (al. 3)
Art. L.211-29 Code du travail	Obligation de tenir un registre des heures de travail
Art. L.211-30 Code du travail	Dérogations aux règles de durée du travail autorisées par convention collective, dans un sens plus favorable aux salariés
Art. 9C CCT SAS 2025-2027	Taux conventionnel de majoration des HS : 50 % (plus favorable que le taux légal de 40 %)

Les **limites légales** du temps de travail supplémentaire sont d'**ordre public** et ne peuvent faire l'objet de dérogations conventionnelles ou contractuelles défavorables aux salariés (article [L.211-30](#) du Code du travail) — leur non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives de l'ITM et à un litige devant le tribunal du travail. Dans le secteur SAS, la CCT 2025-2027, déclarée d'obligation générale le 31 janvier 2025, prévoit un taux de **majoration conventionnelle de 50 %** — plus favorable que le taux légal de 40 % — dont l'application est obligatoire pour l'ensemble des employeurs du secteur.

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.