Le non-respect des règles relatives au temps de travail est-il réprimé pénalement ?

Réponse courte

Oui, les infractions — et même les tentatives d'infraction — aux dispositions du chapitre du Code du travail sur la durée du travail et à ses règlements d'exécution sont punies d'une **amende pénale de 251 à 15 000 euros** (art. L.211-36). Sont notamment visés le dépassement des limites de **dix heures par jour** et **quarante-huit heures par semaine**, le non-respect de la durée hebdomadaire moyenne sur la période de référence, l'absence de plan d'organisation du travail communiqué aux salariés et le défaut de tenue du **registre spécial** des heures (art. L.211-29).

Le travail du dimanche en dehors des dérogations légales relève d'un régime propre : amende de 251 à 5 000 euros et **emprisonnement de huit jours à un mois**, ou une de ces peines (art. L.231-13) ; les infractions aux jours fériés sont punies de huit jours à trois mois et/ou de 251 à 50 000 euros (art. L.232-13). La responsabilité pénale est engagée indépendamment de tout préjudice du salarié, sur simple constat de l'ITM.

Définition

Le temps de travail est la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Les règles pénalement sanctionnées couvrent les **durées maximales** journalière et hebdomadaire, la durée moyenne calculée sur la **période de référence**, les repos, l'organisation du travail (plan d'organisation du travail, horaire mobile) et les obligations documentaires, au premier rang desquelles le **registre spécial** des heures prestées.

Des régimes sectoriels particuliers, comme celui des transports routiers, comportent leurs propres sanctions, incluant l'emprisonnement (art. L.212-10).

Conditions d’exercice

L'infraction est matérielle : le simple dépassement constaté suffit, sans qu'un préjudice du salarié ni une intention frauduleuse ne soient requis.

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

Élément	Détail
Limites générales	10 heures par jour, 48 heures par semaine ; moyenne hebdomadaire de 40 heures sur la période de référence (art. L.211-5 à L.211-7)
Organisation	Plan d'organisation du travail ou horaire mobile établi et communiqué conformément à l'art. L.211-7
Registre	Inscription du début, de la fin et de la durée du travail journalier, des dépassements, des heures de dimanche, de jour férié et de nuit (art. L.211-29)
Cadres supérieurs	Exclus des règles de durée du travail s'ils remplissent les conditions strictes de l'art. L.211-27, paragraphe 5
Constatation	Contrôles de l'ITM, plainte d'un salarié ou signalement ; procès-verbal transmis au parquet

Modalités pratiques

Les peines varient selon le corps de règles violé, la durée du travail proprement dite ayant son régime et le repos dominical et les jours fériés les leurs.

Infraction	Sanction
Durée du travail (chapitre I)	Amende de 251 à 15 000 €, y compris pour les tentatives (art. L.211-36)
Registre spécial absent ou lacunaire	Même régime : le registre doit être présenté à toute demande de l'ITM (art. L.211-29 et L.211-36)
Travail dominical irrégulier	Amende de 251 à 5 000 € et emprisonnement de 8 jours à 1 mois, ou une de ces peines (art. L.231-13)
Jours fériés légaux	Emprisonnement de 8 jours à 3 mois et/ou amende de 251 à 50 000 € (art. L.232-13)
Transports routiers	Emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 20 000 €, doublés en cas de récidive dans les 2 ans (art. L.212-10)
Cumul civil	Paiement des heures supplémentaires dues avec majorations, dommages et intérêts éventuels

Pratiques et recommandations

Le registre des heures est la pièce que l'ITM demande systématiquement : il doit être produit séance tenante, pas reconstitué après le contrôle. Les systèmes de badgeage ou de déclaration doivent capturer début, fin et durée du travail journalier ainsi que les heures de dimanche, de nuit et de jours fériés — un simple relevé de présences ne satisfait pas l'article L.211-29.

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

Surveiller en priorité les populations à risque de dépassement invisible : salariés multi-sites, astreintes transformées en interventions, cadres intermédiaires abusivement traités comme cadres supérieurs. La qualification de cadre supérieur s'apprécie selon des critères stricts — salaire nettement plus élevé, véritable pouvoir de direction, liberté d'horaires — et sa généralisation abusive est un motif classique de redressement.

Avant d'instaurer ou de modifier une période de référence, dérouler la procédure d'information et de consultation de la délégation : une organisation du temps de travail matériellement correcte mais adoptée sans les consultations requises reste une infraction au chapitre, passible de la même amende.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5 à L.211-8	Limites de la durée de travail, période de référence, plan d'organisation du travail, horaire mobile
Art. L.211-27	Compensation des heures supplémentaires ; définition stricte des cadres supérieurs
Art. L.211-29	Registre spécial des heures, à présenter à toute demande de l'ITM
Art. L.211-36	Amende de 251 à 15 000 € pour les infractions et tentatives d'infraction au chapitre
Art. L.212-10	Sanctions propres à la durée de travail dans les transports routiers
Art. L.231-13	Sanctions du travail dominical irrégulier
Art. L.232-13	Sanctions des infractions aux jours fériés légaux

La répression du temps de travail est purement objective : la bonne foi, la demande du salarié ou l'usage du secteur ne constituent pas des causes d'exonération. La fiabilité du système d'enregistrement des heures conditionne à la fois la conformité et la capacité de défense de l'employeur.

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.