

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

Réponse courte

Le non-respect des règles relatives au temps de travail au Luxembourg est réprimé pénalement. L'employeur qui ne respecte pas les prescriptions du Code du travail en matière de durée du travail, de repos, de travail de nuit ou de jours fériés s'expose à des poursuites pénales, indépendamment de l'existence d'un préjudice pour le salarié.

En cas d'infraction, l'employeur peut être condamné à une amende pénale de 251 à 25 000 euros par salarié concerné et par infraction, conformément à l'article [L.211-29](#) du Code du travail. En cas de récidive dans un délai de deux ans, l'amende peut être portée au double et une peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois peut également être prononcée. La responsabilité pénale peut viser la personne physique représentant l'employeur ou, en cas de personne morale, les membres du conseil d'administration ou de direction. Ces sanctions pénales peuvent se cumuler avec des dommages et intérêts au profit du salarié.

Définition

Le temps de travail désigne, au sens du Code du travail luxembourgeois, la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Les règles relatives au temps de travail englobent la durée maximale hebdomadaire et journalière, les périodes de repos, les pauses, le travail de nuit, le travail dominical et les heures supplémentaires. Le non-respect de ces règles par l'employeur constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions pénales, notamment une amende et, en cas de récidive, une peine d'emprisonnement (article [L.211-29](#) du Code du travail).

Conditions d'exercice

L'infraction pénale est caractérisée dès lors que l'employeur méconnaît les prescriptions impératives relatives à la durée du travail, au repos quotidien, au repos hebdomadaire, au travail de nuit ou au travail des jours fériés, telles que fixées par le Code du travail. La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée indépendamment de l'existence d'un préjudice effectif pour le salarié. La constatation de l'infraction peut résulter d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), d'une plainte d'un salarié ou d'une dénonciation. En cas de personne morale, la responsabilité pénale peut être engagée à l'encontre des membres du conseil d'administration ou de direction (article [L.211-29](#), alinéa 3 du Code du travail).

Modalités pratiques

L'ITM est compétente pour constater les infractions et dresser procès-verbal. En cas de non-respect des dispositions relatives au temps de travail, l'employeur encourt une amende pénale de 251 à 25 000 euros par salarié concerné et par infraction, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. En cas de récidive dans un délai de deux ans, l'amende peut être portée au double et une peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois peut être prononcée.

L'affichage obligatoire de l'horaire de travail dans chaque établissement est prescrit par l'article L.211-6 du Code du travail. L'employeur doit tenir un registre du temps de travail et le conserver à disposition de l'ITM, qui peut en exiger la transmission à tout moment (article L.211-29, alinéa 2 du Code du travail). En cas de personne morale, la responsabilité pénale s'étend aux membres du conseil d'administration ou de direction. Les sanctions pénales peuvent se cumuler avec des dommages et intérêts au profit du salarié lésé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail, de contrôler régulièrement le respect des durées maximales et des périodes de repos, et de former les responsables hiérarchiques aux obligations légales. L'affichage de l'horaire de travail dans chaque établissement est obligatoire (article L.211-6 du Code du travail). L'employeur doit tenir un registre du temps de travail, à conserver et à présenter à l'ITM sur demande (article L.211-29, alinéa 2). Toute dérogation aux règles doit faire l'objet d'une autorisation expresse de l'ITM ou d'une convention collective applicable. En cas de contrôle, la charge de la preuve du respect des règles incombe à l'employeur. Il est conseillé de conserver les relevés de temps de travail pendant au moins cinq ans, conformément aux exigences de l'ITM.

Cadre juridique

Les règles relatives au temps de travail et les sanctions applicables sont prévues principalement aux articles L.211-1 à L.211-29 du Code du travail. L'article L.211-29 prévoit expressément l'amende pénale de 251 à 25 000 euros par salarié et par infraction, le doublement de l'amende et la peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois en cas de récidive, ainsi que la responsabilité pénale des membres du conseil d'administration ou de direction pour les personnes morales. L'article L.211-6 impose l'affichage obligatoire de l'horaire de travail. L'article L.211-29, alinéa 2, impose la tenue d'un registre du temps de travail et sa transmission à l'ITM sur demande. La jurisprudence nationale confirme la compétence des juridictions pénales pour sanctionner les infractions, indépendamment des procédures civiles. L'ITM est l'organisme compétent pour le contrôle et la constatation des infractions.

Le non-respect des règles relatives au temps de travail expose l'employeur à des sanctions pénales, notamment une amende et, en cas de récidive, une peine d'emprisonnement, ainsi qu'à la responsabilité pénale des membres du conseil d'administration ou de direction en cas de personne morale. L'affichage de l'horaire de travail et la tenue d'un registre du temps de travail sont obligatoires.

La bonne foi ou l'ignorance de la loi ne constituent pas des causes d'exonération. Il est impératif de veiller à la conformité des

pratiques internes et de solliciter l'avis de l'ITM en cas de doute sur l'application des règles.

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.