



LES CAHIERS JURIDIQUES  
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

# DROIT DU TRAVAIL

## Fiche 12

LES PRINCIPES  
APPLICABLES EN MATIÈRE  
DE TEMPS DE TRAVAIL

# Fiche 12 - Les principes applicables en matière de temps de travail

Mise à jour : septembre 2024

## 1. Les mentions obligatoires

### A. Les mentions dans le contrat de travail

Le contrat de travail doit mentionner la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ainsi que l'horaire normal du travail.[1]

Les heures de travail peuvent être réparties sur six jours, car le samedi est un jour ouvrable comme les autres.

À noter qu'en cas de répartition des heures de travail sur six jours, l'employeur et salarié déterminent librement dans le contrat de travail la répartition du nombre d'heures de travail hebdomadaires sur ces jours ouvrables, tout en respectant les limites légales de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Si les parties décident de répartir la durée de travail hebdomadaire sur 5 jours ou moins, alors la durée de travail journalière peut être portée à 9 heures par jour. Mais la limite de 40 heures par semaine ne doit jamais être dépassée. [2]

Cf. [Fiche 13 - La flexibilisation du temps de travail](#)

### B. Les mentions dans le registre spécial

L'obligation de toute entreprise de tenir un registre des heures supplémentaires a été étendue par une obligation de tenir un registre des heures de travail journalier.[3]

L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier en plus des prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit, ainsi que les rétributions payées en conséquence.

Le non-respect de la tenue d'un registre ou d'un fichier avec toutes les mentions obligatoires est susceptible d'une amende administrative ou d'une sanction pénale.

## 2. La notion de durée de travail

On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur.[4]

### A. Le repos journalier et les coupures de service

Les périodes de repos journalier pendant lesquelles le salarié n'est pas à disposition de son employeur sont en principe exclues du temps de travail.[5]

Pour des raisons de santé et de sécurité, la loi impose :

- lorsque la durée journalière de travail est supérieure à six heures, le salarié doit bénéficier d'un ou de plusieurs temps de repos journaliers (rémunéré ou non) adaptés à la nature de l'activité exercée[6] ;
- l'horaire de travail ne peut être entrecoupé que d'une seule pause non-rémunérée par jour[7];
- une période de repos de 11 heures consécutives au moins au cours de chaque période de 24 heures ; une période de repos minimale de 44 heures qui coïncide dans la mesure du possible avec le jour du dimanche, au cours de chaque période de 7 jours.

### B. La distinction entre temps de travail et temps libre

La définition de la durée de travail ne distingue pas si le temps de travail est productif ou non-

productif, mais elle se réfère seulement à la considération de savoir si le salarié est à la disposition de l'employeur ou pas.

Lorsque le temps de travail n'est pas productif, il est parfois délicat de tracer la frontière avec le temps libre :

- le temps d'astreinte sur le lieu du travail est à considérer comme du temps de travail car le salarié doit rester sur le lieu de travail à la disposition de l'employeur<sup>[8]</sup> ;
- le temps d'astreinte qui n'est pas sur le lieu de travail, mais suivant lequel le salarié s'engage à être joignable à tout moment afin de pouvoir exercer ses tâches professionnelles dans un bref délai sur appel, n'est pas du temps de travail car le salarié n'est pas à la disposition de son employeur<sup>[9]</sup> ;
- le trajet que le salarié doit effectuer du siège de l'entreprise au lieu du chantier est considéré comme étant du temps de travail si le salarié est tenu de se présenter au siège de l'entreprise pour y recevoir des instructions.<sup>[10]</sup>

### 3. Le travail le dimanche

#### A. Le principe d'interdiction

Le principe est qu'il est interdit de travailler le dimanche.

Cependant ce principe fait l'objet de nombreuses exceptions dans le Code du travail.

Liste non-exhaustive des exceptions permettant un travail le dimanche :

- Les entreprises familiales n'employant que des membres de la famille (article L.231-1 du Code du travail).
- Les salariés dans des magasins de vente au détail (article L.231-4 du Code du travail).
- Certains travaux - tels que la surveillance des locaux ou ceux pour empêcher la détérioration de matières premières ou de produits - sont autorisés dès lors que l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas de les exécuter un autre jour de la semaine (article L.231-2 du Code du travail).

Pour ces travaux, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'Inspection du Travail et des Mines, et la délégation du personnel (si une délégation existe) de la prestation des travaux visés et de lui notifier en même temps une liste des salariés occupés le dimanche, la durée de leur occupation et la nature des travaux effectués ou à effectuer.

[Le formulaire est accessible sur ce lien](#)

- Il existe aussi des exceptions pour certains secteurs, tels que les entreprises de transports, les hôpitaux, ou l'HORESCA (article L.231-6 du Code du travail).

#### B. Les majorations applicables

En cas de travail le dimanche le salarié a droit à :

- 70 % de son salaire pour chaque heure travaillée le dimanche<sup>[11]</sup>
- un repos compensatoire d'un jour si le travail dépasse 4 heures, sinon le repos est d'½ journée. Si le salarié ne bénéficie pas de repos compensatoire (il faut l'accord du salarié) il sera rémunéré à hauteur de 170 % de son salaire.

L'employeur est aussi tenu d'inscrire les heures et la rémunération versée pour ce travail sur le registre spécial (cf. ci-dessus).

---

[1] Article L.121-4.(2).

[2] Article L.211-18.

[3] Article L.211-29, Code du travail (Loi du 14 mars 2017)

[4] Article L.211-4.

[5] Article L.211-4.

[6] Article L.211-16 (1).

[7] 4 Article L.211-16. (2). Si en principe aucune période minimale ni maximale n'est prescrite pour cette pause, il y a des exceptions pour les adolescents (30 minutes de pause journalière minimales) et pour l'Horesca (3 heures de pause journalière maximales).

[8] **Cour de Justice de l'Union Européenne**, affaire C-151/02 du 9.09.2003.

[9] En l'absence de convention collective ou de clause individuelle explicite, les heures d'astreinte ne sont pas rémunérées.

[10] À noter que des conventions collectives de travail réglementent le transport des salariés, notamment celle du bâtiment et génie civil, celle des carreleurs, de celle de la toiture concernant les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur. Les conventions collectives sont publiées sur le site de l'ITM ( [www.itm.lu](http://www.itm.lu) ).

[11] A noter que pour les adolescents, la majoration est de 100% (article L.344-14 du Code du travail)