Quelles majorations s'appliquent pour les heures supplémentaires ?

Réponse courte

Les heures supplémentaires au Luxembourg donnent droit à une **majoration de 40 %** du salaire horaire normal pour chaque heure accomplie au-delà de la 40e heure hebdomadaire, lorsqu'elles ne sont pas récupérées. Le travail de nuit ouvre droit, lorsqu'une convention collective s'applique, à une majoration d'au moins **15 %**.

Pour les heures effectuées un **dimanche**, une majoration supplémentaire de **70 %** du salaire horaire normal s'ajoute à la rémunération ordinaire ; pour un **jour férié légal**, la majoration supplémentaire est de **100 %**.

La compensation en repos constitue le mode de principe : **1,5 heure de repos rémunéré** pour 1 heure supplémentaire, le paiement majoré intervenant lorsque la récupération n'est pas possible.

Définition

Les heures supplémentaires désignent au Luxembourg les heures de travail accomplies à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée normale de travail fixée à **40 heures par semaine** pour un salarié à temps plein.

Toute prestation excédant ce seuil, hors dérogations légales ou conventionnelles, est considérée comme heure supplémentaire et ouvre droit à une compensation spécifique. Les heures supplémentaires doivent être **expressément demandées ou validées** par l'employeur et se distinguent des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Questions fréquentes

Comment peut-on compenser les heures supplémentaires au Luxembourg ?

Les heures supplémentaires peuvent être compensées soit par une rémunération majorée de 40%, soit par un repos compensatoire équivalent à la rémunération majorée (1,4 heure de repos pour 1 heure supplémentaire). Cette compensation en repos nécessite l'accord écrit du salarié et de l'employeur.

Quelle est la majoration légale pour les heures supplémentaires au Luxembourg ?

Au Luxembourg, les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de 40% du salaire horaire normal pour chaque heure accomplie au-delà de la 40e heure hebdomadaire. Pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou jour férié légal, une majoration supplémentaire de 100% du salaire horaire normal s'ajoute à la rémunération ordinaire.

Quelles sont les obligations administratives de l'employeur pour les heures supplémentaires ?

L'employeur doit tenir un registre précis des heures supplémentaires accessible à l'ITM, formaliser par écrit toute demande d'heures supplémentaires, et informer les représentants du personnel. Il doit également veiller à ne pas dépasser le plafond légal annuel de 150 heures sans autorisation de l'ITM, sous peine de sanctions administratives.

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

Qui peut demander des heures supplémentaires et dans quelles conditions ?

Les heures supplémentaires ne peuvent être imposées que pour des travaux urgents, des surcroîts exceptionnels d'activité ou les cas prévus par convention collective. L'accord du salarié est requis, sauf circonstances exceptionnelles. Le contingent annuel ne peut excéder 150 heures par salarié, sauf autorisation expresse de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Conditions d’exercice

La réalisation d'heures supplémentaires est **strictement encadrée** par la loi. Elles ne peuvent être imposées que pour :

- Des travaux urgents
- Des surcroîts exceptionnels d'activité
- Les cas prévus par la convention collective applicable

L'**accord du salarié** est requis, sauf circonstances exceptionnelles prévues par la loi. Le recours aux heures supplémentaires est subordonné à une **procédure préalable de notification ou d'autorisation** du ministre ayant le Travail dans ses attributions (article L.211-23).

L'employeur doit assurer la **traçabilité** des heures supplémentaires, garantir l'**égalité de traitement** entre salariés et respecter l'encadrement humain dans la gestion du temps de travail.

Modalités pratiques

Majorations applicables :

- **Heures supplémentaires non récupérées** : majoration de **40 %** du salaire horaire normal pour chaque heure au-delà de la 40e heure hebdomadaire
- **Travail de nuit** : majoration d'au moins **15 %** du salaire, obligatoirement prévue par les conventions collectives
- **Dimanche** : majoration de **70 %** pour chaque heure travaillée ; **jours fériés légaux** : majoration de **100 %**, en plus de la rémunération ordinaire

Compensation en repos :

La compensation en repos constitue le mode de principe : chaque heure supplémentaire donne droit à **1,5 heure de repos compensatoire rémunéré**, ou est comptabilisée au même taux sur un compte épargne temps.

Obligations administratives :

L'employeur doit tenir un **registre précis** des heures supplémentaires, accessible à l'ITM, et informer les représentants du personnel conformément aux obligations de consultation.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Formaliser par écrit** toute demande ou validation d'heures supplémentaires
- Tenir un **registre précis** des heures effectuées, signé par le salarié et l'employeur
- **Communiquer clairement** les modalités de compensation au salarié

Limites à respecter :

L'employeur doit veiller à ne pas dépasser les durées maximales légales de travail sans autorisation, sous peine de sanctions administratives. Les heures supplémentaires ne peuvent porter la durée journalière de travail au-delà de **10 heures**, ni la durée hebdomadaire au-delà de **48 heures**, sauf dérogation expresse.

L'application de majorations plus favorables prévues par une convention collective doit être **systématiquement vérifiée**.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Articles L.211-23 à L.211-29 : Définition, conditions, majorations et modalités de compensation des heures supplémentaires
- Article L.211-12 : Durées maximales journalière et hebdomadaire de travail
- Articles L.231-7 et L.232-7 : Majorations pour travail du dimanche et des jours fériés légaux
- Article L.414-3 : Information et consultation de la délégation du personnel
- Article L.211-29 : Registre spécial des heures de travail et des rétributions

L'Inspection du travail et des mines (ITM) assure le contrôle du respect de ces dispositions et peut accorder des dérogations dans les conditions prévues par la loi.

La non-application des majorations légales pour heures supplémentaires expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**. Il est impératif de documenter chaque heure supplémentaire, de respecter strictement les plafonds et modalités prévus, et de garantir l'égalité de traitement.

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.