Les heures supplémentaires sont-elles intégrées dans le calcul du salaire minimum ?

Réponse courte

Non, les **heures supplémentaires** ne sont **pas intégrées** dans le calcul du salaire social minimum. Le SSM se calcule exclusivement sur la **durée normale de travail** de **40 heures par semaine**, soit **173 heures par mois**, et représente un plancher mensuel de **2 771,33 € bruts** pour un salarié non qualifié.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire sont **rémunérées en sus**, avec des **majorations légales** : **40 %** pour les heures normales supplémentaires, **70 %** pour le travail dominical et **100 %** pour les jours fériés. Ces majorations s'ajoutent au SSM proratisé et ne peuvent en aucun cas servir à compenser un salaire de base inférieur au SSM légal.

Définition

Les **heures supplémentaires** sont, au sens des **articles L.211-22 et suivants** du Code du travail, les heures de travail effectuées au-delà de la **durée normale** prévue par le contrat ou par la loi (40 heures hebdomadaires, 8 heures quotidiennes en règle générale). Elles ne peuvent être prestées que sous certaines conditions strictes, et nécessitent en principe une **autorisation** ou une **notification préalable** à l'ITM.

Le SSM, défini par l'**article L.222-1**, garantit un revenu plancher pour la **durée normale** de travail. Les heures supplémentaires constituent une **prestation distincte**, donnant lieu à une rémunération additionnelle ou à un **repos compensatoire** majoré dans les mêmes proportions.

Questions fréquentes

Les heures supplementaires sont-elles imposables au Luxembourg ?

Les majorations d'heures supplementaires sont en principe exonerees d'impot au Luxembourg. Cette exoneration ne peut toutefois jamais servir a dissimuler un sous-paiement du salaire minimum lors des controles de l'ITM.

Les heures supplementaires sont-elles incluses dans le salaire social minimum au Luxembourg ?

Non, les heures supplementaires ne sont pas integrees dans le calcul du salaire minimum. Le salaire minimum se calcule exclusivement sur la duree normale de 40 heures par semaine (173 heures par mois) et les heures supplementaires sont remunerees en sus avec leurs majorations legales.

Peut-on compenser un salaire de base inferieur au salaire minimum par des heures supplementaires au Luxembourg ?

Non, un salaire de base inferieur au salaire minimum compense par des heures supplementaires reste illegal et donne lieu a un rappel. L'employeur doit verifier que le salaire de base, hors heures supplementaires, atteint toujours le salaire minimum applicable.

Quel est le taux de majoration des heures supplementaires au Luxembourg ?

Les majorations legales sont de 40 % pour les heures supplementaires en semaine, 70 % pour le travail dominical et 100 % pour les jours feries legaux. Le travail de nuit ouvre droit a une majoration minimum de 15 %.

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

Quel est le taux horaire d'une heure supplementaire au salaire minimum non qualifié au Luxembourg ?

Sur la base d'un taux horaire salaire minimum non qualifié de 15,6286 €, une heure supplementaire majoree a 40 % vaut 21,88 €, une heure dominicale 26,57 € et une heure feriee legale 31,26 €.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous distingue les composantes de la rémunération relevant du SSM et celles qui s'y ajoutent en cas d'heures exceptionnelles.

Type d'heure	Traitement
Heures normales (jusqu'à 40 h/semaine)	Comprises dans le SSM mensuel
Heures supplémentaires en semaine	+ 40 % du taux horaire normal
Travail de nuit (entre 22 h et 6 h)	+ 15 % minimum (legal ou conventionnel)
Travail dominical	+ 70 % du taux horaire normal
Travail jours fériés légaux	+ 100 % du taux horaire normal

Modalités pratiques

Le calcul correct des heures supplémentaires impose une rigueur particulière, car toute confusion avec le SSM expose l'employeur à des redressements significatifs.

Élément	Méthode de calcul
Taux horaire SSMNQ	16,0193 €/heure
Heure supplémentaire (40 %)	22,43 €/heure
Heure dominicale (70 %)	27,23 €/heure
Heure fériée légale (100 %)	32,04 €/heure
Comptabilisation	Bulletin de paie distinct des heures normales

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement sur le bulletin de paie les heures normales rémunérées au SSM et les heures supplémentaires majorées. Cette transparence facilite le contrôle de l'ITM et prévient les contestations du salarié.

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

Respecter le plafond légal d'heures supplémentaires fixé par le Code du travail et obtenir l'autorisation de l'ITM lorsque le seuil de notification est atteint. Le recours systématique aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel.

Proposer au salarié, lorsque la convention collective le permet, le **repos compensatoire** majoré comme alternative au paiement. Le repos doit être accordé dans les mêmes proportions que la majoration financière.

Conserver un relevé détaillé des heures supplémentaires effectuées par chaque salarié, signé contradictoirement, pour répondre aux demandes de la délégation du personnel ou de l'ITM.

Vérifier que le salaire de base, hors heures supplémentaires, atteint toujours le SSM applicable. Un salaire de base inférieur au SSM compensé par des heures supplémentaires reste illégal et donne lieu à un rappel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-5 du Code du travail	Durée normale de travail
Articles L.211-22 et suivants	Heures supplémentaires et conditions
Article L.211-27 du Code du travail	Majoration des heures supplémentaires
Article L.222-1 du Code du travail	Salaire social minimum mensuel
Article L.231-7 du Code du travail	Travail dominical et majorations

Les **majorations** d'heures supplémentaires sont en principe **exonérées d'impôt** au Luxembourg, ce qui les distingue économiquement du salaire de base. Cette exonération ne peut toutefois jamais servir à dissimuler un sous-paiement du SSM. L'**ITM** vérifie systématiquement la cohérence entre heures normales, heures supplémentaires et salaire de base lors de ses contrôles.

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.