

Quelles sont les règles d'encadrement des heures supplémentaires au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **heures supplémentaires** au Luxembourg ne peuvent être effectuées que sur **demande expresse** de l'employeur, dans les cas exceptionnels limitativement énumérés à l'**article L.211-23** (matières périssables, inventaires, intérêt public). Une **notification préalable** à l'**ITM** est requise, sauf accident ou force majeure (L.211-24).

Le plafond légal est de **2 heures supplémentaires par jour** (L.211-26) ; la durée totale ne peut excéder **10h/jour ni 48h/semaine** heures sup incluses (L.211-12). Toute heure prestée figure dans un **registre spécial** (L.211-29).

La compensation est prioritairement un **repos rémunéré majoré** de 1h30 par heure sup (L.211-27 §1). À défaut, paiement du salaire horaire **majoré de 40 %** (L.211-27 §3). La délégation du personnel donne son avis sur la requête **ITM** et est consultée sur le temps de travail (L.414-3).

Définition

Les **heures supplémentaires** désignent, au Luxembourg, toute heure de travail effectuée à la **demande expresse** de l'employeur **au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail** (article L.211-22). La durée normale légale est fixée à **8 heures par jour et 40 heures par semaine** (article L.211-5), sauf durée contractuelle ou conventionnelle inférieure.

Les heures supplémentaires ne peuvent résulter que d'une **instruction claire** de l'employeur, expresse ou tacite. Elles ne s'appliquent pas aux **cadres supérieurs** au sens de l'article L.162-8, ni aux salariés en horaire mobile dans la limite des reports autorisés.

Questions fréquentes

Comment compenser les heures supplémentaires ?

La compensation est prioritairement un repos rémunéré majoré de 1h30 par heure supplémentaire (article L. 211-27 §1). À défaut, paiement du salaire horaire majoré de 40%, intégralement exempt d'impôt et de cotisations sociales (article L. 211-27 §3).

Que doit contenir le registre spécial des heures supplémentaires ?

Le registre spécial prévu à l'article L. 211-29 doit indiquer le début, la fin et la durée du travail journalier, ainsi que les prolongations, dimanches, jours fériés et travail de nuit. Il doit être présenté à toute demande des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Quelle procédure en cas d'urgence ou de force majeure ?

Aucune notification préalable n'est requise pour les travaux d'urgence (accident, force majeure) selon l'article L. 211-24. L'employeur informe l'ITM a posteriori avec les motifs. Au-delà de 3 jours par mois, la procédure préalable redevient obligatoire selon l'article L. 211-23.

Quelles sanctions en cas de non-respect des règles d'heures supplémentaires ?

Le non-respect de la procédure d'autorisation, des plafonds ou de la traçabilité expose l'employeur à une amende de 251 à 15.000 euros (article L. 211-36). Les heures effectivement prestées restent dues au salarié avec majoration légale même sans autorisation préalable.

Quelles sont les règles d'encadrement des heures supplémentaires au Luxembourg ?

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur demande expresse de l'employeur, dans les cas exceptionnels énumérés à l'article L. 211-23 (matières périssables, inventaires, intérêt public). Une notification préalable à l'ITM avec avis de la délégation est requise.

Quels sont les plafonds d'heures supplémentaires ?

Le plafond légal est de 2 heures supplémentaires par jour (article L. 211-26). La durée totale ne peut excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine, heures supplémentaires incluses, conformément à l'article L. 211-12 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le recours aux heures supplémentaires est strictement limité aux cas exceptionnels énumérés par l'article [L.211-23](#), et soumis à une procédure préalable.

Condition	Précision	Base légale
Demande expresse	Instruction claire de l'employeur	Art. L.211-22
Cas exceptionnel	Matières périssables / résultat technique	Art. L.211-23 , 1°
Cas exceptionnel	Inventaires, bilans, échéances, liquidations	Art. L.211-23 , 2°
Cas exceptionnel	Intérêt public, danger national	Art. L.211-23 , 3°
Notification ITM	Requête motivée + avis délégation/salariés	Art. L.211-23
Exemption notification	Accident survenu/imminent, force majeure	Art. L.211-24
Limite journalière sup	2 heures supplémentaires maximum par jour	Art. L.211-26
Durée totale journalière	10 heures maximum (heures sup incluses)	Art. L.211-12
Durée totale hebdomadaire	48 heures maximum (heures sup incluses)	Art. L.211-12

Modalités pratiques

La mise en œuvre opérationnelle suit des étapes encadrées avec compensation prioritaire en temps de repos.

Étape / élément	Modalité	Base légale
Requête <u>ITM</u>	Formulaire motivé envoyé par e-mail à l' <u>ITM</u>	Art. <u>L.211-23</u>
Avis délégation/salariés	Joint à la requête (irrecevable sinon)	Art. <u>L.211-23</u>
Avis favorable	La notification vaut autorisation	Art. <u>L.211-23</u>
Avis défavorable/équivoque	Décision du ministre du Travail	Art. <u>L.211-23</u>
Force majeure / urgence	Information <u>ITM</u> a posteriori avec motifs	Art. <u>L.211-24</u>
Récurrence > 3 jours/mois	Procédure préalable redevient obligatoire	Art. <u>L.211-24</u>
Repos compensatoire majoré (priorité)	1h30 de repos par heure sup (1h + ½h)	Art. <u>L.211-27 §1</u>
Paiement majoré (à défaut)	Salaire horaire normal + 40 %	Art. <u>L.211-27 §3</u>
Compte épargne-temps	Alternative au repos majoré, même taux	Art. <u>L.211-27 §1</u> / <u>L.235-4</u>
Registre spécial / fichier	Début, fin, durée travail journalier, prolongations	Art. <u>L.211-29</u>
Sanctions	Amende de 251 € à 15.000 €	Art. <u>L.211-36</u>

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** toute demande d'heures supplémentaires et de garantir la **traçabilité** des instructions managériales. Sans demande formalisée, les heures effectuées peuvent néanmoins être dues si l'employeur en avait connaissance et ne s'y est pas opposé (heures dites tolérées).

L'employeur doit **consulter la délégation du personnel** sur les questions de temps de travail et joindre son avis à toute requête ITM. Un **dialogue social régulier** sur l'évolution des heures supplémentaires prévient les contentieux et facilite l'obtention des autorisations.

La tenue d'un **registre fiable** (pointage, décompte précis) est essentielle : il doit être présenté à toute demande de l'ITM. Les majorations salariales et compensations en repos doivent être documentées avec rigueur pour résister aux contrôles.

Une **politique interne** claire (procédure de validation préalable, plafonds internes, modalités de compensation) limite les risques de requalification et de rappels de salaire. Sensibiliser les managers aux **plafonds légaux** (2h sup/jour, 10h total, 48h/semaine) et privilégier l'organisation du travail évite le recours systématique aux heures supplémentaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-5	Durée normale du travail (8h/jour, 40h/semaine)
Article L.211-12	Durée maximale 10h/jour, 48h/semaine (heures sup comprises)
Article L.211-22	Définition du travail supplémentaire
Article L.211-23	Cas exceptionnels et procédure préalable de notification/autorisation ITM
Article L.211-24	Exemptions de notification (accident, force majeure)
Article L.211-26	Limite journalière de 2 heures supplémentaires
Article L.211-27 §1	Repos compensatoire majoré (1h30) – mode prioritaire
Article L.211-27 §3	Majoration de 40 % à défaut de récupération
Article L.211-29	Tenue du registre spécial ou fichier
Article L.211-36	Sanctions pénales (amende 251 à 15.000 €)
Article L.414-3	Consultation de la délégation sur les questions de temps de travail

Le non-respect de la procédure d'autorisation, des plafonds journaliers (2h sup, 10h total) ou hebdomadaires (48h) expose l'employeur à des amendes de **251 à 15.000 €** (article [L.211-36](#)). Les heures effectivement prestées restent dues au salarié avec majoration légale, même en l'absence d'autorisation préalable.

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.