# Existe-t-il un quota maximum d'heures au-delà du contrat pour les salariés à temps partiel ?

## Réponse courte

Oui. L'article **L.123-1 (3)** du Code du travail fixe un **plafond de 20 %** au-delà de la durée journalière et hebdomadaire contractuelle d'un salarié à temps partiel, sauf disposition contraire du contrat. Ce dépassement est admis dans le cadre d'un **Plan d'Organisation du Travail (POT)** à condition que la durée hebdomadaire moyenne sur la période de référence respecte la durée contractuelle.

Au-delà du plafond de 20 %, les heures excédentaires sont qualifiées d'**heures supplémentaires** (article **L.123-5**) et ne peuvent jamais porter la durée effective au-delà de la durée normale du temps plein applicable.

Les heures supplémentaires ouvrent droit, en priorité, à un **repos compensatoire majoré** (1 h = 1 h 30 de repos rémunéré). À défaut de récupération, elles sont payées avec une **majoration de 40 %**, exonérée d'impôts et de cotisations sociales (article **L.211-27**).

## Définition

Les **heures au-delà du contrat** d'un salarié à temps partiel relèvent de deux régimes distincts. Dans le cadre du **POT** prévu à l'article L.211-7, le salarié peut être occupé au-delà des limites contractuelles journalières et hebdomadaires (article L.123-1 §2), à condition que la **durée hebdomadaire moyenne** sur la période de référence ne dépasse pas la durée contractuelle.

Le paragraphe (3) de l'article L.123-1 fixe une limite supplémentaire : la durée effective ne peut **excéder de plus de 20 %** la durée journalière et hebdomadaire fixée au contrat. Au-delà de ces seuils, les heures sont qualifiées d'**heures supplémentaires** (article L.123-5), avec accord obligatoire entre l'employeur et le salarié, et application des règles de majoration prévues aux articles L.211-22 et suivants.

Le droit luxembourgeois ne reconnaît pas la notion française d'« heures complémentaires » à majoration réduite : toute heure au-delà des seuils légaux est soit absorbée dans le POT, soit qualifiée d'heure supplémentaire avec le régime de majoration applicable au temps plein.

## Questions fréquentes

**Comment compenser les heures au-delà des 20% ?**

Les heures supplémentaires ouvrent droit prioritairement à un repos compensatoire majoré (1h = 1h30 de repos rémunéré). À défaut de récupération, elles sont payées avec une majoration de 40%, exonérée d'impôts et de cotisations sociales selon l'article L. 211-27.

**Comment prévenir une requalification en temps plein ?**

Tout dépassement répété et non corrigé peut conduire à une requalification en temps plein devant le tribunal du travail. La cohérence entre la durée hebdomadaire moyenne réellement prestée et la durée contractuelle reste le principal point de contrôle pour l'employeur.


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

**Existe-t-il un quota maximum d'heures au-delà du contrat pour les salariés à temps partiel ?**

Oui, l'article L. 123-1 §3 fixe un plafond de 20% au-delà de la durée journalière et hebdomadaire contractuelle, sauf disposition contraire du contrat. Ce dépassement est admis dans le cadre d'un POT à condition que la durée moyenne contractuelle soit respectée.

**Le droit luxembourgeois reconnaît-il les heures complémentaires ?**

Non, le droit luxembourgeois ne reconnaît pas la notion française d'heures complémentaires à majoration réduite. Toute heure au-delà des seuils légaux est soit absorbée dans le POT, soit qualifiée d'heure supplémentaire avec le régime de majoration applicable au temps plein.

**Que se passe-t-il au-delà du plafond de 20% ?**

Au-delà du plafond, les heures excédentaires sont qualifiées d'heures supplémentaires (article L. 123-5). Elles ne peuvent jamais porter la durée effective au-delà de la durée du temps plein applicable et doivent respecter le commun accord obligatoire entre l'employeur et le salarié.

**Quelles sanctions en cas de défaut de mentions au contrat ?**

L'absence de mention au contrat des limites, conditions et modalités (article L. 123-4) entraîne une présomption d'engagement à temps plein (L. 123-4 §2). Les sanctions vont de 251 à 5.000 euros par salarié concerné selon l'article L. 123-9 du Code du travail.

## Conditions d’exercice

Le recours aux heures au-delà de la durée contractuelle est strictement encadré selon deux régimes distincts :

| Critère | Régime POT (? 20 %) | Heures supplémentaires |
|---|---|---|
| Plafond | 20 % de la durée contractuelle | Au-delà des seuils L.123-1 (2) et (3) |
| Compensation | Durée moyenne respectée sur période de référence | Repos majoré 1 h 30 ou paiement +40 % |
| Accord du salarié | Selon clauses du POT | Obligatoire (commun accord) |
| Limite absolue | Pas de dépassement durée temps plein | Pas de dépassement durée temps plein |
| Base légale | Article L.123-1 (2) et (3) | Articles L.123-5, L.211-27 |
| Encadrement contrat | Mentions obligatoires (L.123-4) | Limites et modalités au contrat |

## Modalités pratiques

Les règles applicables aux heures excédentaires d'un salarié à temps partiel sont les suivantes :


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

| Élément | Règle applicable | Référence |
|---|---|---|
| Plafond de dépassement POT | 20 % de la durée contractuelle journalière et hebdomadaire | L.123-1 (3) |
| Limite journalière absolue | 10 h/jour | L.211-12 |
| Limite hebdomadaire absolue | 48 h/semaine | L.211-12 |
| Maximum heures supplémentaires/jour | 2 heures (durée totale ? 10 h) | L.211-26 |
| Compensation prioritaire | 1 h supplémentaire = 1 h 30 de repos rémunéré | L.211-27 (1) |
| Paiement à défaut de récupération | Salaire horaire + 40 % | L.211-27 (3) |
| Exonération fiscale et sociale | Sur la part de majoration de 40 % | L.211-27 (3) |
| Sanction défaut mentions au contrat | Amende de 251 à 5 000 € par salarié | L.123-9 |

## Pratiques et recommandations

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement préciser, conformément à l'article **L.123-4**, les **limites, conditions et modalités** des heures supplémentaires ainsi que celles applicables à la mise en œuvre du paragraphe (2) de L.123-1. L'absence d'écrit conforme entraîne une **présomption d'engagement à temps plein** (L.123-4 §2).

Un suivi rigoureux du temps de travail (registre de l'article L.211-29) permet de prévenir tout dépassement non maîtrisé et de documenter les compensations. La pratique recommandée consiste à intégrer les modalités de gestion des dépassements dans un **POT formalisé** et à informer la délégation du personnel.

Tout dépassement répété et non corrigé peut conduire à une demande de **requalification du contrat** en temps plein devant le Tribunal du travail. La cohérence entre la durée hebdomadaire moyenne réellement prestée et la durée contractuelle reste le principal point de contrôle.

Enfin, les **conventions collectives** peuvent prévoir des dispositions plus favorables aux salariés (taux de majoration, plafond de dépassement plus bas, compensations spécifiques), mais ne peuvent pas réduire les protections légales.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.123-1 (2)** | Dépassement de la durée contractuelle dans le cadre d'un POT (durée moyenne respectée) |
| **Article L.123-1 (3)** | Plafond de 20 % de la durée journalière et hebdomadaire contractuelle |
| **Article L.123-1 (4)** | Règles applicables aux salariés à temps partiel dans le POT |
| **Article L.123-4** | Mentions obligatoires du contrat à temps partiel (limites, conditions, modalités) |
| **Article L.123-5** | Définition des heures supplémentaires du salarié à temps partiel |
| **Article L.123-9** | Sanctions : amende de 251 à 5 000 € par salarié concerné |
| **Article L.211-7** | Plan d'Organisation du Travail (POT) |
| **Article L.211-12** | Durée de travail maximale (10 h/jour, 48 h/semaine) |
| **Article L.211-26** | Maximum de 2 heures supplémentaires par jour |
| **Article L.211-27** | Régime de compensation des heures supplémentaires (1 h 30 ou +40 %) |
| **Article L.211-29** | Registre obligatoire du temps de travail |

Le non-respect des plafonds de dépassement et des mentions obligatoires du contrat à temps partiel expose l'employeur à des amendes administratives ainsi qu'à un risque de requalification du contrat en temps plein. La traçabilité des heures et l'accord écrit du salarié sont indispensables.

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.