

# Les heures complémentaires doivent-elles être rémunérées au même taux que les heures normales ?

## Réponse courte

Les heures complémentaires doivent être rémunérées au **taux horaire normal**, identique à celui appliqué aux heures prévues contractuellement pour le salarié à temps partiel. **Aucune majoration n'est légalement prévue** tant que le salarié ne dépasse pas la durée légale du travail à temps plein (généralement 40 heures par semaine).

Dès que le salarié à temps partiel effectue des heures au-delà de ce seuil, ces heures sont requalifiées en heures supplémentaires et donnent alors lieu à la majoration prévue par la loi.

## Définition

Les heures complémentaires désignent, au Luxembourg, les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée contractuelle prévue, sans toutefois dépasser la durée légale du travail applicable à un salarié à temps plein dans l'entreprise. Elles se distinguent des heures supplémentaires, qui concernent les salariés à temps plein et s'appliquent au-delà de la durée légale hebdomadaire de 40 heures.

## Conditions d'exercice

Le recours aux heures complémentaires est strictement encadré. Elles ne peuvent être imposées unilatéralement par l'employeur et doivent respecter les limites prévues par le contrat de travail à temps partiel. Le nombre d'heures complémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail à temps plein. Toute modification substantielle du volume d'heures complémentaires requiert l'accord exprès du salarié, sous peine de requalification du contrat en temps plein.

## Modalités pratiques

La rémunération des heures complémentaires s'effectue au taux horaire normal, identique à celui appliqué aux heures prévues contractuellement. Aucune majoration n'est légalement prévue tant que le seuil de la durée légale du travail à temps plein (généralement 40 heures par semaine) n'est pas franchi. Dès lors que le salarié à temps partiel effectue des heures au-delà de ce seuil, celles-ci sont requalifiées en heures supplémentaires et donnent lieu à la majoration prévue par l'article [L.211-25](#) du Code du travail (généralement 40 % de supplément).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit le recours aux heures complémentaires, en précisant leur volume, leur périodicité et leur mode de rémunération. L'employeur doit veiller à ne pas recourir de manière systématique ou abusive aux heures complémentaires, sous peine de voir le contrat requalifié en temps plein par les juridictions compétentes. Un suivi rigoureux du temps de travail est indispensable afin d'éviter tout dépassement du seuil légal et d'assurer le respect des droits du salarié.

## Cadre juridique

Le régime des heures complémentaires est régi par les articles [L.123-4](#) et [L.211-25](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale rappelle que l'absence de majoration pour les heures complémentaires s'applique strictement jusqu'à la limite de la durée légale du travail à temps plein. Toute dérogation contractuelle plus favorable au salarié demeure possible, sous réserve d'une stipulation expresse.

Il est essentiel de distinguer clairement heures complémentaires et heures supplémentaires afin d'éviter tout risque de contentieux relatif à la rémunération et à la requalification du contrat de travail.

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.