

Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle par un salarié à temps partiel peuvent-elles être récupérées sous forme de repos ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures au-delà de leur durée contractuelle** dans deux situations distinctes, chacune avec ses règles spécifiques. Dans le cadre d'un Plan d'Organisation du Travail (POT), les dépassements limités à 20 % maximum de la durée contractuelle peuvent être compensés par du repos équivalent durant la période de référence.

Ces heures ne sont pas considérées comme heures supplémentaires tant que la durée hebdomadaire moyenne contractuelle est respectée. En revanche, les véritables heures supplémentaires, prestées au-delà des limites du POT ou de la durée contractuelle majorée de 20 %, donnent droit soit à un repos compensatoire majoré (1 heure 30 de repos par heure travaillée), soit à une rémunération majorée de 40 %.

Ces heures nécessitent l'accord préalable du salarié à temps partiel et doivent être prévues dans le contrat de travail. Contrairement au droit français, le Luxembourg ne connaît pas la notion d'heures complémentaires avec majoration de 10 %, mais applique directement le régime des heures supplémentaires aux salariés à temps partiel.

Définition

Le **temps partiel** désigne une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée normale applicable dans l'établissement (généralement 40 heures). Les dépassements de la durée contractuelle pour un salarié à temps partiel peuvent prendre deux formes selon leur ampleur et leur cadre juridique.

Les **dépassements dans le cadre d'un POT** permettent d'occuper le salarié jusqu'à 20 % au-delà de sa durée contractuelle quotidienne et hebdomadaire, à condition que la durée hebdomadaire moyenne sur la période de référence ne dépasse pas la durée contractuelle.

Les **heures supplémentaires** pour temps partiels correspondent aux heures effectuées au-delà des limites du POT ou, en l'absence de POT, au-delà de la durée contractuelle lorsque celle-ci est dépassée de plus de 20 %. Elles ouvrent droit aux mêmes compensations que pour les salariés à temps plein, conformément à l'article [L.123-5](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Pour les **dépassements dans le cadre d'un POT**, le salarié à temps partiel peut être occupé au-delà de sa durée contractuelle journalière et hebdomadaire à condition que la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence ne dépasse pas la durée contractuelle. Le dépassement ne peut excéder 20 % de la durée

contractuelle, sauf disposition contraire dans le contrat de travail. Le POT doit établir avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel. La durée maximale de travail reste limitée à 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Pour les **heures supplémentaires**, elles ne peuvent être prestées que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à temps partiel. Le contrat de travail doit prévoir les limites, conditions et modalités dans lesquelles ces heures peuvent être effectuées. La prestation d'heures supplémentaires ne peut porter la durée de travail effective au-delà de la durée normale fixée pour un salarié à temps plein du même établissement. L'accord du salarié est requis préalablement, sauf clause contraire insérée dans le contrat.

Modalités pratiques

Dans le cadre d'un POT, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle mais dans la limite de 20 % sont compensées par un repos équivalent durant la période de référence. Ces heures ne donnent pas lieu à majoration tant que la durée hebdomadaire moyenne contractuelle est respectée sur la période de référence. Les dépassements mensuels supérieurs à 12,5 % (période de référence de 1 à 3 mois) ou 10 % (période de référence de 3 à 4 mois) de la durée contractuelle mensuelle sont considérés comme heures supplémentaires, même s'ils sont compensés ultérieurement.

Pour les heures supplémentaires proprement dites, l'employeur dispose de deux options de compensation. La première est le repos compensatoire majoré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée (soit 1,5 heure de repos par heure travaillée). La seconde option est le paiement d'une rémunération majorée de 40 % du salaire horaire normal. Le salaire horaire est obtenu en divisant la rémunération mensuelle par 173 heures. La part non majorée (100 %) est exempte d'impôt et de cotisations sociales, à l'exception des cotisations pour prestations en nature et dépendance. La part majorée (40 %) est totalement exempte d'impôts et de cotisations sociales.

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent distinguer clairement entre les dépassements dans le cadre d'un POT et les heures supplémentaires. Il est recommandé de formaliser dans le contrat de travail à temps partiel les limites, conditions et modalités applicables aux dépassements d'horaire. Pour les salariés à temps partiel intégrés dans un POT, l'employeur doit veiller au respect du plafond de 20 % de dépassement de la durée contractuelle et assurer une compensation effective par du repos équivalent durant la période de référence.

Lorsque des heures supplémentaires sont prestées, l'employeur doit obtenir l'accord préalable du salarié à temps partiel, sauf si le contrat prévoit expressément cette possibilité. Le bulletin de paie doit mentionner distinctement les heures supplémentaires non majorées et le nombre d'heures correspondant. Les majorations ne doivent pas figurer dans le salaire brut mais dans une rubrique séparée.

Il est essentiel d'éviter toute confusion avec le droit français, qui connaît la notion d'heures complémentaires avec majoration de 10 % pour les salariés à temps partiel. Au Luxembourg, cette catégorie n'existe pas : les heures au-delà de la durée contractuelle sont soit des dépassements compensables dans un POT, soit des heures supplémentaires donnant droit à une majoration de 40 %.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.123-1 du Code du travail	Définition du travail à temps partiel et possibilité de dépassements dans le cadre d'un POT
Article L.123-4 du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail à temps partiel, incluant les modalités des heures supplémentaires
Article L.123-5 du Code du travail	Régime des heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel
Article L.211-6 du Code du travail	Période de référence et organisation du temps de travail
Article L.211-7 du Code du travail	Plan d'Organisation du Travail (POT) et règles applicables
Article L.211-27 du Code du travail	Modalités de compensation et de rémunération des heures supplémentaires
Article L.123-9 du Code du travail	Sanctions pour non-respect des obligations relatives au temps partiel (amende de 251 à 5 000 euros par salarié)

Les salariés à temps partiel au Luxembourg bénéficient de deux régimes distincts pour les dépassements d'horaire : les dépassements dans le cadre d'un POT (limités à 20 % et compensables par repos simple) et les heures supplémentaires (nécessitant accord préalable et donnant droit à majoration de 40 % ou repos majoré). La notion d'heures complémentaires avec majoration de 10 % n'existe pas dans le droit luxembourgeois.

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.