# Le contrat peut-il fixer une limite annuelle de dépassement d'heures pour un temps partiel ?

## Réponse courte

Le contrat à temps partiel peut prévoir une **limite annuelle** de dépassement, l'article **L.123-4 (1), 3°** imposant la mention des **limites, conditions et modalités** des heures supplémentaires. Le Code luxembourgeois ne consacre toutefois aucun plafond annuel autonome : la périodicité retenue relève de la liberté contractuelle.

Le **plafond supplétif légal** s'établit à **20 %** au-delà des durées journalière et hebdomadaire normales (art. L.123-1 (3)), sous réserve que la moyenne hebdomadaire sur la période de référence soit respectée. Le contrat peut y déroger, sans atteindre la durée d'un temps plein.

Au-delà, les heures sont qualifiées d'**heures supplémentaires** (art. L.123-5), avec compensation par repos majoré 1h30 ou paiement majoré 40 % (art. L.211-27).

Le **registre des heures** (art. L.211-29) et le commun accord du salarié pour chaque prestation excédentaire sont obligatoires.

## Définition

Le **dépassement d'heures** désigne, pour un salarié à temps partiel luxembourgeois, le travail effectué au-delà de la **durée hebdomadaire** ou journalière fixée au contrat. L'article L.123-1 (3) admet, sauf clause contractuelle contraire, un dépassement allant jusqu'à **20 %** des durées journalière et hebdomadaire normales, à la double condition que la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence ne dépasse pas la durée contractuelle et que la durée effective ne franchisse pas celle d'un temps plein.

Au-delà de ces limites, l'article L.123-5 qualifie le travail d'**heures supplémentaires**, soumises au régime des articles L.211-22 et suivants. Le droit luxembourgeois ne reconnaît pas la notion française d'**heures complémentaires** distincte des heures supplémentaires.

## Questions fréquentes

**Existe-t-il un plafond annuel légal d'heures supplémentaires pour les temps partiels au Luxembourg ?**

Non. Le Code luxembourgeois ne consacre aucun plafond annuel autonome. Le plafond supplétif est de 20 % au-delà des durées journalière et hebdomadaire normales (L.123-1 §3), sous réserve de la moyenne sur la période de référence.

**Le contrat à temps partiel peut-il fixer une limite annuelle de dépassement d'heures ?**

Oui. L'article L.123-4 (1), 3° impose la mention des limites, conditions et modalités des heures supplémentaires sans imposer de périodicité. La limite peut donc être journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, par liberté contractuelle.


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

**Le contrat peut-il déroger au plafond supplétif de 20 % pour un temps partiel ?**

Oui. Une clause expresse peut déroger au plafond supplétif de 20 % à la hausse comme à la baisse, dans la limite absolue de la durée d'un temps plein (10h/jour, 48h/semaine selon L.211-12).

**Le refus d'heures hors contrat est-il un motif de licenciement valable ?**

Non. L'article L.124-11 (6) précise que le refus d'heures supplémentaires hors limites contractuelles ne constitue ni motif grave, ni motif légitime de licenciement. Le commun accord du salarié est requis pour chaque prestation.

**Quelle est la sanction pénale en cas de non-respect des règles du temps partiel ?**

L'article L.123-9 prévoit une amende de 251 € à 5.000 € par salarié concerné. La sanction s'applique notamment en cas d'absence de mention contractuelle des limites, conditions et modalités des heures supplémentaires.

**Quelle obligation de registre s'impose à l'employeur d'un temps partiel ?**

L'article L.211-29 impose la tenue d'un registre des heures inscrivant le début, la fin et la durée du travail. Ce registre est obligatoire pour tracer les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle.

## Conditions d’exercice

| Condition | Portée |
|---|---|
| Mention contractuelle | Limites, conditions et modalités obligatoires (art. L.123-4 (1), 3°) |
| Périodicité de la limite | Libre : journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle |
| Plafond supplétif légal | 20 % des durées journalière et hebdomadaire (art. L.123-1 (3)) |
| Période de référence | Durée hebdomadaire moyenne ? durée contractuelle |
| Plafond absolu | Durée effective < durée d'un temps plein (10h/jour, 48h/semaine) |
| Commun accord | Requis pour chaque prestation d'heures supplémentaires (art. L.123-5) |
| Refus du salarié | Hors limites contractuelles : ni motif grave, ni motif légitime de licenciement (art. L.124-11 (6)) |

## Modalités pratiques

| Élément | Règle applicable |
|---|---|
| Limite annuelle | Liberté contractuelle (art. L.123-4 (1), 3°) |
| Plafond supplétif journalier/hebdomadaire | 20 % au-delà du contrat (art. L.123-1 (3)) |
| Durée maximale absolue | 10h/jour et 48h/semaine (art. L.211-27) |
| Heures dans la tolérance | Rémunération au taux normal |
| Heures supplémentaires | Repos compensateur 1h30/h ou paiement majoré 40 % (art. L.211-27) |
| Registre obligatoire | Inscription du début, fin et durée du travail (art. L.211-29) |
| Sanction pénale | Amende 251 à 5.000 € par salarié (art. L.123-9) |


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

## Pratiques et recommandations

La **formalisation au contrat** d'une limite annuelle, complétée des limites journalière et hebdomadaire applicables, sécurise juridiquement l'employeur. Une clause expresse peut déroger au plafond supplétif de 20 % (art. L.123-1 (3)), à la hausse comme à la baisse, dans le respect de la durée d'un temps plein.

Le **commun accord** prévu par l'article L.123-5 peut être anticipé dans le contrat pour l'ensemble de la limite, mais chaque prestation excédentaire suppose une notification dans des délais raisonnables. L'imposition unilatérale d'heures au-delà des limites contractuelles ne constitue ni motif grave ni motif légitime de licenciement (art. L.124-11 (6)).

L'employeur tient un **registre précis** (art. L.211-29) et informe régulièrement le salarié du décompte. Le dépassement systématique au niveau d'un temps plein expose au risque de requalification jurisprudentielle et au paiement d'heures supplémentaires majorées.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.123-1 (2) et (3)** | Dépassement contractuel et plafond supplétif de 20 % |
| **Article L.123-4 (1), 3°** | Mention obligatoire au contrat des limites, conditions et modalités |
| **Article L.123-5** | Définition des heures supplémentaires en temps partiel |
| **Article L.123-9** | Sanction pénale (amende 251 à 5.000 € par salarié) |
| **Article L.124-11 (6)** | Refus d'heures hors contrat non constitutif de motif de licenciement |
| **Article L.211-12** | Durée maximale absolue (10h/jour, 48h/semaine) |
| **Article L.211-22** | Définition générale du travail supplémentaire |
| **Article L.211-27** | Compensation : repos majoré 1h30 ou paiement majoré 40 % |
| **Article L.211-29** | Registre des heures de travail |

Le Code luxembourgeois ne consacre pas de plafond annuel d'heures supplémentaires distinct pour les temps partiels : la « limite annuelle » est une faculté contractuelle, non une notion légale autonome. Toute clause doit s'articuler avec le plafond supplétif de 20 % et la durée maximale absolue d'un temps plein.

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.


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