

# Les heures complémentaires ouvrent-elles droit à une majoration salariale ?

## Réponse courte

Les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au Luxembourg ne donnent pas droit à une majoration salariale, sauf si une disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable le prévoit. Elles sont rémunérées au taux horaire normal, identique à celui appliqué aux heures prévues au contrat de travail.

La majoration légale de 40 % applicable aux heures supplémentaires ne s'applique pas aux heures complémentaires tant que la durée du travail n'excède pas la durée légale ou conventionnelle du temps plein. Seules les heures effectuées au-delà de cette durée sont requalifiées en heures supplémentaires et ouvrent alors droit à la majoration légale.

## Définition

Les heures complémentaires désignent, au Luxembourg, les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée contractuelle fixée, sans toutefois dépasser la durée légale ou conventionnelle 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 sont accomplies au-delà de la durée légale de 40 heures par semaine.

## Conditions d'exercice

L'accomplissement d'heures complémentaires par un salarié à temps partiel doit respecter les limites suivantes : le nombre total d'heures travaillées, heures complémentaires incluses, ne peut excéder la durée légale ou conventionnelle du travail à temps plein. Les heures complémentaires ne peuvent être imposées au salarié que si leur possibilité est prévue dans le contrat de travail ou par un avenant, et dans le respect des dispositions relatives à la protection des salariés à temps partiel. Le refus d'effectuer des heures complémentaires ne constitue pas une faute sauf stipulation contractuelle expresse.

## Modalités pratiques

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire normal, identique à celui appliqué aux heures prévues au contrat de travail. Elles n'ouvrent pas droit à une majoration salariale, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable. La majoration légale de 40 % prévue pour les heures supplémentaires ne s'applique pas aux heures complémentaires, tant que la durée du travail n'excède pas la durée légale ou conventionnelle du temps plein. Le paiement des heures complémentaires doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire. En cas de

dépassement de la durée légale du travail à temps plein, les heures effectuées au-delà sont requalifiées en heures supplémentaires et soumises à la majoration légale.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'encadrer strictement le recours aux heures complémentaires par une clause spécifique dans le contrat de travail à temps partiel, précisant le volume maximal d'heures complémentaires autorisé et les modalités de sollicitation du salarié. Les employeurs doivent veiller à ne pas recourir de manière systématique ou abusive aux heures complémentaires, sous peine de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein par les juridictions compétentes. Il convient également de vérifier l'absence de dispositions conventionnelles ou d'accords collectifs prévoyant une majoration spécifique pour les heures complémentaires, certains secteurs pouvant prévoir des règles plus favorables que la loi.

## Cadre juridique

Le régime des heures complémentaires est régi par l'article [L.123-4](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle contraire, les heures complémentaires ne donnent pas lieu à majoration salariale. La distinction entre heures complémentaires et heures supplémentaires est précisée par l'article [L.211-23](#) du Code du travail. Les modalités de preuve et de paiement des heures complémentaires relèvent de l'obligation générale de l'employeur d'assurer la transparence de la rémunération et du temps de travail.

La gestion rigoureuse des heures complémentaires est essentielle pour éviter tout risque de contentieux relatif à la requalification du contrat ou à la rémunération. Il est conseillé de formaliser par écrit toute modification du volume d'heures complémentaires et de consulter régulièrement les conventions collectives applicables.

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.