Peut-on exclure les heures supplémentaires du contrat par clause spécifique ?

Réponse courte

Il n’est pas possible d’exclure les heures supplémentaires du contrat de travail par une clause spécifique au Luxembourg. Toute clause visant à priver le salarié du bénéfice des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires, notamment en matière de rémunération majorée ou de repos compensatoire, est réputée nulle et non écrite.

L’employeur reste donc tenu d’appliquer la réglementation sur les heures supplémentaires, même en présence d’une clause contractuelle contraire. Les conventions collectives ou accords d’entreprise ne peuvent pas non plus déroger de manière défavorable à ces dispositions.

Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à 40 heures pour les salariés à temps plein, conformément à l’article L.211-5 du Code du travail luxembourgeois. Elles donnent droit à une majoration salariale ou, sous conditions, à un repos compensatoire. Les heures supplémentaires sont soumises à des règles strictes d’autorisation, de décompte et de rémunération.

Conditions d’exercice

L’accomplissement d’heures supplémentaires ne peut résulter que d’une demande expresse ou d’une autorisation de l’employeur, sauf circonstances exceptionnelles prévues par la loi (urgence, force majeure, travaux indispensables à la sécurité). L’article L.211-23 du Code du travail précise que le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel et justifié par des nécessités de service ou des situations imprévues. Le salarié ne peut, en principe, refuser d’effectuer des heures supplémentaires légalement requises, sauf motif légitime.

Modalités pratiques

Il n’est pas possible d’exclure contractuellement le recours aux heures supplémentaires par une clause spécifique dans le contrat de travail. Toute clause visant à priver le salarié du bénéfice des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires, notamment en matière de rémunération majorée ou de repos compensatoire, est réputée nulle et non écrite en vertu de l’article L.121-7 du Code du travail. L’employeur reste tenu d’appliquer la réglementation sur les heures supplémentaires, même en présence d’une clause contractuelle contraire. Les conventions collectives ou accords d’entreprise ne peuvent pas non plus déroger de manière défavorable à ces dispositions.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de ne pas insérer de clause d'exclusion des heures supplémentaires dans les contrats de travail, sous peine de nullité de la clause et de contentieux prud'homal. Les clauses ambiguës ou visant à inclure forfaitairement les heures supplémentaires dans la rémunération doivent être rédigées avec une extrême prudence et ne sauraient dispenser l'employeur de l'obligation de décompter et de rémunérer séparément les heures accomplies au-delà de la durée légale. Il est conseillé de prévoir des modalités claires de suivi et de validation des heures supplémentaires, ainsi que d'informer régulièrement les salariés de leurs droits en la matière.

Cadre juridique

- Article L.211-5 du Code du travail : définition de la durée légale du travail.
- Article L.211-23 du Code du travail : conditions de recours aux heures supplémentaires.
- Article L.211-28 du Code du travail : majoration salariale et repos compensatoire.
- Article L.121-7 du Code du travail : nullité des clauses contractuelles dérogeant défavorablement à la loi.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice : interdiction de priver le salarié du bénéfice des règles relatives aux heures supplémentaires par stipulation contractuelle.

L'insertion d'une clause excluant les heures supplémentaires expose l'employeur à des sanctions et à des rappels de salaire. Toute disposition contractuelle contraire à la réglementation sur les heures supplémentaires est inopposable au salarié.

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.