Les horaires doivent-ils figurer sur les bulletins de salaire ?

Réponse courte

L'indication des horaires de travail sur les bulletins de salaire est **obligatoire au Luxembourg uniquement pour les salariés dont la rémunération dépend du temps de travail effectif** (salariés payés à l'heure, à temps partiel, ou en cas d'heures supplémentaires, complémentaires ou absences). Pour les salariés mensualisés à temps plein avec rémunération fixe, cette mention n'est pas systématiquement requise, sauf en cas de variation du temps de travail.

Il est toutefois **recommandé d'indiquer systématiquement le nombre d'heures de travail sur le bulletin de salaire**, même pour les salariés mensualisés, afin d'assurer la transparence et de prévenir tout litige. L'absence de cette mention, lorsqu'elle est obligatoire, peut entraîner des sanctions.

Définition

Le bulletin de salaire, ou fiche de paie, est un document remis par l'employeur à chaque salarié lors du paiement du salaire. Il détaille les éléments de rémunération, les retenues sociales, fiscales et diverses informations relatives à la relation de travail. L'horaire de travail correspond au nombre d'heures effectivement prestées par le salarié sur la période de paie considérée, incluant le cas échéant les heures supplémentaires, complémentaires ou absences.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur est tenu de remettre un bulletin de salaire à chaque versement de rémunération, conformément à l'article L.221-1 du Code du travail. Ce document doit comporter certaines mentions obligatoires, dont la nature et le détail sont fixés par la législation. L'indication des horaires de travail sur le bulletin de salaire dépend du régime horaire du salarié et de la structure de la rémunération.

Pour les salariés rémunérés à l'heure ou dont la rémunération varie selon le temps de travail effectif (heures normales, supplémentaires, complémentaires), le nombre d'heures doit être précisé. Pour les salariés mensualisés à temps plein, dont la rémunération est fixe et indépendante du nombre d'heures effectivement prestées, la mention du nombre d'heures n'est pas systématiquement requise, sauf en cas de variation (heures supplémentaires, absences, congés non payés).

Modalités pratiques

Le bulletin de salaire doit mentionner, de façon distincte :

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

- Le nombre d’heures de travail rémunérées au taux normal ;
- Le nombre d’heures supplémentaires, avec indication du taux appliqué ;
- Les absences non rémunérées ou donnant lieu à une retenue sur salaire ;
- Les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre d’heures effectivement prestées sur la période doit être indiqué. En cas d’heures supplémentaires, leur nombre et leur majoration doivent apparaître distinctement. Si le salarié bénéficie d’un aménagement du temps de travail (horaires variables, compte épargne-temps), le détail des heures peut être mentionné sur un document annexe, mais le bulletin de salaire doit refléter toute incidence sur la rémunération.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d’indiquer systématiquement le nombre d’heures de travail sur le bulletin de salaire, même pour les salariés mensualisés, afin d’assurer la transparence et de prévenir tout litige relatif au temps de travail ou à la rémunération. Cette pratique facilite également le contrôle par l’Inspection du travail et des mines (ITM) et la compréhension par le salarié de la composition de son salaire.

En cas de contrôle, l’employeur doit pouvoir justifier du respect de la durée légale ou contractuelle du travail et du paiement des heures supplémentaires. L’absence d’indication des horaires sur le bulletin de salaire, lorsqu’elle est obligatoire, peut être sanctionnée par l’ITM.

Cadre juridique

L’obligation de remise du bulletin de salaire et ses mentions obligatoires sont fixées par l’article L.221-1 du Code du travail. L’arrêté ministériel du 27 mai 1975, modifié, précise que le bulletin de salaire doit indiquer le nombre d’heures de travail rémunérées, notamment pour les salariés dont la rémunération dépend du temps de travail effectif. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l’omission de cette mention, lorsqu’elle est requise, constitue une infraction susceptible de sanctions administratives.

L’indication précise des horaires sur le bulletin de salaire constitue une garantie pour l’employeur et le salarié en cas de contestation sur le temps de travail ou la rémunération. Il est conseillé de systématiser cette mention, même au-delà des cas strictement obligatoires.

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.