

# Un salarié peut-il effectuer des heures supplémentaires non déclarées avec l'accord de son supérieur ?

## Réponse courte

Un salarié ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires non déclarées, même avec l'accord de son supérieur. Toute heure supplémentaire doit être formellement autorisée par l'employeur, enregistrée, déclarée et rémunérée ou compensée conformément à la loi.

La non-déclaration des heures supplémentaires constitue une infraction au Code du travail luxembourgeois et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Il est donc impératif de formaliser et de déclarer toute heure supplémentaire, sans exception.

## Définition

Les heures supplémentaires au Luxembourg sont définies comme les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail fixée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, conformément à l'article L.211-4 du Code du travail. Toute prestation excédant cette durée, qu'elle soit occasionnelle ou régulière, constitue une heure supplémentaire et doit être traitée comme telle, indépendamment de l'accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

## Conditions d'exercice

L'exécution d'heures supplémentaires est strictement encadrée. Selon l'article L.211-23 du Code du travail, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur demande expresse ou avec l'accord préalable de l'employeur, et dans les limites prévues par la loi. Le recours aux heures supplémentaires doit être justifié par des nécessités exceptionnelles, telles que surcroît temporaire de travail ou circonstances imprévues. L'accord du supérieur hiérarchique ne saurait se substituer à l'autorisation formelle de l'employeur, ni exonérer l'entreprise de ses obligations légales en matière de déclaration et de rémunération.

## Modalités pratiques

Toute heure supplémentaire doit être enregistrée de manière précise et transparente. L'employeur est tenu de tenir un relevé individuel des heures prestées par chaque salarié, incluant les heures supplémentaires, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. Les heures supplémentaires doivent être déclarées, rémunérées avec la majoration légale de 40 % ou compensées par un repos équivalent, selon les modalités prévues à l'article L.211-27. La non-déclaration des heures supplémentaires, même avec l'accord du supérieur, constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions administratives et pénales à l'encontre de l'employeur.

## Pratiques et recommandations

Il est formellement déconseillé de tolérer ou d'organiser l'exécution d'heures supplémentaires non déclarées, même avec l'accord du supérieur hiérarchique. Une telle pratique expose l'employeur à des risques juridiques importants, notamment en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de contentieux prud'homal. Les responsables RH doivent veiller à la stricte application des procédures internes de déclaration des heures supplémentaires et sensibiliser l'encadrement à l'interdiction de toute tolérance informelle. Toute demande ou accord d'heures supplémentaires doit être formalisé et documenté.

## Cadre juridique

Le régime des heures supplémentaires est régi par les articles [L.211-4](#), [L.211-23](#), [L.211-27](#) et [L.211-29](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme l'obligation de déclaration et de rémunération de toute heure supplémentaire effectivement prestée, indépendamment de la forme de l'accord entre le salarié et son supérieur. Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions prévues par l'article [L.211-34](#), incluant des amendes administratives et, le cas échéant, des poursuites pénales.

L'exécution d'heures supplémentaires non déclarées, même avec l'accord du supérieur, constitue une violation du Code du travail et expose l'employeur à des sanctions. Il est impératif de formaliser et de déclarer toute heure supplémentaire afin de garantir la conformité légale et la protection des droits des salariés.

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.