

Faut-il inclure la mention du salaire majoré en cas d'heures sup ?

Réponse courte

Il n'est pas expressément obligatoire d'inclure la mention du salaire majoré pour heures supplémentaires dans le contrat de travail au Luxembourg. Cependant, l'employeur doit informer le salarié par écrit des éléments essentiels de la rémunération, y compris les **majorations applicables**, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

Il est donc fortement recommandé d'indiquer le **taux de majoration** des heures supplémentaires et ses modalités dans le contrat de travail ou dans une annexe écrite remise au salarié. Cette formalisation permet d'assurer la transparence, de respecter l'obligation d'information et de prévenir d'éventuels litiges. L'absence de mention écrite n'exonère pas l'employeur de son obligation de payer la **majoration légale**, mais fragilise sa position en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Définition

Les heures supplémentaires au Luxembourg correspondent aux heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de **40 heures**, ou au-delà de la durée fixée par une convention collective ou un accord d'entreprise, si celle-ci est inférieure. La rémunération des heures supplémentaires implique une majoration du salaire horaire de base, conformément aux articles L.211-23 à L.211-27 du Code du travail. En cas de non-respect des conditions du CDD, le salarié peut obtenir une requalification en CDI, et l'employeur devra apporter la preuve du caractère temporaire de l'emploi.

Conditions d'exercice

L'exécution d'heures supplémentaires est strictement encadrée. Elle doit être justifiée par des nécessités exceptionnelles, autorisée par l'employeur et, dans certains cas, notifiée à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Le salarié ne peut être contraint d'effectuer des heures supplémentaires que dans les limites prévues par la loi, notamment en ce qui concerne le contingent annuel et le respect des temps de repos. La majoration salariale est obligatoire dès lors que les heures supplémentaires sont légalement accomplies.

Modalités pratiques

L'inclusion de la mention relative à la majoration du salaire pour heures supplémentaires dans le contrat de travail n'est pas expressément exigée par le Code du travail luxembourgeois. Les principaux aspects pratiques à respecter sont les suivants :

Point pratique	Explication
Mention contractuelle	Non obligatoire mais fortement recommandée — à insérer dans le contrat ou une annexe écrite
Taux de majoration	Indiquer le taux applicable et les modalités de calcul et de paiement
Modification	Toute modification du taux ou des conditions doit faire l'objet d'une information écrite préalable au salarié
Bulletin de salaire	Faire apparaître distinctement le nombre d'heures supplémentaires et le montant de la majoration

Pratiques et recommandations

Inscrire le taux de majoration applicable dans le contrat ou dans une note d'information remise au salarié lors de l'embauche. **Inform**er le salarié par écrit de toute modification du taux de majoration ou des conditions d'exécution des heures supplémentaires avant sa prise d'effet. **Faire apparaître** distinctement sur les bulletins de salaire le nombre d'heures supplémentaires effectuées et le montant de la majoration appliquée.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. <u>L.121-4</u>	Obligation d'information écrite relative aux éléments essentiels du contrat, y compris la rémunération
Art. <u>L.211-23</u>	Encadrement du recours aux heures supplémentaires
Art. <u>L.211-27</u>	Majoration et compensation des heures supplémentaires
Jurisprudence	Droit à la majoration légale confirmé indépendamment de toute mention contractuelle explicite

L'absence de mention écrite du taux de majoration dans le contrat de travail n'exonère pas l'employeur de son obligation de payer la majoration légale. Toutefois, une telle omission peut fragiliser la position de l'employeur en cas de contentieux devant le tribunal du travail. Il est donc recommandé de formaliser systématiquement cette information par écrit.

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.