

Les heures supplémentaires sont-elles possibles dans un CDD ?

Réponse courte

Oui, les heures supplémentaires sont possibles dans un CDD au Luxembourg. En vertu du principe d'égalité de traitement consacré par l'article L.122-10, les dispositions légales applicables aux salariés en CDI s'étendent de plein droit aux salariés en CDD, ce qui inclut l'ensemble des règles sur le **travail supplémentaire**.

Constitue une heure supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la **durée normale de travail** déterminée par la loi ou les parties (art. L.211-22). Le recours à ces heures est réservé à des **cas exceptionnels** limitativement énumérés par l'article L.211-23, et nécessite une procédure préalable de notification ou d'autorisation auprès de l'Inspection du travail et des mines.

La compensation obéit aux règles de l'article L.211-27 : repos rémunéré majoré de 50 % ou paiement **majoré de 40 %** si la récupération est impossible ou si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pu les prendre. Ces mécanismes s'appliquent intégralement au salarié en CDD.

Définition

Le **travail supplémentaire** désigne, au sens de l'article L.211-22, toute prestation effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail fixées légalement ou contractuellement. Il se distingue du travail à temps partiel et du travail en équipes rotatifs, qui obéissent à des régimes propres. La constitution d'un dossier [ITM](https://itm.public.lu/) documentant les heures supplémentaires et le suivi des indicateurs RH sont essentiels pour la conformité.

La **compensation** des heures supplémentaires peut prendre deux formes : un repos rémunéré majoré, accordé à raison d'une heure plus une demi-heure de temps libre par heure supplémentaire, ou une majoration pécuniaire de **quarante pour cent** du salaire horaire normal si la récupération est impossible avant la fin du contrat ou de la période de référence. Ces deux modalités garantissent une protection identique quel que soit le type de contrat.

Conditions d'exercice

Le recours aux heures supplémentaires dans un CDD est soumis aux mêmes conditions légales qu'en CDI, sans assouplissement ni rigueur supplémentaire liés à la durée déterminée.

Critère	Détail
Principe d'égalité	Art. L.122-10 : mêmes règles CDD et CDI
Définition	Tout travail au-delà des limites légales ou contractuelles (art. L.211-22)
Cas autorisés	Cas exceptionnels : matières périssables, travaux spéciaux, intérêt public (art. L.211-23)
Procédure	Notification préalable ou autorisation de l'Inspection du travail et des mines
Limite journalière	Maximum 2 heures supplémentaires par jour ; durée totale journalière ? 10 heures (art. L.211-26)
Urgence sans notification	Accident imminent ou force majeure : information a posteriori (art. L.211-24)
Convention collective	Peut fixer des modalités spécifiques (art. L.211-27 , §4)

Modalités pratiques

La gestion des heures supplémentaires en CDD requiert une attention particulière à leur compensation avant l'expiration du contrat, sous peine de versement automatique de la majoration pécuniaire.

Élément	Détail
Déclenchement	Requête motivée à l'Inspection du travail et des mines
Avis délégitation	Avis préalable de la délégation du personnel ou des salariés concernés requis
Compensation prioritaire	Repos rémunéré : 1 h + 0,5 h libre par heure supplémentaire (art. L.211-27 , §1)
Paiement si impossible	Salaire horaire × 140 % (exonéré d'impôts et cotisations sauf prestations en nature)
Calcul du salaire horaire	Salaire mensuel / 173 heures forfaitaires
Fin de CDD	Si récupération impossible avant la fin, paiement de la majoration de 40 % automatique
Report	En fin de période de référence : report possible jusqu'au 31 mars de l'année suivante

Pratiques et recommandations

Anticiper la compensation avant la fin du CDD est impératif : lorsque le salarié quitte l'entreprise sans avoir récupéré ses heures supplémentaires, l'employeur est tenu de verser le salaire majoré de 40 %, sans possibilité de différer le paiement. Cette obligation s'applique quel que soit le motif de la fin du contrat.

Vérifier la procédure de notification préalable auprès de l'Inspection du travail et des mines avant toute prestation d'heures supplémentaires prévient les irrégularités susceptibles d'engager la responsabilité de l'employeur. En cas d'avis favorable de la délégation du personnel, la simple notification vaut autorisation.

Documenter chaque heure supplémentaire prestée dans un registre individualisé permet de justifier le calcul de la compensation et de prévenir les litiges à la fin du contrat. Cette traçabilité est particulièrement utile en CDD où la durée courte rend les délais de compensation plus contraints.

Informer le salarié en CDD dès la signature du contrat des règles applicables aux heures supplémentaires et de leurs modalités de compensation renforce la transparence contractuelle et limite les risques de contentieux devant le tribunal du travail.

Consulter la convention collective applicable, le cas échéant, pour identifier les dispositions plus favorables que la loi : l'article [L.211-27](#), §4 laisse aux partenaires sociaux la possibilité d'améliorer les taux et modalités de compensation au bénéfice de tous les salariés, y compris en CDD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-10	Égalité de traitement : dispositions CDI applicables au CDD
Art. L.211-22	Définition du travail supplémentaire
Art. L.211-23	Cas autorisant les heures supplémentaires et procédure de notification
Art. L.211-24	Urgences dispensées de notification préalable
Art. L.211-25	Dérogations conventionnelles en cas de pénurie de main-d'œuvre
Art. L.211-26	Limite de 2 heures supplémentaires par jour et plafond de 10 heures journalières
Art. L.211-27	Modalités de compensation : repos majoré ou paiement à 140 %

Le recours aux heures supplémentaires en CDD reste soumis aux mêmes cas exceptionnels qu'en CDI et ne saurait être utilisé pour pallier un manque de personnel structurel dans l'entreprise. Si la récupération n'intervient pas avant la fin du contrat, le paiement de la majoration de 40 % est obligatoire et exonéré d'impôts et de cotisations sociales, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure non majorée.

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.