

# Un étudiant majeur peut-il faire des heures supplémentaires pendant son job d'été ?

## Réponse courte

Oui. Pour l'étudiant de **18 ans et plus**, les heures supplémentaires ne sont pas interdites : le contrat d'engagement doit d'ailleurs mentionner **les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération** (art. L.151-3, point 5°). Les règles générales de la durée du travail s'appliquent par le renvoi de l'article L.151-7.

La compensation suit le droit commun : chaque heure supplémentaire donne lieu à un **repos rémunéré d'une heure et demie**, ou à défaut au paiement du salaire horaire **majoré de 40 %** (art. L.211-27). Les heures prestées comptent dans le plafond annuel de **346 heures**, tous employeurs confondus.

Pour l'étudiant **mineur**, la règle est inverse : les heures supplémentaires des adolescents sont interdites, sauf force majeure avec information sans délai de l'ITM et majoration de 100 %.

## Définition

Les **heures supplémentaires** sont les heures prestées au-delà des limites normales de la durée de travail — 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Pour l'étudiant sous **contrat d'engagement**, la question se dédouble : le majeur relève de la durée du travail de droit commun, applicable par le renvoi de l'article L.151-7, tandis que le mineur reste soumis à l'interdiction protectrice de l'article L.344-10. Le chapitre du contrat d'engagement anticipe expressément l'hypothèse en exigeant que le contrat écrit précise les modalités de prestation et de rémunération des heures supplémentaires.

## Questions fréquentes

### Comment sont payées les heures supplémentaires d'un jobiste de plus de 18 ans au Luxembourg ?

Par un repos rémunéré d'une heure et demie par heure supplémentaire ou, à défaut, par le salaire horaire majoré de 40 % (article L.211-27 du Code du travail), les règles générales s'appliquant par le renvoi de l'article L.151-7.

### L'employeur peut-il remplacer la majoration de 40 % par du repos ?

Oui, c'est même le principe : l'heure supplémentaire est d'abord compensée par du temps de repos rémunéré majoré de 50 % ; le paiement majoré de 40 % intervient à défaut. Les deux ne se cumulent pas.

### Le contrat d'engagement étudiant doit-il prévoir les heures supplémentaires ?

Oui. L'article L.151-3, point 5°, impose de mentionner au contrat la durée journalière et hebdomadaire du travail ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération.

### Les heures supplémentaires comptent-elles dans les 346 heures du contrat étudiant ?

Oui. Toute heure effectivement prestée s'impute sur le plafond de 2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus (article L.151-4). Des dépassements répétés peuvent faire sortir l'occupation du régime dérogatoire.

### Un jobiste mineur peut-il dépasser 40 heures par semaine ?

Non. Les heures supplémentaires des adolescents sont interdites, sauf force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, avec information sans délai du directeur de l'ITM et majoration de 100 % (article L.344-10).

## Conditions d'exercice

Le régime dépend entièrement de l'âge de l'étudiant au moment de la prestation.

| Critère            | Étudiant majeur (18-27 ans)                                                              | Étudiant mineur (15-17 ans)                                                                 |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Principe           | Heures supplémentaires possibles                                                         | Interdites (art. <a href="#">L.344-10</a> )                                                 |
| Exception          | —                                                                                        | Force majeure ou sécurité de l'entreprise, information sans délai de l' <a href="#">ITM</a> |
| Mention au contrat | Modalités et rémunération des heures supplémentaires (art. <a href="#">L.151-3</a> , 5°) | Sans objet                                                                                  |
| Compensation       | Repos majoré de 50 % ou salaire majoré de 40 % (art. <a href="#">L.211-27</a> )          | Majoration de 100 % (art. <a href="#">L.344-10</a> , § 5)                                   |
| Plafond annuel     | Les heures comptent dans les 346 heures, tous employeurs confondus                       | Idem                                                                                        |

## Modalités pratiques

La paie et le suivi des heures obéissent aux règles chiffrées du droit commun.

| Élément             | Valeur                                                                                               |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Repos compensatoire | 1 heure 30 de repos rémunéré par heure supplémentaire                                                |
| À défaut de repos   | Salaire horaire normal majoré de 40 %                                                                |
| Base de décompte    | Au-delà de 8 h/jour ou 40 h/semaine                                                                  |
| Imputation          | Chaque heure prestée s'impute sur le plafond de 2 mois ou 346 heures (art. <a href="#">L.151-4</a> ) |
| Traçabilité         | Relevé des heures conservé par l'employeur, présentable à l' <a href="#">ITM</a>                     |

## Pratiques et recommandations

Rédigez la **clause d'heures supplémentaires** dès le contrat d'engagement : c'est une mention obligatoire, et son absence complique toute demande de dépassement en cours de mission. Précisez le mode de compensation retenu — repos ou paiement majoré.

Surveillez l'effet du dépassement sur le **plafond annuel** : des heures supplémentaires répétées consomment rapidement les 346 heures et peuvent faire basculer l'occupation hors du régime dérogatoire, avec affiliation sociale complète à la clé.

Pour un mineur, ne planifiez **jamais** d'heures au-delà des 8 h/40 h : l'interdiction est pénalement sanctionnée et la force majeure ne couvre que l'imprévisible, jamais un surcroît d'activité saisonnier.

## Cadre juridique

| Référence                      | Objet                                                                                                    |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.151-3</u> , point 5° | Mention obligatoire au contrat des modalités de prestation et de rémunération des heures supplémentaires |
| Art. <u>L.151-7</u>            | Application aux étudiants des dispositions générales régissant les conditions de travail                 |
| Art. <u>L.211-27</u>           | Compensation de droit commun : repos majoré de 50 % ou salaire majoré de 40 %                            |
| Art. <u>L.344-10</u>           | Interdiction des heures supplémentaires des adolescents ; majoration de 100 % dans les cas exceptionnels |
| Art. <u>L.151-4</u>            | Plafond annuel de 2 mois ou 346 heures, tous employeurs confondus                                        |

La majoration de 40 % ne se cumule pas avec le repos compensatoire : c'est l'un ou l'autre, selon l'organisation de l'entreprise. Le dépassement du plafond annuel fait sortir l'occupation du régime du contrat d'engagement.

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.