Quel est le régime des heures supplémentaires dans une ASBL au Luxembourg ?

Réponse courte

Toute heure travaillée au-delà de **8 heures par jour** ou **40 heures par semaine** dans une ASBL constitue une heure supplémentaire (art. L.211-6). Le recours est limité à des situations exceptionnelles (surcroît temporaire, prévention d'accidents), nécessite en principe l'accord du salarié et ne peut dépasser **2 heures par jour** ni **150 heures par an**, sauf dérogation de l'ITM ou convention collective plus favorable.

Chaque heure supplémentaire doit être consignée dans un **registre spécifique** accessible à l'ITM et donne droit à une **majoration salariale de 40 %** (art. L.211-28). Un **repos compensatoire** équivalent peut se substituer au paiement, à condition d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. L'égalité de traitement dans l'attribution et la rémunération des heures supplémentaires doit être respectée.

Le non-respect de ces règles expose l'ASBL à des **sanctions administratives et pénales**. Il est impératif de formaliser par écrit toute demande d'heures supplémentaires et de maintenir un suivi rigoureux du contingent annuel pour chaque salarié.

Définition

Les heures supplémentaires désignent les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale fixée par la loi ou le **contrat de travail**. Pour les **ASBL** au Luxembourg, la durée légale du travail est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine, conformément à l'article L.211-6 du **Code du travail**. Toute heure effectuée au-delà de ces limites constitue une heure supplémentaire, sans distinction liée à la forme juridique de l'employeur.

Questions fréquentes

Faut-il l'accord du salarié pour les heures supplémentaires ?

Oui, l'accord du salarié est requis en principe, sauf en cas de force majeure ou d'urgence (prévention d'accidents imminents, réparation de dommages urgents). Le caractère exceptionnel du recours doit être démontré et formalisé par écrit avec l'intéressé.

Le registre des heures supplémentaires est-il obligatoire en ASBL ?

Oui, toutes les heures supplémentaires doivent être consignées dans un registre spécifique accessible à l'Inspection du travail et des mines. La traçabilité, l'égalité de traitement et l'encadrement humain sont des obligations légales à ne pas négliger.

Que se passe-t-il pour des heures supplémentaires non autorisées ?

La majoration de 40 % est due si l'employeur a eu connaissance des heures supplémentaires sans s'y opposer. Le non-respect des règles relatives aux heures supplémentaires expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales prévues par le Code du travail.

Quel est le régime des heures supplémentaires en ASBL au Luxembourg ?

Toute heure travaillée au-delà de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine constitue une heure supplémentaire selon l'article L.211-6. Le recours est limité à des situations exceptionnelles, ne peut dépasser 2 heures par jour ni 150 heures par an.

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

Quelle est la limite annuelle d'heures supplémentaires par salarié ?

Le contingent annuel est limité à 150 heures supplémentaires par salarié et par an maximum. En cas de dépassement, une demande motivée de dérogation doit être adressée à l'ITM ou découler d'une convention collective plus favorable applicable à l'ASBL.

Quelle majoration salariale pour les heures supplémentaires en ASBL ?

Chaque heure supplémentaire donne droit à une majoration salariale de 40 % du taux horaire normal selon l'article L.211-28 du Code du travail luxembourgeois. Un repos compensatoire équivalent peut s'y substituer, sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Conditions d’exercice

Le recours aux heures supplémentaires est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Caractère exceptionnel	Surcroît temporaire de travail, prévention d'accidents imminents ou réparation de dommages urgents
Accord du salarié	Requis en principe, sauf force majeure ou urgence
Limite journalière	Maximum 2 heures supplémentaires par jour, sauf dérogation de l'ITM
Contingent annuel	150 heures par salarié et par an maximum
Dérogations	Disposition plus favorable d'une convention collective ou autorisation spéciale de l'ITM

Modalités pratiques

La gestion des heures supplémentaires implique les obligations suivantes.

Obligation	Détail
Registre spécifique	Consignation de toutes les heures supplémentaires, accessible à l'ITM
Majoration salariale	40 % du taux horaire normal (Art. L.211-28)
Repos compensatoire	Alternative au paiement, sous réserve d'un accord écrit employeur-salarié
Heures non autorisées	Majoration due si l'employeur en a eu connaissance sans s'y opposer
Égalité de traitement	Respect de l'égalité dans l'attribution et la rémunération

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit toute demande ou acceptation d'heures supplémentaires, et d'informer les salariés des modalités de compensation applicables. Les responsables RH doivent veiller au respect du contingent annuel, à la tenue rigoureuse du registre des heures supplémentaires et à la consultation régulière du personnel

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

concerné. En cas de dépassement du contingent légal, une demande motivée de dérogation doit être adressée à l'ITM. Le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel et ne pas se substituer à une organisation normale du travail. Un encadrement humain et un suivi régulier sont essentiels pour prévenir les abus et garantir la conformité. Le registre des heures supplémentaires doit être cohérent avec l'affichage obligatoire des horaires et les règles générales de durée du travail.

Cadre juridique

Le régime des heures supplémentaires dans une ASBL est encadré par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.211-6 du Code du travail	Durée normale du travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. L.211-8 du Code du travail	Conditions de recours aux heures supplémentaires
Art. L.211-28 du Code du travail	Majoration salariale de 40 %
Art. L.211-30 du Code du travail	Registre des heures supplémentaires
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement

Le non-respect des règles relatives aux heures supplémentaires expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales. Il est impératif de consulter régulièrement les mises à jour du Code du travail et de solliciter l'avis de l'ITM en cas de doute. La traçabilité, l'égalité de traitement et l'encadrement humain sont des obligations légales à ne pas négliger.

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.