

Les heures prestées au-delà de l'horaire prévu donnent-elles lieu à majoration ou à récupération ?

Réponse courte

Les heures prestées **au-delà de l'horaire prévu** ne donnent lieu à majoration ou à récupération que si elles entraînent un **dépassement de la durée légale** hebdomadaire de **40 heures** (Art. [L.211-5](#)). Dans ce cas, elles constituent des **heures supplémentaires** soumises à autorisation préalable (Art. [L.211-23](#)) et ouvrent droit à une **récupération** à raison de 1 h 30 min par heure travaillée, ou à un **paiement majoré à 40 %** si la récupération est impossible (Art. [L.211-27](#)). Si une CCT plus favorable s'applique — comme la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) avec son taux conventionnel de **50 %** (article 9C) — ce taux prime sur le taux légal. Si le dépassement de l'horaire prévu n'entraîne **pas** de dépassement de la durée légale, ces heures n'ouvrent **pas** droit à majoration légale automatique.

Définition

Les **heures prestées au-delà de l'horaire prévu** désignent les heures effectivement travaillées par un salarié qui excèdent le **volume d'heures planifié** pour la période considérée, sans nécessairement dépasser la **durée légale hebdomadaire** de 40 heures ou la durée maximale fixée par une convention collective.

Il convient de **distinguer** ces heures des **heures supplémentaires** au sens strict, lesquelles sont celles effectuées **au-delà de la durée légale** hebdomadaire de 40 heures selon l'article [L.211-5](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il compenser les heures supplémentaires au lieu de les majorer ?

L'employeur peut proposer une récupération équivalente dans les 3 mois au lieu de la majoration de 40%, mais cette alternative nécessite l'accord express du salarié. Cette récupération doit être documentée dans le registre des heures et respecter les modalités prévues par l'article [L.211-24](#) du Code du travail.

Quand les heures prestées au-delà de l'horaire prévu donnent-elles droit à une majoration de salaire ?

Les heures prestées au-delà de l'horaire prévu ne donnent droit à une majoration de salaire de 40% que si elles entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire de 40 heures. Si le dépassement de l'horaire prévu ne dépasse pas cette durée légale, ces heures ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à majoration automatique.

Quelle est la différence entre heures prestées au-delà de l'horaire prévu et heures supplémentaires ?

Les heures prestées au-delà de l'horaire prévu désignent les heures qui excèdent le volume d'heures planifié par l'entreprise, tandis que les heures supplémentaires sont strictement celles effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 40 heures selon le Code du travail luxembourgeois. Seules ces dernières ouvrent automatiquement droit à majoration ou récupération.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant la gestion des heures excédentaires ?

L'employeur doit tenir un relevé précis des heures travaillées, valider expressément les heures excédentaires, informer clairement le salarié sur le mode de compensation appliqué, et conserver tous les justificatifs pendant 5 ans. Il doit également respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés et documenter toutes ses décisions.

Conditions d'exercice

La qualification des heures excédentaires comme heures supplémentaires dépend du franchissement du seuil légal hebdomadaire et des modalités d'organisation du travail applicables.

Situation	Qualification	Conséquence
Dépassement de 40 h/semaine	Heures supplémentaires (Art. <u>L.211-5</u>)	Majoration ou récupération obligatoire
Pas de dépassement de 40 h/semaine	Heures internes à la planification	Pas de majoration légale automatique
Autorisation préalable	Exigée sauf urgence (Art. <u>L.211-23/24</u>)	Heure non autorisée = litige potentiel
Compensation en repos	1 h + 30 min rémunérés par HS (Art. <u>L.211-27</u> al. 1)	Accord du salarié requis

Modalités pratiques

Le traitement des heures excédentaires exige une analyse préalable de la situation légale avant toute décision de compensation ou de paiement.

Cas de figure	Modalité
HS avec dépassement légal	Majoration 40 % légale (Art. <u>L.211-27</u> al. 3) ou 50 % si CCT plus favorable
HS compensation repos	1 h 30 min de repos rémunéré par heure supplémentaire (Art. <u>L.211-27</u> al. 1)
Pas de dépassement légal	Compensation possible selon dispositions internes ou règlement intérieur
Registre des heures	Tenue obligatoire (Art. <u>L.211-29</u>) ; validation des heures excédentaires par l'employeur
Information du salarié	Communication claire sur le mode de compensation retenu
Conservation des justificatifs	5 ans minimum pour tout contentieux éventuel

Pratiques et recommandations

Préciser dans le règlement intérieur les modalités de gestion des heures excédentaires, en distinguant clairement planning interne et durée légale hebdomadaire de 40 heures. **Former** l'encadrement à la qualification correcte des heures pour éviter toute confusion entre horaire contractuel et seuil légal des heures supplémentaires. **Documenter**

systématiquement les validations d'heures excédentaires et appliquer les mêmes règles à tous les salariés pour garantir l'égalité de traitement. **Solliciter** un avis juridique en cas de doute sur la qualification des heures, notamment dans les régimes d'aménagement du temps de travail avec période de référence. **Conserver** tous les justificatifs pendant 5 ans et adapter les pratiques aux évolutions légales et conventionnelles applicables dans le secteur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5 Code du travail	Durée légale : 8 h/jour et 40 h/semaine — seuil de qualification des HS
Arts. L.211-6 à L.211-9 Code du travail	Périodes de référence et plan d'organisation du travail
Art. L.211-23 Code du travail	Procédure d'autorisation préalable des heures supplémentaires
Art. L.211-24 Code du travail	Heures supplémentaires sans autorisation (urgence, force majeure)
Art. L.211-27 Code du travail	Compensation des HS : repos 1 h 30 min (al. 1) ou paiement majoré 40 % (al. 3)
Art. L.211-29 Code du travail	Obligation de tenir un registre des heures de travail
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement

L'employeur doit **éviter** d'assimiler systématiquement les heures prestées au-delà de l'horaire prévu à des heures supplémentaires — seul le **dépassement effectif** de la durée légale hebdomadaire de 40 heures ouvre droit à majoration ou récupération selon l'article [L.211-27](#) du Code du travail. Lorsque la CCT SAS 2025-2027 s'applique, le taux conventionnel de **50 %** prévu à l'article 9C prime sur le taux légal de 40 %, et toute compensation doit être **documentée** et **acceptée** par le salarié pour être valable.

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.