

En CDD, peut-on constituer une réserve positive transférable à la fin du contrat soumis à la convention SAS ?

Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, la constitution d'une **réserve positive transférable** à la fin d'un CDD est **strictement interdite**. L'article 9 de la convention CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) précise que les heures supplémentaires sont soit comptabilisées dans les **crédits d'heures** soit payées directement avec majoration. À la fin du CDD, toute réserve positive doit être **impérativement soldée** soit par récupération, soit par paiement majoré conformément à l'article **L.211-27 du Code du travail**.

En application de l'article **L.211-27 al. 3**, lorsque la récupération ne peut pas se faire avant la fin du contrat, chaque heure supplémentaire non récupérée est payée au salaire horaire majoré de **40 %** — la **convention CCT SAS** pouvant porter ce taux à **50 %** (art. **L.211-27 al. 4**). Le **CDD** étant par nature à terme fixe, toute créance d'heures reportable sur un contrat ultérieur est **juridiquement impossible** selon les articles **L.122-1** et suivants.

Définition

La **réserve positive** désigne le cumul d'heures de travail effectuées **au-delà de la durée légale** ou conventionnelle prévue au contrat, non encore compensées par du repos ou rémunérées. Dans le cadre d'un **CDD**, ces heures doivent faire l'objet d'une **régularisation complète** avant le terme du contrat.

Le **CDD** étant par nature temporaire et à terme fixe, toute constitution de créance d'heures reportable sur un contrat ultérieur est **juridiquement impossible** selon l'article **L.122-1** sur la définition et le régime du CDD.

Questions fréquentes

Comment gérer pratiquement les heures excédentaires pendant un CDD ?

Il faut mettre en place un système de suivi rigoureux avec identification précise des heures excédentaires en temps réel, planification anticipée de leur récupération, points mensuels documentés sur l'état des compteurs, et anticipation de la régularisation finale au moins 1 mois avant le terme du contrat.

Peut-on constituer une réserve positive transférable à la fin d'un CDD au Luxembourg ?

Non, la constitution d'une réserve positive transférable à la fin d'un CDD est strictement interdite au Luxembourg. Toute réserve positive doit être impérativement soldée avant le terme du contrat, soit par récupération en temps de repos, soit par paiement avec majoration de 40% minimum selon l'article L.211-27 du Code du travail.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de non-respect de ces obligations ?

Le non-respect de l'obligation de régularisation expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives renforcées depuis 2024. Toute clause contractuelle prévoyant une réserve positive transférable serait nulle de plein droit selon l'article L.241-2, et l'ITM effectue des contrôles particulièrement vigilants sur ce point.

Quelles sont les obligations légales pour régulariser les heures supplémentaires en CDD ?

L'employeur doit obligatoirement régulariser toutes les heures supplémentaires avant la fin du CDD par récupération en temps de repos ou paiement majoré de 40% minimum. Cette régularisation doit intervenir au plus tard le dernier jour du contrat, avec documentation écrite et information préalable du salarié sur l'impossibilité de transfert.

Conditions d'exercice

Le CDD étant par nature temporaire, la **législation luxembourgeoise** impose une **régularisation intégrale** des comptes à son terme, conformément aux articles **L.122-1 et suivants** du Code du travail.

Principe	Règle
Autonomie juridique	Chaque CDD est indépendant — pas de report de droits d'un contrat à l'autre
Interdiction absolue	Reporter des créances d'heures sur un contrat ultérieur est impossible
Obligation légale de soldage	Tous les compteurs doivent être apurés avant la fin du contrat
Transparence contractuelle	Information écrite du salarié sur les modalités de régularisation

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un **système de suivi rigoureux** des heures effectuées avant l'échéance du CDD.

Étape	Modalité
Suivi en temps réel	Identification précise des heures excédentaires
Planification anticipée	Récupération organisée minimum 1 mois avant la fin du contrat
Calcul des majorations	40 % minimum (Art. <u>L.211-27</u> al. 3) ou 50 % selon CCT SAS
Traçabilité	Registre obligatoire des régularisations effectuées
Information du salarié	Confirmation écrite de l'impossibilité de transfert

La **régularisation finale** doit intervenir **au plus tard le dernier jour** du contrat par récupération en temps de repos planifiée à l'avance, par paiement avec majoration, ou par combinaison des deux modalités selon les possibilités organisationnelles.

Pratiques et recommandations

Informez clairement le salarié dès la signature du contrat de l'impossibilité de transférer une réserve positive.

Établir un planning de récupération des heures dès leur constitution et prévoir un point mensuel sur l'état des compteurs.

Anticiper la régularisation finale au moins 1 mois avant le terme du contrat avec documentation écrite.

Documenter toutes les étapes du processus avec accusés de réception pour garantir la traçabilité en cas de contrôle ITM.

Former les managers aux obligations de transparence et de traçabilité liées aux CDD dans le secteur SAS.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.122-1</u>	Définition et cadre général du CDD
Art. <u>L.122-12</u>	Cessation de plein droit du CDD à l'échéance du terme
Art. <u>L.211-27</u> al. 3	Paiement des heures supplémentaires non récupérées — majoration 40 %
Art. <u>L.211-27</u> al. 4	Possibilité pour la CCT de fixer des modalités plus favorables (50 %)
Art. <u>L.211-4</u>	Durée de travail de référence (40h/semaine)
Art. <u>L.121-4</u> (L. 24 juillet 2024)	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail
Art. 9 CCT SAS 2025-2027	Organisation du temps de travail — crédits d'heures et majorations sectorielles

Le **non-respect** de l'obligation de régularisation expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**, et toute clause contractuelle prévoyant un report de réserve positive serait **nulle de plein droit** au titre des principes d'ordre public du droit du travail luxembourgeois. Les **contrôles de l'ITM** sont particulièrement vigilants sur ce point dans le secteur SAS depuis l'entrée en vigueur de la **CCT SAS 2025-2027**.

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.