La non-déclaration des heures supplémentaires est-elle une infraction pénale ?

Réponse courte

La non-déclaration des heures supplémentaires constitue **une infraction administrative sanctionnée par une amende pénale** au Luxembourg, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. L'employeur qui omet de déclarer ou de rémunérer ces heures s'expose à une amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, montant qui peut être doublé en cas de récidive.

La responsabilité de l'infraction incombe à l'employeur, qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale. La responsabilité des représentants légaux n'est engagée que dans certaines circonstances précises. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater l'infraction et dresser procès-verbal. La jurisprudence luxembourgeoise considère la dissimulation d'heures supplémentaires comme une atteinte grave aux droits des salariés.

Définition

La non-déclaration des heures supplémentaires consiste, pour un employeur, à omettre de comptabiliser, déclarer ou rémunérer les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou contractuelle hebdomadaire par un salarié. Au Luxembourg, la durée normale du travail est fixée à 40 heures par semaine. Toute heure accomplie au-delà de ce seuil constitue une heure supplémentaire, soumise à des règles strictes de déclaration mensuelle à l'ITM pour les salariés concernés (article L.211-23), de rémunération et de contrôle.

L'employeur doit tenir un relevé individuel des heures de travail pour chaque salarié, incluant les heures supplémentaires. Ce relevé doit être conservé et mis à disposition de l'ITM en cas de contrôle, mais la remise d'un décompte individuel au salarié n'est pas une obligation légale impérative.

Conditions d'exercice

La réalisation d'heures supplémentaires doit répondre à des conditions précises : nécessité de l'entreprise, accord du salarié sauf cas d'urgence, respect des plafonds légaux. L'employeur est tenu de tenir un relevé exact des heures prestées par chaque salarié et de garantir la déclaration mensuelle à l'ITM uniquement pour les salariés ayant effectivement accompli des heures supplémentaires, conformément à l'article L.211-23 du Code du travail.

L'information préalable de l'ITM n'est pas requise ; seule la déclaration mensuelle des heures supplémentaires pour les salariés concernés est obligatoire. L'employeur doit pouvoir présenter le relevé individuel des heures en cas de contrôle, mais la remise systématique d'un décompte individuel au salarié n'est pas imposée par la loi.

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

Modalités pratiques

L'employeur doit consigner quotidiennement les heures de travail effectuées par chaque salarié, y compris les heures supplémentaires, dans un registre ou un système de pointage. Ce registre doit être conservé pendant au moins trois ans (article L.211-23 du Code du travail) et mis à disposition de l'ITM en cas de contrôle.

La non-déclaration peut résulter d'une absence d'enregistrement, d'une dissimulation volontaire ou d'une omission lors de l'établissement des bulletins de salaire. Le salarié doit percevoir une majoration de 40 % pour chaque heure supplémentaire, sauf dans les cas expressément prévus par la loi (par exemple, certains cadres dirigeants ou secteurs spécifiques). La majoration de 40 % est d'ordre public et ne peut être écartée que dans ces cas limitativement prévus.

L'employeur peut, à titre de bonne pratique, informer le salarié du total de ses heures supplémentaires, mais la remise d'un décompte individuel n'est pas une obligation légale.

Pratiques et recommandations

Pour garantir la conformité, il est utile de sensibiliser les responsables RH à l'importance du respect des obligations légales en matière d'heures supplémentaires. Il est conseillé de s'assurer que le registre des heures est correctement tenu, que la déclaration mensuelle à l'ITM est effectuée pour chaque salarié concerné, et que les salariés sont informés de leurs droits en matière de rémunération des heures supplémentaires.

En cas de doute sur l'application des règles, il est recommandé de consulter l'ITM ou un conseil juridique spécialisé. La communication interne et la transparence sur le suivi du temps de travail contribuent à prévenir les litiges.

Cadre juridique

La non-déclaration des heures supplémentaires constitue une infraction administrative sanctionnée par une amende pénale au sens de l'article L.211-29 du Code du travail. L'employeur qui omet de déclarer ou de rémunérer les heures supplémentaires encourt une amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, prononcée par le tribunal compétent. En cas de récidive, les peines peuvent être doublées.

L'ITM est compétente pour constater l'infraction et dresser procès-verbal. L'article L.211-23 impose la déclaration mensuelle des heures supplémentaires à l'ITM pour les salariés concernés, la tenue d'un registre des heures conservé trois ans, et la mise à disposition de ce registre en cas de contrôle. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la sévérité des juridictions en matière de dissimulation d'heures supplémentaires, considérant cette pratique comme une atteinte grave aux droits des salariés.

- Article L.211-23 du Code du travail : obligations de tenue et de conservation du registre, déclaration mensuelle à l'ITM pour les salariés concernés.
- Article L.211-29 du Code du travail : sanctions applicables en cas de non-respect.

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

La non-déclaration des heures supplémentaires expose l’employeur à des sanctions administratives et à une amende pénale, ainsi qu’à des rappels de salaire et dommages-intérêts au profit du salarié. Il est impératif de veiller à la transparence et à la traçabilité du temps de travail, à la déclaration mensuelle à l’ITM pour les salariés concernés, et à la conservation du registre pendant trois ans, afin d’éviter tout contentieux et toute mise en cause de la responsabilité de l’entreprise.

La responsabilité des dirigeants n’est engagée que dans des cas spécifiques, selon leur implication personnelle dans l’infraction.

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.

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