

## **Régime des heures supplémentaires au Grand-duché de Luxembourg.**

La durée du travail est largement réglementée par le Code du Travail, mais pourra être aménagée par des conventions collectives ainsi que par des règlements grand-ducaux selon le secteur d'activité de l'entreprise.

### **Durée du travail**

Le Code du travail (art. L.211-4) définit la durée du travail comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs* » et précise que la durée normale de travail est de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine.

De ce fait, toute heure prestée en dehors du cadre de travail normal doit être considérée comme heure supplémentaire.

### **Durée de travail maximale**

Bien que l'employeur soit autorisé à recourir à la prestation d'heures supplémentaires par ses salariés, ce recours est limité afin d'éviter les abus. De ce fait, le temps de travail maximal qui peut être presté par un salarié est de 10 heures par jour ou 48 heures par semaines.

### **Quand peut-on recourir aux heures supplémentaires ?**

Le Code du travail (art. L.211-23 et art. L.211-24) a indiqué précisément les cas de figures qui autorisent l'employeur à recourir aux heures supplémentaires, il s'agit des situations suivantes :

- Afin de prévenir la perte de matière périssable ou éviter la perte du résultat technique du travail ;
- Dans le cas de travaux spécifiques, tel que des inventaires ou des bilans ;
- Dans des cas exceptionnels où l'intérêt public est en jeu.

Il est également admis que l'employeur puisse demander à ses salariés de prester des heures supplémentaires :

- Afin de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- Afin de réaliser des travaux d'urgence.

### **Procédure**

Dans les trois premiers cas énoncés ci-dessus, l'employeur qui souhaitera recourir au moyen des heures supplémentaires devra suivre une procédure bien précise.

En premier lieu, il devra soumettre sa décision à l'avis de la délégation du personnel ou, dans le cas où il n'y aurait pas de délégation de personnel, à l'avis des salariés concernés. Ensuite, l'employeur devra envoyer une requête dûment motivée à l'Inspection du Travail et des Mines (ci-après l'« ITM ») accompagnée de l'avis de la délégation du personnel.

En cas d'avis positif de la délégation du personnel, respectivement du ou des salarié(s) concerné(s), la requête à l'ITM vaut autorisation, sans qu'il y ait besoin d'obtenir une réponse de cette dernière.

Par contre, en cas d'avis négatif, la requête de l'employeur sera soumise à une autorisation du Ministre du Travail, qui se prononcera après avoir pris connaissance d'un rapport établi par l'ITM et l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ci-après « l'ADEM »).

Dans les deux derniers cas, une autorisation préalable n'est pas nécessaire, mais l'employeur devra tout de même informer l'ITM de la prestation des heures supplémentaires et préciser les motifs à la base de ces dernières.

En outre, l'employeur doit tenir un registre précis des heures supplémentaires qui sont prestées ainsi que de la rémunération de ces dernières. Ce registre doit être tenu à la disposition de l'ITM.

### **Quid en cas de refus du salarié ?**

Il faut distinguer le cas de l'employé à temps plein ou à temps partiel. Dans le cas d'un travailleur à temps plein, ce dernier ne pourra en principe pas refuser de prêter des heures supplémentaires pour autant que l'employeur se trouve dans un des cas de figures énoncés ci-avant.

Par contre, un travailleur à temps partiel ne sera pas tenu de prêter des heures supplémentaires, s'il ne le souhaite pas. Il en va de même pour les salariées enceintes ou allaitantes et les salariés intérimaires.

### **Rémunération**

Afin de rémunérer les heures supplémentaires, l'employeur aura le choix entre l'octroi d'un temps de repos compensatoire d'une 1h30 pour 1h pour une heure de travail supplémentaire ou le paiement du salaire majoré de 40%, soit un salaire horaire de 140% par rapport au salaire habituel (100%). Il convient de préciser que cette majoration est assortie de divers avantages fiscaux.

### **Preuve**

En cas de litige quant à la prestation ou non d'heures supplémentaires, il reviendra au salarié de prouver qu'il a presté les heures supplémentaires au nom et pour le compte de son employeur, mais également avec l'accord de ce dernier.

### **Le cas particulier du cadre supérieur**

Le salarié, cadre supérieur, ne sera pas tenu aux règles précédemment énoncées. En effet, le législateur a considéré que ce dernier bénéficiait d'une large liberté relative à ses horaires de travail de sorte qu'il ne pourra être contraint de prêter des heures supplémentaires, mais ne pourra pas non plus exiger de temps de repos compensatoire ou de majoration de salaire dans le cas où il travaillerait plus de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine.

**Nadège THOMAS - Avocat à la Cour**

2A, avenue Dr Gaasch, B.P. 25 L-4801 Rodange

Tel : +352 26 50 39 67 - Fax : +352 26 65 08 09 -G.S.M. : +352 621 25 99 95

E-mail : [nt@nthomas-avocat.com](mailto:nt@nthomas-avocat.com) - [www.nthomas-avocat.com](http://www.nthomas-avocat.com)