Le salarié peut-il refuser d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées ?

Réponse courte

Oui, le salarié peut **légitimement refuser** d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées. Ce refus est justifié si les heures supplémentaires ne sont pas compensées, soit par une **majoration salariale** (au moins 140 % du taux horaire normal), soit par un **repos compensatoire équivalent**, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Un tel refus **ne constitue pas une faute disciplinaire** et ne peut justifier une sanction ou un licenciement. Toute clause ou pratique imposant des heures supplémentaires non rémunérées est **nulle et sans effet**.

L'employeur qui impose des heures supplémentaires non rémunérées s'expose à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à l'obligation de verser les arriérés de rémunération majorée.

Définition

Les heures supplémentaires désignent au Luxembourg les heures de travail accomplies à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée normale de travail fixée à **8 heures par jour** et **40 heures par semaine**, conformément à l'article L.211-5 du Code du travail.

Leur exécution ne peut résulter que d'une nécessité objective et doit respecter les limites légales et conventionnelles. Les heures supplémentaires donnent **obligatoirement** droit à une compensation, soit sous forme de majoration salariale, soit sous forme de repos compensatoire.

Questions fréquentes

Le refus d'heures supplémentaires non rémunérées peut-il justifier un licenciement ?

Non, le refus d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées ne constitue pas une faute disciplinaire et ne peut justifier une sanction ou un licenciement. Ce refus est protégé par le Code du travail luxembourgeois et toute clause imposant des heures supplémentaires non rémunérées est nulle et sans effet.

Quelles sanctions risque un employeur qui impose des heures supplémentaires non rémunérées ?

L'employeur qui impose des heures supplémentaires non rémunérées s'expose à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à l'obligation de verser les arriérés de rémunération majorée. La charge de la preuve de la réalisation et de la compensation des heures supplémentaires incombe à l'employeur en cas de litige.

Quelles sont les conditions pour qu'un employeur puisse imposer des heures supplémentaires ?

L'employeur ne peut imposer des heures supplémentaires que dans des cas précis : surcroît exceptionnel de travail, nécessité impérieuse ou circonstances exceptionnelles. L'accomplissement d'heures supplémentaires requiert généralement l'accord préalable du salarié et doit obligatoirement être compensé par une rémunération majorée ou un repos compensatoire.

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

Un salarié peut-il refuser d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées au Luxembourg ?

Oui, le salarié peut légitimement refuser d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées. Ce refus est justifié si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par une majoration salariale d'au moins 140% du taux horaire normal ou par un repos compensatoire équivalent, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L'employeur ne peut imposer des heures supplémentaires que dans les cas prévus par la loi :

- Surcroît exceptionnel de travail
- Nécessité impérieuse
- Circonstances exceptionnelles

L'accomplissement d'heures supplémentaires requiert, sauf circonstances exceptionnelles, l'**accord préalable du salarié**.

Droit de refus :

Le refus d'effectuer des heures supplémentaires est légitime si celles-ci ne sont pas rémunérées ou compensées conformément à la législation. L'article L.211-27 du Code du travail **impose** à l'employeur de rémunérer ou de compenser toute heure supplémentaire effectuée.

Modalités pratiques

Lorsqu'un employeur sollicite l'exécution d'heures supplémentaires, il doit :

- **Informer le salarié** de la demande
- **Préciser les modalités de compensation** (rémunération majorée ou repos)

Droits du salarié :

En l'absence de rémunération majorée (au moins 140 % du taux horaire normal) ou de repos compensatoire équivalent, le salarié est en droit de **refuser d'exécuter** ces heures.

Un refus fondé sur l'absence de compensation :

- **Ne constitue pas** une faute disciplinaire
- **Ne peut justifier** une sanction ou un licenciement
- Est **protégé** par le Code du travail

Toute clause contractuelle ou pratique visant à imposer des heures supplémentaires non rémunérées est **nulle et sans effet**.

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

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Il est recommandé de :

- **Formaliser par écrit** la demande d'heures supplémentaires
- **Indiquer explicitement** les modalités de compensation
- Respecter les limites légales et conventionnelles
- Tenir un registre précis des heures effectuées

Pour les salariés :

Les salariés doivent :

- **Conserver la preuve** de leur refus motivé par l'absence de rémunération
- Documenter les demandes d'heures supplémentaires non rémunérées
- Signaler la situation aux représentants du personnel ou à l'ITM

En cas de litige, la charge de la preuve de la réalisation et de la compensation des heures supplémentaires incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Articles L.211-22 à L.211-29 : Réglementation des heures supplémentaires
- Article L.211-27 : Obligation de compensation des heures supplémentaires
- Article L.124-11 : Protection contre le licenciement abusif

Jurisprudence nationale : confirme que toute heure supplémentaire doit être compensée, à défaut de quoi le salarié est fondé à refuser leur exécution

Sanctions : le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à l'obligation de verser les arriérés de rémunération majorée

Le refus d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées ne peut **en aucun cas** constituer un motif valable de licenciement ou de sanction disciplinaire. Il est essentiel de documenter toute demande et tout refus afin de sécuriser la relation de travail.

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