Le refus d'effectuer des heures supplémentaires est-il une faute ?

Réponse courte

Non, lorsque les heures demandées n'ont pas été régulièrement autorisées. L'article L.211-23 subordonne toute prestation d'heures supplémentaires à une **procédure préalable de notification ou d'autorisation** du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le recours aux heures supplémentaires est limité à des cas exceptionnels : prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail, permettre des travaux spéciaux comme les inventaires, les bilans ou les arrêtés de compte, ou répondre à un impératif d'intérêt public.

En dehors de ces hypothèses, l'employeur introduit auprès de l'ITM une **requête motivée**, accompagnée sous peine d'irrecevabilité des justifications sur les circonstances exceptionnelles et sur les raisons excluant une embauche, ainsi que de l'avis de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés. Un salarié qui refuse des heures ordonnées hors de ce cadre n'oppose pas un refus fautif : il refuse une prestation irrégulière.

Définition

Le **travail supplémentaire** est tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail fixée par la loi ou par les parties (L.211-22).

L'**autorisation préalable** est la condition de licéité de la prestation. En cas d'avis favorable de la délégation, la notification préalable de la requête vaut autorisation ; en cas d'avis défavorable ou équivoque, le ministre statue sur la base des rapports de l'ITM et de l'ADEM.

Questions fréquentes

Dans quels cas le recours aux heures supplémentaires est-il permis ?

Pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail, pour des travaux spéciaux comme les inventaires, bilans et arrêtés de compte, ou dans des cas exceptionnels d'intérêt public.

L'avis favorable de la délégation vaut-il autorisation ?

Oui : en cas d'avis favorable, la notification préalable de la requête vaut autorisation. En cas d'avis défavorable ou équivoque, le ministre statue sur la base des rapports de l'ITM et de l'ADEM.

Que doit contenir la requête adressée à l'Inspection du travail ?

Une motivation assortie, sous peine d'irrecevabilité, de justifications sur les circonstances exceptionnelles et sur les raisons excluant l'embauche de salariés complémentaires, ainsi que l'avis de la délégation ou des salariés concernés.

Sanctionner des refus répétés d'heures supplémentaires est-il prudent ?

C'est risqué. Le texte impose de justifier les raisons excluant l'embauche : une entreprise qui sanctionne à répétition signale surtout un sous-effectif durable, argument que le salarié réutilisera devant le tribunal.

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

Un salarié luxembourgeois peut-il refuser des heures supplémentaires ?

Oui lorsque la prestation n'a pas été régulièrement autorisée. L'article L.211-23 subordonne toute heure supplémentaire à une procédure préalable de notification ou d'autorisation ministérielle.

Conditions d’exercice

La question de la faute se pose seulement après celle de la régularité de la demande.

Condition	Détail
Cas exceptionnels de l'article L.211-23	Matières périssables, résultat technique, travaux spéciaux, intérêt public
Requête à l'ITM	Motivée, avec justifications sur les circonstances et sur l'impossibilité d'embaucher
Avis préalable	Délégation d'établissement ou, à défaut, salariés concernés
Avis favorable	La notification préalable vaut autorisation
Avis défavorable ou équivoque	Décision du ministre sur rapports de l'ITM et de l'ADEM
Refus du salarié	Non fautif si la prestation demandée est irrégulière
Refus malgré une autorisation	Analysé comme un refus d'exécution, appréciable au cas par cas

Modalités pratiques

Le dossier se construit avant la demande faite au salarié, jamais après son refus.

Étape	Détail
Qualification du besoin	Vérifier qu'il entre dans l'un des cas exceptionnels visés par le texte
Consultation	Recueillir l'avis de la délégation ou des salariés concernés
Requête	Déposer la requête motivée auprès de l'ITM avec ses justifications
Traçabilité	Conserver l'accusé de dépôt, l'avis recueilli et la réponse obtenue
Demande au salarié	Formulée par écrit, avec la référence de l'autorisation
En cas de refus	Recueillir le motif avant toute qualification disciplinaire
Compensation	Appliquer le régime de majoration ou de repos compensatoire prévu

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

Pratiques et recommandations

L'ordre des opérations est inversé par rapport à l'intuition managériale. Un manager constate un surcroît d'activité, demande des heures, se heurte à un refus et réclame une sanction ; le juriste, lui, commencera par demander l'autorisation ou la notification préalable. Si elle n'existe pas, le dossier disciplinaire s'arrête là.

Le refus mérite toujours d'être écouté avant d'être qualifié. Contraintes de garde, transport, cumul avec une autre occupation, état de santé : autant de motifs qui, documentés, rendent le refus légitime même dans un cadre régulier. Consignez la raison invoquée le jour même, elle déterminera la suite.

Lorsque le besoin d'heures supplémentaires devient structurel, la voie disciplinaire est un mauvais outil. Le texte impose de justifier les raisons excluant le recours à l'embauche : une entreprise qui sanctionne à répétition des refus signale surtout qu'elle fonctionne durablement en sous-effectif, argument que le salarié réutilisera devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-22 du Code du travail	Définition du travail supplémentaire
Art. L.211-23 du Code du travail	Procédure préalable de notification ou d'autorisation ; cas exceptionnels ; avis de la délégation
Art. L.124-10	Motif grave, en cas de refus persistant dans un cadre régulier
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat
Art. L.414-1	Missions de la délégation du personnel

La régularité de la demande précède la qualification du refus. Sanctionner un salarié pour avoir refusé des heures que l'employeur n'était pas autorisé à faire prester revient à sanctionner le respect de la loi.

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.