

Un salarié peut-il refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?

Réponse courte

Le salarié peut **refuser légitimement** d'effectuer des heures supplémentaires lorsque la demande de l'employeur ne respecte pas la procédure légale (absence de requête à l'ITM, absence d'avis de la délégation, dépassement du plafond de 2h sup/jour ou de 48h/semaine), ou lorsqu'il bénéficie d'une **interdiction légale** (femme enceinte ou allaitante, adolescent, salarié protégé pour raisons de santé attestées).

Le **recours systématique** aux heures supplémentaires constitue un **abus de droit** ouvrant également un droit de refus selon la jurisprudence et la position de l'ITM. Le salarié à temps partiel peut refuser des heures dépassant les conditions de son contrat sans que cela constitue un motif de licenciement.

En dehors de ces hypothèses, et pour des heures sup légalement demandées dans la limite du raisonnable, le salarié est tenu d'exécuter la prestation. Un **refus injustifié** peut justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement pour faute grave selon les circonstances.

Définition

Les **heures supplémentaires** sont définies par l'article L.211-22 du Code du travail comme tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la **durée normale de travail** fixée à **8 heures par jour et 40 heures par semaine** (article L.211-5). Elles se distinguent des **heures complémentaires**, qui concernent uniquement les salariés à temps partiel et désignent les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle sans atteindre la durée normale d'un temps plein.

Les heures supplémentaires sont strictement encadrées : elles ne peuvent être prestées que dans des cas exceptionnels (article L.211-23) et sont soumises à une **procédure préalable de notification ou d'autorisation** auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, accompagnée de l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés.

Questions fréquentes

Comment formaliser un refus d'heures supplémentaires ?

Le salarié doit motiver sa décision par écrit en s'appuyant sur la base légale invoquée (certificat médical, protection liée à la grossesse ou à l'âge, vice de procédure, dépassement des plafonds). Le refus oral n'offre aucune sécurité juridique en cas de contestation.

L'employeur doit-il joindre l'avis de la délégation à la requête ITM ?

Oui, l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés doit être joint à la requête à l'ITM (article L. 211-23). En son absence, la requête est irrecevable et la prestation d'heures supplémentaires devient illégitime.

Le recours systématique aux heures supplémentaires permet-il un refus ?

Oui, le recours systématique aux heures supplémentaires constitue un abus de droit selon la jurisprudence et la position de l'ITM. Le salarié peut alors refuser légitimement la prestation. À l'inverse, un refus systématique sans motif légitime peut être considéré comme fautif.

Quelles catégories de salariés ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires ?

Les femmes enceintes ou allaitantes (article L. 336-1) et les adolescents de 15 à 18 ans (article L. 344-10, sauf force majeure) sont protégés par une interdiction absolue. Le salarié à temps partiel peut refuser des heures dépassant les conditions de son contrat (article L. 123-4).

Quelles conséquences d'un refus injustifié d'heures supplémentaires ?

Un refus injustifié d'heures supplémentaires légalement demandées peut justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement pour faute grave selon les circonstances. La proportionnalité de la sanction doit être appréciée au regard du contexte, de l'ancienneté et de la gravité du refus.

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

Oui, le salarié peut refuser légitimement si la procédure légale n'est pas respectée (absence de requête à l'ITM, d'avis de la délégation, dépassement du plafond de 2h/jour ou 48h/semaine), ou s'il bénéficie d'une interdiction légale (femme enceinte, adolescent, salarié protégé).

Conditions d'exercice

Les conditions de validité d'une demande d'heures supplémentaires conditionnent le caractère légitime ou fautif d'un éventuel refus.

Condition de la demande	Exigence légale	Base légale
Cas exceptionnel	Travaux périssables, urgence, intérêt public	Article L.211-23
Requête à l'ITM	Préalable et motivée	Article L.211-23
Avis de la délégation	Joint à la requête (à défaut, avis des salariés)	Article L.211-23
Limite journalière	2h sup/jour maximum	Article L.211-26
Limite hebdomadaire absolue	48h/semaine (heures sup incluses)	Article L.211-12
Caractère raisonnable	Pas de recours systématique (jurisprudence)	Abus de droit
Compensation	1h30 de repos par heure sup, ou 40% si récupération impossible	Article L.211-27
Registre spécial	Inscription obligatoire des heures prestées	Article L.211-29

Modalités pratiques

Le salarié peut s'opposer à la prestation d'heures supplémentaires dans plusieurs hypothèses précises, qu'il convient de documenter par écrit.

Cas de refus légitime	Justification	Base légale
Procédure <u>ITM</u> non respectée	Absence de requête, d'avis délégation	Article <u>L.211-23</u>
Dépassement du plafond journalier	Plus de 2h sup/jour	Article <u>L.211-26</u>
Dépassement du plafond hebdomadaire	Plus de 48h/semaine au total	Article <u>L.211-12</u>
Femme enceinte ou allaitante	Interdiction absolue	Article <u>L.336-1</u>
Adolescent (15-18 ans)	Interdiction sauf force majeure	Article <u>L.344-10</u>
Salarié à temps partiel	Au-delà des conditions du contrat	Article <u>L.123-4</u>
Heures sup non compensées	Compensation légale obligatoire	Article <u>L.211-27</u>
Recours systématique	Abus de droit caractérisé	Jurisprudence

Pratiques et recommandations

L'employeur doit **formaliser par écrit** chaque demande d'heures supplémentaires, en précisant le motif exceptionnel invoqué et la durée prévue, et conserver la **preuve de la requête introduite auprès de l'ITM** ainsi que l'avis recueilli auprès de la délégation du personnel ou des salariés concernés. Cette traçabilité est essentielle car la **charge de la preuve** du respect de la procédure incombe à l'employeur en cas de litige.

Le salarié qui souhaite refuser la prestation doit également **motiver sa décision par écrit**, en s'appuyant sur la base légale invoquée (certificat médical, protection liée à l'état de grossesse ou à l'âge, vice de procédure, dépassement des plafonds). Le refus oral n'offre aucune sécurité juridique en cas de contestation ultérieure.

L'employeur doit veiller au respect des **temps de repos obligatoires** : pause après 6 heures de travail (article L.211-16 §3), repos journalier de 11 heures consécutives (article L.211-16 §3) et repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures (article L.231-11). Ces repos minimaux constituent un cadre incompressible pour la planification d'heures supplémentaires.

Il est recommandé de privilégier le **dialogue social** par une concertation préalable avec la délégation, et de prévoir éventuellement dans le règlement intérieur ou la convention collective les modalités d'organisation des heures supplémentaires afin de prévenir les conflits.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.211-5</u>	Durée normale de travail (8h/jour, 40h/semaine)
Article <u>L.211-12</u>	Durée maximale absolue (10h/jour, 48h/semaine)
Article <u>L.211-22</u>	Définition du travail supplémentaire
Article <u>L.211-23</u>	Procédure de notification/autorisation <u>ITM</u> et avis de la délégation
Article <u>L.211-26</u>	Plafond de 2 heures supplémentaires par jour
Article <u>L.211-27</u>	Compensation : 1h30 de repos ou paiement majoré de 40%
Article <u>L.123-4</u>	Refus du salarié à temps partiel non constitutif de motif de licenciement
Article <u>L.336-1</u>	Interdiction des heures sup pour femmes enceintes et allaitantes
Article <u>L.344-10</u>	Interdiction des heures sup pour les adolescents (15-18 ans)

Un refus injustifié d'heures supplémentaires légalement demandées peut constituer une faute disciplinaire, voire une faute grave selon les circonstances. À l'inverse, un refus fondé sur un vice de procédure, une protection légale ou un abus de droit de l'employeur ne peut donner lieu à aucune sanction.

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.