

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

## Réponse courte

Un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires uniquement si la demande de l'employeur ne respecte pas les conditions légales (dépassement du contingent annuel sans autorisation, absence de consultation de la délégation du personnel, absence d'information individuelle, non-respect des protections spécifiques) ou s'il justifie d'un motif légitime, tel qu'un certificat médical ou une protection liée à la maternité, au handicap ou à la minorité.

En dehors de ces cas, le salarié est tenu d'exécuter les heures supplémentaires légalement demandées. Un refus injustifié peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour faute grave. Les motifs personnels ou familiaux ne sont pas reconnus, sauf s'ils relèvent d'une obligation légale supérieure.

## Définition

Les heures supplémentaires correspondent, au Luxembourg, aux heures de travail accomplies à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée normale de travail fixée à 40 heures par semaine pour un salarié à temps plein, conformément à l'article [L.211-6](#) du Code du travail. Elles se distinguent des heures complémentaires, qui concernent les salariés à temps partiel. Les heures supplémentaires sont strictement encadrées par la loi et ne peuvent être imposées que dans les conditions prévues par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut exiger l'exécution d'heures supplémentaires que dans les cas suivants :

- Nécessité impérieuse liée à l'organisation de l'entreprise, à la prévention ou à la réparation d'accidents, ou à l'exécution de travaux urgents (article [L.211-23](#)).
- Respect du contingent annuel légal de 150 heures supplémentaires par salarié, sauf dérogation accordée par l'Inspection du travail et des mines (ITM) (article [L.211-24](#)).
- Consultation préalable de la délégation du personnel, s'il en existe une, avant la mise en place d'heures supplémentaires (article [L.211-23\(2\)](#)).
- Information individuelle du salarié concerné, sauf en cas d'urgence absolue (article [L.211-23\(3\)](#)).

Le refus d'un salarié d'effectuer des heures supplémentaires n'est licite que si la demande de l'employeur ne respecte pas ces conditions, ou si le salarié invoque un motif légitime, tel qu'un certificat médical attestant d'une incapacité temporaire de travail. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de la répartition des heures supplémentaires (article [L.251-1](#)).

## Modalités pratiques

L'employeur doit notifier au salarié la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, en précisant la durée et la période concernées. Cette notification doit être faite dans un délai raisonnable, sauf situation d'urgence. Le salarié est tenu d'exécuter les heures supplémentaires légalement demandées, sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de refus injustifié.

Le salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires si :

- Le contingent annuel est dépassé sans autorisation de l'ITM.
- Les procédures de consultation ou d'information n'ont pas été respectées.
- L'état de santé du salarié ne permet pas l'exécution d'heures supplémentaires, sur présentation d'un certificat médical.
- Il existe une protection spécifique (ex. maternité, travailleurs mineurs, travailleurs handicapés) prévue par la loi (articles L.331-1, L.331-2, L.331-3).

Le refus fondé sur des motifs personnels ou familiaux n'est pas reconnu, sauf si ces motifs relèvent d'une obligation légale supérieure, telle que la protection de la maternité ou du handicap.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser par écrit la demande d'heures supplémentaires et de conserver la preuve de la consultation de la délégation du personnel. Le salarié doit, en cas de refus, motiver sa décision par écrit et, le cas échéant, fournir les justificatifs nécessaires (certificat médical, preuve du dépassement du contingent, etc.).

L'employeur doit veiller à ne pas recourir de manière abusive aux heures supplémentaires et à respecter les temps de repos obligatoires (articles L.211-8 à L.211-10). En cas de litige, la charge de la preuve du respect des procédures incombe à l'employeur. Il est conseillé de privilégier le dialogue social et la transparence dans la gestion des heures supplémentaires afin de prévenir les conflits.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles L.211-6 à L.211-28 (durée du travail, heures supplémentaires, consultation de la délégation du personnel, autorisations exceptionnelles)
  - Article L.251-1 (égalité de traitement)
  - Articles L.331-1 à L.331-3 (protection de la maternité, travailleurs mineurs, travailleurs handicapés)
  - Articles L.211-8 à L.211-10 (temps de repos)
- Circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM) relatives à l'application du contingent annuel et aux procédures de dérogation

Un refus injustifié d'effectuer des heures supplémentaires légalement demandées peut constituer une faute grave et justifier un licenciement immédiat. Il est impératif de vérifier la conformité de la demande et le respect des droits spécifiques (santé, maternité, handicap) avant toute opposition.

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.