Le refus d'heures au-delà du contrat peut-il constituer une faute pour un salarié à temps partiel ?

Réponse courte

Pour un salarié à temps partiel, le refus d'effectuer des **heures supplémentaires** (au-delà de la durée contractuelle et hors variations POT) ne constitue **jamais** une faute disciplinaire. L'article **L.123-5 alinéa 2** exige un **commun accord** entre l'employeur et le salarié pour toute heure supplémentaire ; l'employeur ne peut donc pas les imposer.

En revanche, à l'intérieur du cadre contractuel et du **plan d'organisation du travail (POT)**, le salarié doit respecter les horaires fixés, y compris les variations dans la limite de **20 %** prévue à l'article L.123-1 (3). Un refus injustifié de ces horaires planifiés peut, lui, être qualifié de manquement.

Le salarié peut s'opposer à un changement de POT communiqué moins de **3 jours** avant l'événement pour des **raisons impérieuses et fondées** (L.211-7 (3)). Toute demande dépassant les durées maximales légales (10h/jour, 48h/semaine) ou la durée du temps plein de l'entreprise peut également être refusée. Toute sanction disciplinaire prise hors de ce cadre serait susceptible d'être annulée par le Tribunal du travail.

Définition

Les **heures au-delà du contrat** d'un salarié à temps partiel se distinguent en deux catégories. D'une part, les **variations horaires dans le cadre d'un POT**, autorisées dans la limite de 20 % de la durée contractuelle journalière et hebdomadaire (article L.123-1 (3)), à condition que la moyenne sur la période de référence ne dépasse pas la durée hebdomadaire fixée au contrat. D'autre part, les **heures supplémentaires** proprement dites, définies par l'article L.123-5 comme les heures excédant les limites résultant de l'application de L.123-1 (2) et (3).

Les heures supplémentaires d'un salarié à temps partiel ne peuvent être prestées que **d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié (L.123-5 al. 2). Elles ouvrent droit aux mêmes majorations que pour un temps plein (L.211-27 : compensation 1,5h par heure travaillée ou paiement majoré de 40 %). Le droit luxembourgeois ne reconnaît pas la notion française d'« heures complémentaires » à majoration réduite.

Questions fréquentes

Le contrat doit-il prévoir les modalités d'heures supplémentaires ?

Oui, l'article L. 123-4 §1 sous 3° impose la mention des limites, conditions et modalités. Sans cette mention, l'employeur ne peut demander aucune heure supplémentaire, même avec l'accord du salarié. Cette formalisation écrite est obligatoire pour la validité de la demande.

Le refus d'heures au-delà du contrat peut-il constituer une faute pour un salarié à temps partiel ?

Non, le refus d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du POT ne constitue jamais une faute disciplinaire. L'article L. 123-5 alinéa 2 exige un commun accord pour toute heure supplémentaire ; l'employeur ne peut pas les imposer à un salarié à temps partiel.

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

Le salarié peut-il refuser des heures planifiées dans le POT ?

À l'intérieur du cadre contractuel et du POT, le salarié doit respecter les horaires fixés, y compris les variations dans la limite de 20% prévue à l'article L. 123-1 §3. Un refus injustifié de ces horaires planifiés peut être qualifié de manquement disciplinaire.

Quel délai pour modifier le POT et possibilité de refus ?

Le salarié peut s'opposer à un changement de POT communiqué moins de 3 jours avant l'événement pour des raisons impérieuses et fondées (article L. 211-7 §3). En cas de désaccord, l'ITM peut être saisie pour rendre un avis écrit sous 2 semaines.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de demande systématique ?

Une demande répétée et systématique d'heures supplémentaires expose à un risque de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein. Le tribunal du travail peut prononcer cette requalification si les heures supplémentaires deviennent structurelles dans l'organisation du temps.

Quels critères pour vérifier la légitimité d'une sanction disciplinaire ?

Avant toute sanction, vérifier la nature des heures (POT ou heures supplémentaires), l'existence de l'accord du salarié, le respect des durées maximales légales et l'existence de motifs impérieux invoqués. Toute sanction prise hors de ce cadre s'expose à l'annulation par le tribunal.

Conditions d’exercice

Les conditions encadrant le refus du salarié à temps partiel sont synthétisées ci-dessous :

Type d'heures	Régime applicable	Refus du salarié	Base légale
Horaire contractuel + POT (? 20 %)	Obligatoire pour le salarié	Refus potentiellement fautif	L.123-1 (2) et (3)
Heures supplémentaires (au-delà 20 % POT)	Commun accord requis	**Refus toujours possible**	L.123-5 al. 2
Modification POT < 3 jours	Possible si raisons impérieuses et fondées	Refus admis	L.211-7 (3)
Dépassement 10h/jour ou 48h/semaine	Interdit	Refus légitime	L.211-12
Dépassement durée temps plein	Interdit	Refus légitime	L.123-5 al. 3
Atteinte santé / sécurité	Refus protégé	Refus légitime	L.312-1

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous synthétise les conséquences selon la situation :

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

Situation	Conséquence pour le salarié
Heures dans la durée contractuelle planifiée par POT	Refus injustifié = manquement potentiel
Variation POT jusqu'à 20 % de la durée contractuelle	Refus injustifié = manquement potentiel
Heures sup au-delà du POT, sans accord du salarié	Refus admis sans faute
Demande hors clause contractuelle d'heures sup	Refus admis sans faute
Modification POT moins de 3 jours, motif impérieux	Refus admis (saisine ITM possible)
Dépassement durées maximales légales	Refus obligatoire
Demande répétée et systématique d'heures sup	Risque de requalification en temps plein

Pratiques et recommandations

La **formalisation écrite** des clauses sur les heures supplémentaires dans le contrat de travail à temps partiel (L.123-4 (1) sous 3°) est obligatoire ; le contrat doit préciser les limites, conditions et modalités. Sans cette mention, l'employeur ne peut demander aucune heure supplémentaire, même avec l'accord du salarié.

Les responsables RH doivent éviter de **solliciter de manière répétée ou systématique** des heures supplémentaires, sous peine de **requalification** du contrat à temps partiel en contrat à temps plein. Une telle requalification peut être prononcée par le Tribunal du travail si les heures supplémentaires deviennent structurelles.

Avant toute **sanction disciplinaire** pour refus d'heures, il convient de vérifier : (1) la nature des heures (POT ou heures sup au sens de L.123-5), (2) l'existence de l'accord du salarié pour les heures sup, (3) le respect des durées maximales légales, (4) l'existence éventuelle de motifs impérieux invoqués par le salarié pour un changement de POT.

En cas de désaccord sur le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués, l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut être saisie pour rendre un avis écrit sous 2 semaines (L.211-7 (3)).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.123-1	Définition du temps partiel et limite de variation POT (20 %)
Article L.123-4	Forme et contenu obligatoire du contrat à temps partiel
Article L.123-5	Heures supplémentaires des salariés à temps partiel (commun accord)
Article L.123-6	Égalité de traitement avec les salariés à temps complet
Article L.211-7 (3)	Modification du POT et motifs impérieux et fondés
Article L.211-12	Durée maximale (10 h/jour, 48 h/semaine)
Article L.211-22	Définition des heures supplémentaires
Article L.211-27	Majoration des heures supplémentaires (1,5h ou 40 %)
Article L.124-2	Procédure d'entretien préalable au licenciement
Article L.312-1	Obligation générale de santé et sécurité

Pour un salarié à temps partiel, l'employeur ne peut jamais imposer des heures supplémentaires sans accord exprès (L.123-5 al. 2). Toute sanction disciplinaire pour refus d'heures supplémentaires est exposée à un risque élevé d'annulation par le Tribunal du travail, voire à une requalification du contrat en temps plein.

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.