

Le refus d'heures complémentaires peut-il constituer une faute pour un salarié à temps partiel ?

Réponse courte

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par un salarié à temps partiel ne constitue une faute disciplinaire que si la demande de l'employeur respecte strictement le cadre contractuel et légal, c'est-à-dire si la possibilité d'effectuer des heures complémentaires est prévue par écrit dans le contrat ou un avenant, que le volume maximal et les modalités de prévenance sont respectés, et que la demande ne dépasse pas les plafonds légaux.

Si la demande d'heures complémentaires n'est pas conforme au contrat, excède les limites légales (notamment le plafond de 20 % en l'absence de stipulation contractuelle), ou porte atteinte aux droits fondamentaux du salarié, le refus de ce dernier ne peut pas être considéré comme une faute. Toute sanction disciplinaire prise dans ces conditions serait susceptible d'être annulée.

Définition

Les **heures complémentaires** correspondent, au Luxembourg, aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée contractuelle, sans excéder la durée légale applicable à un salarié à temps plein. Elles se distinguent des heures supplémentaires, qui concernent exclusivement les salariés à temps plein. Le recours aux heures complémentaires est strictement encadré par la loi afin de garantir la protection des salariés à temps partiel.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut demander l'exécution d'heures complémentaires que si cette possibilité est expressément prévue dans le contrat de travail ou dans un avenant écrit. Le contrat doit indiquer le volume maximal d'heures complémentaires pouvant être sollicité, ainsi que les modalités de prévenance. En l'absence de stipulation contractuelle, le salarié ne peut être tenu d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 20 % de sa durée contractuelle de travail, conformément à l'article [L.123-4](#) du Code du travail. Le refus d'effectuer des heures complémentaires non prévues ou excédant ces limites ne constitue pas une faute disciplinaire.

Modalités pratiques

La demande d'heures complémentaires doit être notifiée au salarié dans le respect du délai de prévenance fixé par le contrat ou, à défaut, dans un délai raisonnable permettant au salarié d'organiser sa vie personnelle et familiale. Le salarié est tenu d'accepter d'effectuer les heures complémentaires uniquement si toutes les conditions contractuelles et légales sont réunies. Un refus d'effectuer des heures complémentaires peut être considéré comme fautif

uniquement si la demande de l'employeur respecte strictement le cadre contractuel et légal. Le salarié conserve le droit de refuser si la demande porte atteinte à ses droits fondamentaux, notamment en matière de santé, de sécurité ou de vie privée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser par écrit toute demande d'heures complémentaires, en rappelant les bases contractuelles et le volume d'heures concerné. Les responsables RH doivent éviter de solliciter de manière répétée ou systématique des heures complémentaires, afin de prévenir tout risque de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein. Avant toute sanction disciplinaire, il convient d'analyser la conformité de la demande au regard du contrat, des plafonds légaux et du respect des droits du salarié. Les salariés doivent être informés de leurs droits et obligations relatifs aux heures complémentaires dès la signature du contrat.

Cadre juridique

- **Articles L.123-1 à L.123-6 du Code du travail luxembourgeois** : encadrement du travail à temps partiel et des heures complémentaires.
- **Article L.123-4 du Code du travail** : plafonnement des heures complémentaires à 20 % de la durée contractuelle, sauf stipulation contractuelle contraire.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.
- **Article L.124-11 du Code du travail** : procédure disciplinaire et droits de la défense du salarié.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de litige.
- **Jurisprudence nationale** : reconnaissance du droit du salarié à refuser des heures complémentaires non conformes au contrat ou à la loi.

Avant toute sanction pour refus d'heures complémentaires, il est impératif de vérifier la conformité de la demande avec le contrat de travail, les plafonds légaux et le respect des droits fondamentaux du salarié. Toute sanction prise en méconnaissance de ces règles est susceptible d'être annulée par les juridictions du 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.