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

Réponse courte

Le salarié à temps plein est en principe **tenu d'effectuer des heures supplémentaires** lorsque l'employeur les demande dans le respect des conditions légales. Le refus injustifié peut constituer une **faute disciplinaire** pouvant mener au licenciement.

Le salarié peut légitimement refuser dans des situations précises : si les **conditions légales ne sont pas respectées** (absence de cas exceptionnel justifiant le recours aux heures supplémentaires, dépassement de la limite de 10 heures par jour ou 48 heures par semaine, non-respect des temps de repos obligatoires de 11 heures consécutives), en cas de **motif légitime personnel** dûment justifié (problèmes de santé attestés médicalement, impossibilité de s'organiser en raison d'un délai de prévenance trop court combiné à une situation personnelle particulière), ou s'il bénéficie d'une **protection spécifique** (salarié à temps partiel sans clause contractuelle contraire, femme enceinte ou allaitante, adolescent de moins de 18 ans).

L'employeur doit respecter la procédure de notification ou d'autorisation auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) selon les cas, et ne peut imposer plus de 2 heures supplémentaires par jour. Le recours systématique aux heures supplémentaires peut être considéré comme un abus de droit.

Définition

Les **heures supplémentaires** désignent 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 conformément à l'article L.211-5 du Code du travail. L'article L.211-22 précise qu'est considéré comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà de ces limites déterminées par la loi ou par les parties au contrat.

Les heures supplémentaires doivent résulter d'une **demande expresse de l'employeur** et ne peuvent être prestées que dans des cas exceptionnels définis par la loi.

Conditions d’exercice

L'employeur peut imposer des heures supplémentaires aux salariés à temps plein uniquement si **trois conditions cumulatives** sont réunies :

Respect des cas exceptionnels légaux : selon l'article L.211-23, le recours aux heures supplémentaires est limité aux situations suivantes : prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail, permettre des travaux spéciaux (inventaires, bilans, échéances, liquidations, arrêtés de compte), cas exceptionnels dans l'intérêt public ou événements présentant un danger national, ou cas dûment justifiés sans

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

incidence directe sur le marché du travail.

Respect de la procédure administrative : l'employeur doit suivre la procédure de notification ou d'autorisation auprès de l'ITM, sauf urgence (accident, force majeure). La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel ou des salariés concernés. En cas d'avis favorable, la notification vaut autorisation. En cas d'avis défavorable, le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue.

Respect des limites de durée : les heures supplémentaires sont limitées à 2 heures par jour maximum (article L.211-26). La durée totale de travail ne peut excéder 10 heures par jour et 48 heures par semaine (article L.211-12). Le salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.

Modalités pratiques

Le **salarié à temps plein** ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires que dans les cas suivants :

Non-respect des conditions légales : si l'employeur n'a pas respecté la procédure de notification ou d'autorisation auprès de l'ITM, si le recours aux heures supplémentaires ne correspond pas à un cas exceptionnel prévu par la loi, si la durée maximale de travail (10h/jour ou 48h/semaine) serait dépassée, ou si les temps de repos obligatoires (11 heures consécutives) ne seraient pas respectés.

Motif légitime personnel : état de santé incompatible avec la prestation d'heures supplémentaires attesté par certificat médical, impossibilité de s'organiser en raison d'un délai de prévenance trop court combiné à une situation personnelle particulière (exemple : parent de jeunes enfants prévenu la veille pour travailler le samedi alors que l'employeur aurait pu prévenir à l'avance, salarié revenant d'un arrêt maladie prolongé suite à un accident du travail).

Abus de droit de l'employeur : le recours systématique et répété aux heures supplémentaires peut constituer un abus de droit, auquel cas le salarié est fondé à refuser.

En dehors de ces situations, le **refus injustifié** d'effectuer des heures supplémentaires constitue une faute disciplinaire susceptible d'entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au **licenciement pour motif réel et sérieux**. La jurisprudence luxembourgeoise (Tribunal du Travail, 23/05/1990, n° 1897/90) confirme qu'un tel refus peut justifier un licenciement.

Catégories de salariés protégés : certains salariés peuvent refuser les heures supplémentaires sans risque de sanction : les **salariés à temps partiel** (sauf clause contraire au contrat - article L.123-5), les **salariées et apprenties enceintes ou allaitantes** (article L.336-1), les **adolescents de moins de 18 ans** (article L.344-10), et les **cadres supérieurs** qui ne sont pas soumis aux dispositions légales sur la durée du travail.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur : formaliser par écrit chaque demande d'heures supplémentaires en précisant le motif légal justifiant le recours. Respecter impérativement la procédure de notification ou d'autorisation auprès de l'ITM avant d'exiger les heures supplémentaires, sauf cas d'urgence. Consulter la délégation du personnel et recueillir son avis. Veiller au respect des limites de durée (2h/jour maximum, 10h/jour et 48h/semaine en durée totale) et des temps de

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

repos (11h consécutives minimum). Prévoir un délai de prévenance raisonnable permettant aux salariés de s'organiser, sauf urgence justifiée.

En cas de refus d'un salarié : recueillir par écrit les motifs du refus. Vérifier que toutes les conditions légales sont bien réunies. Examiner la légitimité du motif invoqué (santé, situation personnelle, délai de prévenance). Ne pas engager de procédure disciplinaire si le refus est justifié par le non-respect des conditions légales ou par un motif légitime. Éviter le recours systématique aux heures supplémentaires qui pourrait caractériser un abus de droit.

Pour le salarié : vérifier que les conditions légales sont réunies (procédure ITM, cas exceptionnel, limites de durée). Si le refus est envisagé, formaliser par écrit les motifs (problème de santé avec certificat médical, impossibilité de s'organiser, non-respect des conditions légales). En cas de doute, consulter la délégation du personnel ou un représentant syndical. Être conscient qu'un refus injustifié peut constituer une faute grave pouvant entraîner un licenciement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-5 du Code du travail	Durée normale de travail : 8 heures par jour et 40 heures par semaine
Article L.211-22 du Code du travail	Définition du travail supplémentaire
Article L.211-23 du Code du travail	Procédure de notification ou d'autorisation ITM et cas exceptionnels
Article L.211-26 du Code du travail	Limite de 2 heures supplémentaires par jour
Article L.211-27 du Code du travail	Modalités de compensation et majoration de 40%
Article L.211-12 du Code du travail	Durée maximale de travail : 10 heures par jour et 48 heures par semaine
Article L.123-5 du Code du travail	Protection des salariés à temps partiel
Article L.336-1 du Code du travail	Protection des salariées enceintes et allaitantes
Article L.344-10 du Code du travail	Protection des adolescents
Tribunal du Travail, 23/05/1990, n° 1897/90	Jurisprudence : le refus injustifié peut justifier un licenciement

L'employeur doit impérativement vérifier que les conditions légales sont réunies avant d'exiger des heures supplémentaires. Un refus du salarié fondé sur le non-respect de ces conditions ne peut donner lieu à sanction disciplinaire. La procédure de notification ou d'autorisation auprès de l'ITM est obligatoire sauf cas d'urgence (accident, force majeure). Le recours systématique aux heures supplémentaires peut constituer un abus de droit et justifier un refus légitime du salarié.

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.