Un salarié peut-il faire valoir une surcharge horaire comme motif de résiliation ?

Réponse courte

Un salarié peut faire valoir une surcharge horaire comme motif de résiliation immédiate de son contrat de travail au Luxembourg, à condition que la surcharge soit répétée, avérée, dépasse les limites légales ou contractuelles, et que l'employeur, informé de la situation, n'ait pas pris de mesures correctives. La surcharge doit également porter atteinte à la santé, à la sécurité ou aux droits fondamentaux du salarié, ou constituer un manquement grave aux obligations de l'employeur.

Le salarié doit notifier sa décision de résiliation par écrit, en exposant précisément les faits et en joignant des preuves (relevés d'heures, courriels, attestations, certificats médicaux). Il doit agir dans un délai rapproché après la survenance des faits et, en cas de contestation, saisir le tribunal du travail pour faire reconnaître le caractère justifié de la résiliation.

Définition

La surcharge horaire correspond à une situation où un salarié effectue régulièrement un nombre d'heures de travail supérieur à la durée légale ou contractuelle, sans respect des limites fixées par le Code du travail luxembourgeois. Cette situation peut découler d'une organisation défaillante, d'une mauvaise répartition des tâches ou d'un défaut de contrôle du temps de travail par l'employeur.

La résiliation du contrat de travail par le salarié pour motif grave, aussi appelée « démission avec effet immédiat », est possible lorsque le comportement de l'employeur rend impossible la poursuite de la relation contractuelle, notamment en cas de manquement grave à ses obligations légales.

Conditions d'exercice

Pour que la surcharge horaire soit reconnue comme un motif valable de résiliation immédiate par le salarié, plusieurs conditions doivent être réunies :

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

- La surcharge doit être répétée, avérée et dépasser les limites prévues à l'article L.211-6 du Code du travail (40 heures hebdomadaires, sauf dérogations prévues par la loi).
- L'employeur doit avoir été informé de la situation et ne pas avoir pris de mesures correctives appropriées, conformément à l'obligation de protection de la santé et de la sécurité du salarié (articles L.312-1 et L.312-2).
- La surcharge doit porter atteinte à la santé, à la sécurité ou aux droits fondamentaux du salarié, ou constituer un manquement grave aux obligations de l'employeur (respect du temps de repos, paiement des heures supplémentaires, égalité de traitement).
- Le salarié doit agir dans un délai rapproché après la survenance des faits, conformément à la jurisprudence de la Cour supérieure de justice et à l'exigence de traçabilité des faits.

Modalités pratiques

Le salarié souhaitant invoquer la surcharge horaire comme motif de résiliation immédiate doit notifier sa décision par écrit à l'employeur, en exposant de manière précise et circonstanciée les faits reprochés. Il est recommandé de joindre tout élément de preuve pertinent, tels que relevés d'heures, courriels, attestations ou certificats médicaux.

La notification doit intervenir dans un délai raisonnable à compter de la dernière manifestation de la surcharge, généralement dans les quelques jours suivant les faits, afin d'éviter toute forclusion. En cas de contestation, le salarié devra saisir le tribunal du travail pour faire reconnaître le caractère justifié de la résiliation et, le cas échéant, obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé au salarié de documenter systématiquement les dépassements horaires et d'alerter l'employeur par écrit dès l'apparition d'une surcharge persistante. L'employeur doit tenir un relevé précis des heures prestées, conformément à l'article L.211-29, et répondre sans délai aux signalements.

Une tentative de résolution amiable (réorganisation du temps de travail, recrutement, délégation de tâches) est recommandée avant toute démarche de résiliation. La preuve de la surcharge et de son impact sur la santé ou les conditions de travail incombe au salarié. L'absence de réaction de l'employeur face à des alertes répétées peut être considérée comme une faute grave justifiant la résiliation immédiate.

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

Cadre juridique

- **Article L.211-6 du Code du travail** : durée normale du travail fixée à 40 heures par semaine.
- **Articles L.211-22 à L.211-29** : encadrement des heures supplémentaires, obligation de compensation ou de majoration salariale, obligation de tenue d'un relevé des heures prestées.
- **Articles L.312-1 et L.312-2** : obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés.
- **Article L.124-10** : possibilité pour le salarié de résilier le contrat sans préavis pour motif grave imputable à l'employeur.
- **Article L.251-1** : égalité de traitement entre salariés.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : reconnaissance de la surcharge horaire persistante, non compensée et portant atteinte à la santé ou aux droits du salarié, comme motif grave de résiliation immédiate.
- **Obligation de traçabilité et d'encadrement humain** : l'employeur doit garantir un suivi effectif du temps de travail et une gestion humaine des situations de surcharge.

Le salarié doit être en mesure de démontrer la gravité, la répétition et l'impact de la surcharge horaire, ainsi que l'absence de réaction de l'employeur, sous peine de voir la résiliation requalifiée en démission simple sans indemnité. La traçabilité des alertes et des démarches entreprises est essentielle pour la défense des droits 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.