

# Un salarié à temps partiel HORECA peut-il refuser des heures complémentaires ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, un salarié à **temps partiel** peut refuser les heures complémentaires qui dépassent les limites prévues par son contrat — ce qui ne diffère pas du droit commun, car le régime du temps partiel est identique pour tous les secteurs.

L'article L.123-1 du Code du travail encadre le travail à temps partiel et prévoit que les **heures complémentaires** ne peuvent dépasser les limites fixées dans le contrat. Le salarié peut refuser si les heures demandées excèdent la **durée contractuelle majorée de 10 %** ou si elles sont incompatibles avec des obligations personnelles justifiées. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

## Définition

Les **heures complémentaires** désignent les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle de travail d'un salarié à temps partiel, sans atteindre la durée légale de 40 heures hebdomadaires. Dans l'HORECA, ces heures sont fréquentes en raison de la variabilité de l'activité, mais elles doivent respecter les limites contractuelles et les règles de majoration prévues par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

Le droit de refus des heures complémentaires est encadré par des conditions précises.

Condition	Détail
<b>Durée contractuelle</b>	Le contrat doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail
<b>Limite 10 %</b>	Les heures complémentaires ne peuvent dépasser 10 % de la durée contractuelle
<b>Clause contractuelle</b>	Le contrat peut prévoir un volume d'heures complémentaires possible
<b>Refus légitime</b>	Le salarié peut refuser sans sanction si les heures dépassent les limites
<b>Incompatibilité</b>	Refus possible si incompatible avec obligations personnelles (études, autre emploi)
<b>Pas de sanction</b>	Le refus ne constitue pas une faute disciplinaire

## Modalités pratiques

La gestion des heures complémentaires dans l'HORECA suit un processus encadré.

Étape	Détail
<b>Contrat</b>	Prévoir clairement la durée de travail et le volume d'heures complémentaires autorisé
<b>Demande</b>	L'employeur demande les heures complémentaires avec un délai raisonnable
<b>Accord du salarié</b>	Si les heures dépassent les limites contractuelles, l'accord du salarié est requis
<b>Suivi</b>	Comptabiliser les heures complémentaires séparément sur la fiche de paie
<b>Majoration</b>	Appliquer les majorations légales le cas échéant
<b>Requalification</b>	Si les heures complémentaires sont systématiques, revoir la durée contractuelle

## Pratiques et recommandations

**Définir** clairement dans le contrat la durée hebdomadaire de travail et le volume maximal d'heures complémentaires pour éviter les litiges.

**Respecter** le droit de refus du salarié sans exercer de pression directe ou indirecte, car toute sanction liée à un refus légitime serait annulée par le tribunal du travail.

**Planifier** les besoins en heures complémentaires en amont via le POT pour permettre (repos compensatoire) au salarié de s'organiser.

**Surveiller** le volume d'heures complémentaires effectuées mensuellement pour détecter un recours systématique justifiant une revalorisation de la durée contractuelle.

**Proposer** un avenant augmentant la durée de travail si les heures complémentaires deviennent récurrentes, plutôt que de maintenir une situation précaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.123-1</u> du Code du travail</b>	Travail à temps partiel et heures complémentaires
<b>Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail</b>	Champ d'application des règles HORECA
<b>Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail</b>	Plan d'organisation du travail
<b>Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail</b>	Mentions obligatoires du contrat de travail

Le recours systématique aux heures complémentaires dans l'HORECA peut être requalifié en temps plein par le tribunal du travail. L'employeur a intérêt à adapter la durée contractuelle aux besoins réels de l'activité plutôt que de s'exposer à un contentieux.

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.