

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.

Questions fréquentes

Comment planifier les heures complémentaires HORECA ?

Les besoins doivent être planifiés en amont via le POT pour permettre au salarié de s'organiser. Le volume d'heures complémentaires effectuées mensuellement doit être surveillé pour détecter un recours abusif justifiant une revalorisation contractuelle.

Le recours systématique aux heures complémentaires HORECA est-il licite ?

Non, le recours systématique aux heures complémentaires peut être requalifié en temps plein par le tribunal du travail. L'employeur a intérêt à proposer un avenant augmentant la durée contractuelle plutôt que de maintenir cette situation précaire.

Le refus d'heures complémentaires HORECA constitue-t-il une faute ?

Non, le refus d'heures complémentaires excédant les limites contractuelles ne constitue pas une faute disciplinaire. Toute sanction liée à un refus légitime serait annulée par le tribunal du travail luxembourgeois.

Quand peut-on refuser des heures complémentaires pour raisons personnelles HORECA ?

Le salarié peut refuser si les heures sont incompatibles avec des obligations personnelles justifiées (études, autre emploi, contraintes familiales). Le contrat doit mentionner clairement la durée hebdomadaire et le volume d'heures complémentaires autorisé.

Quelle limite pour les heures complémentaires HORECA ?

Les heures complémentaires ne peuvent dépasser 10 % de la durée contractuelle de travail. Au-delà, l'accord exprès du salarié est requis et le contrat peut prévoir un volume autorisé d'heures complémentaires possibles.

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

Oui, le salarié à temps partiel peut refuser les heures complémentaires qui dépassent les limites prévues par son contrat. L'article L.123-1 encadre ce droit et le refus ne constitue ni faute ni motif de licenciement.

Conditions d'exercice

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

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

Modalités pratiques

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

Étape	Détail
Contrat	Prévoir clairement la durée de travail et le volume d'heures complémentaires autorisé
Demande	L'employeur demande les heures complémentaires avec un délai raisonnable
Accord du salarié	Si les heures dépassent les limites contractuelles, l'accord du salarié est requis
Suivi	Comptabiliser les heures complémentaires séparément sur la fiche de paie
Majoration	Appliquer les majorations légales le cas échéant
Requalification	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
Art. <u>L.123-1</u> du Code du travail	Travail à temps partiel et heures complémentaires
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA
Art. <u>L.211-7</u> du Code du travail	Plan d'organisation du travail
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	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.