



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 14

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Fiche 14 - Les heures supplémentaires

Mise à jour : juillet 2023

Les heures supplémentaires sont des heures dépassant la durée normale prévue par le contrat de travail sans pour autant dépasser la limite de 10 heures par jour et 48 heures par semaine et qui ne sont pas des heures de flexibilisation.

Fiche 13 - La flexibilisation du temps de travail

Les heures supplémentaires doivent respecter les grands principes suivants :

- 1) elles ne sont possibles que dans certains cas exceptionnels, et elles sont soumises à autorisation/notification préalable de l'ITM
- 2) elles doivent être récupérées par du repos supplémentaire, sinon payées avec supplément.

Les questions du refus du salarié de faire des heures supplémentaires et de la preuve des heures supplémentaires sont souvent posées en justice.

1. Des heures à justifier et à soumettre à l'ITM

Les heures supplémentaires doivent :

- être justifiées,
- être autorisées au préalable par la délégation du personnel ou à défaut par les salariés concernés,
- et être notifiées à l'ITM pour autorisation préalable.[1]

Lien utile : [D5f4 - Comment peut-on flexibiliser le temps de travail sur une période de référence? - Questions / réponses - Inspection du travail et des mines - Luxembourg \(public.lu\)](#)

Tableau : procédure administrative des heures supplémentaires

Les cas exceptionnels	La procédure administrative
Faire face à un accident, survenu ou imminent(*)	La procédure de l'autorisation préalable ne doit pas être respectée si les travaux ne dépassent pas plus de trois jours par mois Une simple information à l'ITM est suffisante
Travaux urgents à effectuer aux machines et à l'outillage(*)	
Travaux commandés par un cas de force majeure dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement	
Perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail	La procédure de l'autorisation préalable doit être respectée L'employeur devant notifier une requête à l'ITM mentionnant: 1) l'avis de la délégation du personnel, 2) les raisons exceptionnelles qui motivent cette demande, 3) les raisons qui excluent l'embauche de salariés complémentaires
Permettre des travaux spéciaux (p. ex. : l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte)	
Cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national	
Autres cas dûment justifiés et sans incidence directe sur le marché du travail	

(*) Dans ces cas, la durée journalière totale du travail peut excéder 10 heures

2. Des heures en principe récupérées et exceptionnellement payées

A. Le principe : repos supplémentaire

Les heures supplémentaires sont normalement récupérées par du temps de repos :

1 heure de travail supplémentaire donnant droit à une 1,5 heures de repos

B. L'exception : le paiement supplémentaire

Si la récupération n'est pas possible pour des raisons d'organisation de l'entreprise, ou de départ du salarié, les heures supplémentaires font l'objet du paiement d'un supplément de salaire de 40%, soit un paiement de 140%.

3. Les questions qui se posent en pratique

A. L'entente entre employeur et salarié

En pratique, il est courant que l'employeur et le salarié s'entendent pour « payer » des heures en plus sans respecter la loi car l'employeur y gagne en flexibilité et le salarié touche plus d'argent.

Cependant, cette pratique est à déconseiller :

- toute infraction aux règles prévues en la matière peut faire l'objet d'une sanction pénale
- les contrôles sont faciles car l'employeur est tenu de présenter à l'ITM sur demande le registre spécial des heures (article L.211-29 du Code du travail).

B. Le refus du salarié de faire des heures supplémentaires

Les grands principes sont les suivants :

- D'un côté, l'employeur ne peut pas imposer au salarié d'exécuter de manière systématique des heures supplémentaires dans une mesure non raisonnable, sous peine de commettre un abus de droit
- D'un autre côté, un refus systématique du salarié d'exécuter sans motif légitime des heures supplémentaires ne dépassant pas la mesure du raisonnable peut être qualifié de fautif

Décision de justice	Appréciation
Le refus du salarié de prêter des heures supplémentaires est considéré comme fautif	Exemple : l'employeur prouve que le salarié connaissait l'importance pour l'employeur de terminer le chantier L'acceptation d'effectuer les heures supplémentaire découle de l'obligation de loyauté: le salarié est tenu de travailler dans l'intérêt de son employeur et non de faire obstruction
Le refus du salarié de prêter des heures supplémentaires n'est pas considéré comme faute grave	Le refus du salarié de prolonger son horaire de travail pour aller faire une réparation qui lui avait été demandée en dernière minute n'a pas justifié une faute grave Exemple : - l'employeur ne justifie pas en quoi il s'agissait d'une réparation urgente qui ne pouvait pas attendre le lendemain - le salarié justifie avoir un rendez-vous chez un médecin

Il est aussi conseiller de vérifier si la convention collective prévoit une obligation du salarié.

Par exemple, le contrat collectif pour le bâtiment prévoit une obligation pour le salarié de prêter des heures supplémentaires en cas de travaux urgents et non prévisibles qui doivent être fini en une fois.^[2]

C. La preuve des heures supplémentaires

Suivant la Cour d'appel, le salarié qui soutient avoir presté des heures supplémentaires doit prouver :

- la réalité de ces heures de travail et
- le fait qu'elles ont été prestées « à la demande de l'employeur et de son accord »^[3]

Cependant la demande de l'employeur d'exécuter des heures supplémentaires peut résulter des circonstances. Ainsi, un simple relevé des listes de pointages faisant état d'heures supplémentaire peut suffire pour caractériser la demande et l'accord de l'employeur.^[4]

Le conseil est donc, si l'employeur ne souhaite pas la prestation d'heures supplémentaires, qu'il doit en informer le salarié par écrit, et lui signifier que des heures supplémentaires qui seraient prestées sans son accord express ne donneront pas droit à rémunération.

[1] Article L.211-22. et suivants du Code du travail. En cas d'avis défavorable ou équivoque, une notification est insuffisante et la prestation d'heures supplémentaires nécessite une autorisation du Ministre du Travail qui statue sur la base de rapports établis par l'ITM et l'ADEM.

[2] Article 22.2 du contrat collectif: *«Lorsque des travaux de bétonnage ou d'autres travaux urgents et non prévisibles doivent être finis en une fois, chaque travailleur désigné par le personnel surveillant est obligé de participer à l'achèvement de ces travaux, si son abstention ne permettrait pas le bon déroulement du travail, sauf si un motif valable peut être prouvé. Ceci vaut également si des heures supplémentaires imprévues s'avéreraient nécessaires pour nettoyer le matériel d'entreprise ou pour le préserver de dommages.»*

[3] Cour d'Appel, 7 janvier 2016, N°41657 du rôle

[4] Cour d'Appel, 12 janvier 2015, N°40228 du rôle.