MT 57 -   
Demande de prestation d’heures supplémentaires

Il arrive que le salarié soit amené à travailler au-delà de la durée de travail convenue au contrat de travail. Dans ces situations se pose la question des heures supplémentaires.

Le travail supplémentaire est le travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée de travail normale, telles qu’elles sont fixées soit par la loi, soit par les parties au contrat de travail (si ces limites sont inférieures).

***Attention* :** Seules les heures ainsi prestées sur demande ou de l’accord de l’employeur, constituent du travail supplémentaire.

En effet, il est de jurisprudence constante qu’il appartient au salarié, qui réclame à l’employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d’établir non seulement qu’il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais encore qu’il les a prestées moyennant accord de son employeur. Toutefois, la présence de l’employeur sur le lieu de travail en même temps que le salarié prétendant au paiement d’heures supplémentaires permet d’admettre l’accord de l’employeur avec la prestation des heures supplémentaires par ledit salarié.

Le législateur a toutefois limité les situations et hypothèses dans lesquelles un employeur peut demander à ses salariés de prester des heures supplémentaires.

Le recours aux heures supplémentaires exige en outre le respect d’une procédure spéciale par l’employeur.

Situations permettant le recours aux heures supplémentaires

Le recours à des heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels suivants :

* pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ;
* pour permettre des travaux spéciaux tels que l’établissement d’inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte ;
* dans des cas exceptionnels qui s’imposeraient dans l’intérêt public et en cas d’événements présentant un danger national ;
* pour des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
* pour des travaux d’urgence à effectuer aux machines et à l’outillage ou des travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l’établissement.

Nécessité d’une notification ou autorisation préalable

La prestation d’heures supplémentaires est soumise à une procédure préalable de notification ou d’autorisation dans les trois cas suivants :

* pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ;
* pour permettre des travaux spéciaux tels que l’établissement d’inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte ;
* dans des cas exceptionnels qui s’imposeraient dans l’intérêt public et en cas d’événements présentant un danger national.

À cette fin, l’employeur introduit une requête motivée auprès de l’Inspection du travail et des mines (ITM). Cette requête doit comprendre les justifications sur les circonstances exceptionnelles qui motivent les heures supplémentaires, ainsi que sur les raisons susceptibles d’exclure le recours à l’embauche de travailleurs salariés complémentaires. À défaut, la requête n’est pas recevable.

Le ministère du Travail a élaboré, en collaboration avec l‘ITM, des formulaires de notification/ demande d’autorisation pour travail supplémentaire.

Les formulaires peuvent être téléchargés sur [www.itm.public.lu](http://www.itm.public.lu), Rubrique « Formulaires – Durée du travail ».

La requête doit être accompagnée de l’avis de la délégation du personnel. Pour les établissements de moins de 15 salariés, qui ne disposent pas de délégation du personnel, il faut ajouter l’avis des salariés concernés par la prestation des heures supplémentaires.

En cas d’avis favorable de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, la notification simple de la requête vaudra autorisation, sans décision explicite de l’ITM.

En cas d’avis défavorable ou équivoque, le ministre du Travail statuera sur base des rapports à établir par l’Inspection du travail et des mines et par l’Administration de l’emploi.

Aucune notification ou autorisation pour heures supplémentaires n’est cependant requise pour :

* des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
* des travaux d’urgence à effectuer aux machines et à l’outillage ou des travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l’établissement.

Dans ces cas, le chef d’entreprise doit informer l’Inspection du travail et des mines avec indication des motifs ayant entraîné la prestation d’heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires consacrées à l’accomplissement des travaux visés ci-avant se répartissent sur plus de trois jours par mois, la procédure d’autorisation ou de notification est néanmoins requise.

Limitation du nombre d’heures supplémentaires

Le nombre d’heures supplémentaires ne peut pas dépasser 2 heures par jour. Cette limite ne s’applique pas dans les cas ne nécessitant pas de notification ou d’autorisation préalable.

La durée du travail d’un salarié, heures supplémentaires comprises, ne peut en aucun cas excéder :

* 10 heures par jour et
* 48 heures par semaine.

Ces seuils constituent en effet les limites absolues en matière de durée du travail.

Contrepartie de la prestation d’heures supplémentaires

La loi du 13 mai 2008 portant introduction du statut unique a posé le principe de la compensation des heures supplémentaires par du temps de repos rémunéré à raison d’une heure et demie par heure supplémentaire prestée, à partir du 1er janvier 2009.

De plus, a été introduit la possibilité de comptabiliser les heures supplémentaires sur un compte épargne temps en application du même taux de majoration. Les modalités de ce compte épargne temps peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.

Si cette compensation ou cette comptabilisation sur un compte épargne temps n’est pas possible, l’heure supplémentaire de tout salarié est rémunérée à hauteur de 140% qui seront exempts d’impôts et de cotisations sociales (rémunération de base + suppléments exonérés).

L’exemption des cotisations sociales s’appliquera tant à la part salariale qu’à la part patronale, cependant les cotisations pour prestations en nature sur l’heure supplémentaire non majorée (c.-à-d. tarif de base) resteront dues (part salariale et part patronale).

Précisons encore que les conditions de rémunération des heures supplémentaires ne s’appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadres supérieurs, les travailleurs remplissant deux conditions :

* disposer d’une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l’accomplissement des fonctions ;
* cette rémunération est la contrepartie de l’exercice d’un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l’organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l’absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective de travail le cas échéant applicable ou l’accord subordonné peut mentionner les catégories de personnel considérées comme cadres supérieurs et par conséquent non couvertes par les dispositions relatives au travail supplémentaire.

***Mais attention* :** Sont nulles toutes les clauses d’une convention collective et d’un contrat de travail individuel qui excluent de la convention collective applicable les travailleurs qui ne remplissent pas l’ensemble des conditions fixées par la définition du cadre supérieur.

**Les heures supplémentaires dans le cadre d’un travail à temps partiel**

Les travailleurs à temps partiel sont des travailleurs dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée de travail normale de l’entreprise. Ces salariés ne sont pas tenus de prester des heures supplémentaires. En effet, les heures supplémentaires peuvent seulement être prestées d’un commun accord entre l’employeur et le salarié à temps partiel, et cela dans les limites et selon les conditions et modalités fixées par le contrat de travail.

Ainsi le refus d’un salarié travaillant à temps partiel de prester des heures supplémentaires ne constitue ni un motif de licenciement avec préavis, ni un motif de licenciement pour faute grave. Toute heure prestée au-delà de la durée de travail prévue au contrat de travail est à considérer comme heure supplémentaire.

En cas de prestation d’heures supplémentaires, le salarié a droit soit à du temps de repos compensatoire, (chaque heure supplémentaire travaillée donnant alors droit à une heure et demie de temps libre rémunérée), soit à la majoration de 40%, comme exposé ci-dessus.

DEMANDE DE PRESTATION D’HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le soussigné

Nom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Prénom(s)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Service \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

demande à prester \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures supplémentaires en date du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[1]](#footnote-1), le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature du salarié \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

À REMPLIR PAR LE RESPONSABLE

Accordé le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Refusé le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature du responsable \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Indiquer le lieu. [↑](#footnote-ref-1)