

Un changement d'horaire peut-il justifier une démission du salarié avec recours pour licenciement abusif ?

Réponse courte

Un changement d'horaire **peut justifier une démission du salarié** avec droit à recours judiciaire uniquement si ce changement constitue une **modification substantielle** du contrat de travail. Cette modification doit porter sur un **élément essentiel** du contrat et être **en défaveur du salarié**.

En droit luxembourgeois, lorsque l'employeur impose une modification substantielle selon la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail, le salarié qui refuse cette modification et démissionne est considéré comme **licencié**. Il peut alors introduire une action judiciaire pour **licenciement abusif** devant le tribunal du travail (article L.124-11) s'il estime que la modification ne repose pas sur des motifs réels et sérieux.

Le salarié dispose d'un délai de **trois mois** à partir de la notification des motifs pour agir en justice, sous peine de forclusion. Il lui appartient de prouver le caractère substantiel de la modification et son refus d'accepter les nouvelles conditions.

Définition

Au Luxembourg, une **modification substantielle** du contrat de travail désigne toute modification unilatérale imposée par l'employeur qui porte sur une **clause essentielle du contrat** et qui est **en défaveur du salarié**. L'horaire de travail constitue généralement un élément essentiel du contrat, sauf si une **clause de flexibilité** a été prévue contractuellement.

Une modification d'horaire est considérée comme substantielle si elle transforme significativement les conditions de travail : passage d'horaires fixes à variables, modification importante des plages horaires, passage du travail de jour au travail de nuit, ou réduction significative de la durée de travail. Une simple modification mineure à l'intérieur des plages prévues contractuellement ne constitue généralement pas une modification substantielle.

Questions fréquentes

Qu'est-ce qu'une modification substantielle d'horaire de travail au Luxembourg ?

Une modification substantielle d'horaire désigne toute modification unilatérale imposée par l'employeur qui porte sur une clause essentielle du contrat (l'horaire) et qui est en défaveur du salarié. Elle peut concerner le passage d'horaires fixes à variables, une modification importante des plages horaires, le passage du travail de jour au travail de nuit, ou une réduction significative de la durée de travail.

Que se passe-t-il si le salarié continue à travailler sous les nouvelles conditions d'horaire ?

Si le salarié continue à travailler sous les nouvelles conditions après l'entrée en vigueur de la modification, il est considéré comme ayant tacitement accepté la modification. Il perd alors définitivement son droit de contester le changement d'horaire et ne peut plus introduire de recours judiciaire.

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour modifier l'horaire d'un salarié ?

L'employeur doit notifier la modification par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant les délais de préavis légaux selon l'ancienneté du salarié. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, un entretien préalable est obligatoire. Le salarié peut demander les motifs de la modification, que l'employeur doit communiquer par écrit dans le mois suivant.

Un salarié peut-il démissionner et réclamer des indemnités suite à un changement d'horaire ?

Oui, si le changement d'horaire constitue une modification substantielle du contrat. Le salarié qui refuse cette modification et démissionne est juridiquement considéré comme licencié selon l'article L.121-7 du Code du travail. Il peut alors introduire une action pour licenciement abusif devant le tribunal du travail dans un délai de trois mois.

Conditions d'exercice

Pour qu'un changement d'horaire puisse justifier une démission avec recours judiciaire, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

1. Modification substantielle : La modification doit porter sur un élément essentiel du contrat (l'horaire) et être en défaveur du salarié. À défaut de clause de flexibilité dans le contrat, l'horaire de travail constitue un élément essentiel.

2. Notification formelle par l'employeur : L'employeur doit notifier la modification selon la procédure de l'article L.121-7, c'est-à-dire dans les mêmes formes et délais qu'un licenciement (lettre recommandée avec accusé de réception, respect du préavis légal selon l'ancienneté).

3. Possibilité de demander les motifs : Le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification, qui doit les communiquer par écrit dans les formes et délais de l'article L.124-5.

4. Refus et démission du salarié : Le salarié doit manifester son désaccord et démissionner. Il faut et il suffit qu'il quitte l'entreprise le jour où la modification doit entrer en vigueur.

5. Recours judiciaire : Cette démission est **assimilée à un licenciement** (article L.121-7 alinéa 3). Le salarié peut introduire une action en licenciement abusif devant le tribunal du travail dans un délai de **trois mois** suivant la notification des motifs.

Modalités pratiques

Étape 1 : Notification de la modification par l'employeur L'employeur notifie la modification substantielle par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant les délais de préavis légaux (fonction de l'ancienneté du salarié). Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, un entretien préalable doit être organisé.

Étape 2 : Demande de motifs par le salarié Le salarié peut demander les motifs de la modification dans un délai d'un mois. L'employeur doit répondre par lettre recommandée dans le mois suivant la réception de la demande, en indiquant avec précision les motifs réels et sérieux justifiant cette modification.

Étape 3 : Décision du salarié Le salarié dispose de plusieurs options :

- **Accepter** la modification (tacitement ou expressément)
- **Refuser et démissionner** avant la date d'entrée en vigueur de la modification
- **Agir en nullité** de la modification s'il estime que la procédure n'a pas été respectée (dans un délai raisonnable)

Étape 4 : Recours judiciaire pour licenciement abusif Si le salarié démissionne pour refuser la modification, cette démission constitue juridiquement un **licenciement**. Le salarié peut introduire une action judiciaire devant le tribunal du travail dans les **trois mois** suivant la notification des motifs (ou de la modification elle-même si aucune demande de motifs n'a été faite), sous peine de forclusion.

Charge de la preuve : Le salarié doit prouver :

- Le caractère substantiel de la modification
- Son refus d'accepter la modification
- L'absence de motifs réels et sérieux justifiant cette modification

Indemnités potentielles : En cas de succès de l'action, le salarié peut obtenir :

- L'indemnité de licenciement
- L'indemnité compensatrice de préavis
- Les indemnités de congés payés
- Des dommages et intérêts pour licenciement abusif

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Anticiper et consulter** : Avant toute modification substantielle d'horaire, évaluer l'impact sur les salariés et privilégier la négociation d'un accord écrit
- **Respecter scrupuleusement la procédure** de l'article L.121-7 : entretien préalable (entreprises ?150 salariés), notification par lettre recommandée, respect des délais de préavis, indication précise de la date d'effet
- **Justifier par des motifs réels et sérieux** : réorganisation de l'entreprise, nécessités économiques, impératifs de service documentés
- **Éviter les modifications discriminatoires** : respecter l'égalité de traitement entre salariés
-

Documenter toutes les démarches et conserver les preuves des notifications

Pour le salarié :

- **Réagir rapidement** : demander les motifs dans le délai d'un mois
- **Documenter l'impact** : rassembler les preuves de l'impact négatif du changement d'horaire (contraintes familiales, obligations personnelles, impact sur la vie professionnelle)
- **Ne pas accepter tacitement** : ne pas continuer à travailler sous les nouvelles conditions si l'on souhaite contester la modification
- **Respecter les délais** : agir en justice dans les trois mois suivant la notification des motifs
- **Se faire conseiller** : consulter un avocat spécialisé en droit du travail avant toute décision définitive
- **Conserver les preuves** : garder tous les échanges écrits, le contrat de travail initial, les plannings

Attention : Si le salarié continue à travailler sous les nouvelles conditions après l'entrée en vigueur de la modification, il est considéré comme ayant **tacitement accepté** la modification. Il perd alors son droit de contester.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.121-1** : Définition du contrat de travail et de ses éléments essentiels
- **Article L.121-4** : Contenu obligatoire du contrat de travail, notamment l'horaire normal de travail et les modalités de sa répartition
- **Article L.121-7** : Révision du contrat de travail - Procédure obligatoire pour toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat :
 - Alinéa 1 : Notification dans les formes et délais des articles L.124-2 et L.124-3, avec indication de la date d'effet
 - Alinéa 2 : Modification immédiate pour motif grave
 - Alinéa 3 : **La résiliation découlant du refus du salarié constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire de l'article L.124-11**
- **Article L.124-2** : Formes de notification du licenciement (applicables à la modification substantielle)
- **Article L.124-3** : Délais de préavis en cas de licenciement (applicables à la modification substantielle)
- **Article L.124-5** : Communication des motifs du licenciement (applicables à la modification substantielle)
- **Article L.124-10** : Licenciement pour motif grave (applicable en cas de modification immédiate)
- **Article L.124-11** : Recours judiciaire en cas de licenciement abusif - délai de forclusion de trois mois
- **Article L.251-1 et suivants** : Égalité de traitement et non-discrimination

Article L.211-7 : Plan d'organisation du travail - règles spécifiques pour les modifications de planning en cours d'application du POT (délai de préavis de 3 jours, majorations en cas de changement tardif)

Jurisprudence luxembourgeoise :

- Cour d'appel, 03.01.2019, n° CAL-2018-00121 : Pour être soumise à l'article L.121-7, la modification substantielle doit être refusée par le salarié qui doit quitter l'entreprise le jour de l'entrée en vigueur de la modification
- Jurisprudence constante : L'horaire de travail constitue un élément essentiel du contrat à défaut de clause de flexibilité
- Jurisprudence constante : La charge de la preuve du caractère substantiel et en défaveur du salarié incombe au salarié contestataire

IMPORTANT : Le droit luxembourgeois ne reconnaît **pas** le concept français de "prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur". Au Luxembourg, la procédure applicable est celle de la **modification substantielle** (article L.121-7) qui aboutit, en cas de refus du salarié, à un **licenciement** (et non à une prise d'acte).

Le salarié qui souhaite contester un changement d'horaire substantiel doit soit :

1. **Agir en nullité** de la modification si la procédure n'a pas été respectée (permet de continuer à travailler sous les anciennes conditions)
2. **Démissionner** et introduire ensuite un recours pour **licenciement abusif** si les motifs ne sont pas réels et sérieux

Avant toute action, il est **impératif** de consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois pour :

- Évaluer le caractère substantiel et en défaveur du salarié de la modification
- Vérifier le respect de la procédure par l'employeur
- Apprécier les chances de succès d'un recours judiciaire
- Respecter les délais de forclusion (trois mois)
- Sécuriser la stratégie procédurale

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.