

# Un salarié peut-il refuser un changement d'horaires décidé pendant le télétravail ?

## Réponse courte

Un salarié peut refuser un changement d'horaires décidé pendant le télétravail si ce changement constitue une modification substantielle de son contrat de travail ou porte une atteinte injustifiée à ses intérêts légitimes. Dans ce cas, l'accord exprès du salarié est requis, et l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la modification, sauf disposition conventionnelle expresse ou nécessité impérieuse dûment justifiée.

Le refus du salarié doit être motivé et communiqué dans un délai raisonnable. En l'absence de stipulation contractuelle précise sur les horaires, l'employeur peut adapter les horaires sous certaines conditions (prévenance, respect des droits du salarié, égalité de traitement), mais doit toujours privilégier la concertation et la recherche d'un accord amiable.

## Définition

Le télétravail est une organisation du travail dans laquelle un salarié effectue, de manière régulière et volontaire, une activité hors des locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le changement d'horaires en télétravail désigne la modification des plages horaires de travail initialement fixées, qu'elles soient collectives ou individuelles, à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre d'un avenant.

Ce changement peut concerner la répartition quotidienne ou hebdomadaire du temps de travail, les heures de début et de fin de journée, ou encore les pauses, sous réserve du respect des dispositions légales et contractuelles applicables.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la fixation des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail, des conventions collectives et du contrat de travail. Si les horaires sont expressément stipulés dans le contrat ou un avenant, toute modification nécessite l'accord écrit du salarié.

En l'absence de stipulation contractuelle précise, l'employeur peut adapter les horaires, à condition de respecter un délai de prévenance raisonnable, de ne pas porter atteinte de façon disproportionnée aux droits du salarié (vie privée, obligations familiales) et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés placés dans une situation comparable.

Le passage au télétravail ne confère pas à l'employeur un droit accru de modifier unilatéralement les horaires. Toute modification substantielle des conditions de travail, notamment des horaires contractualisés, requiert l'accord exprès du salarié.

## Modalités pratiques

L'employeur qui souhaite modifier les horaires de travail en télétravail doit notifier le salarié par écrit, en précisant les nouvelles plages horaires, la date d'entrée en vigueur et les motifs de la modification. Le salarié peut refuser le changement si celui-ci constitue une modification substantielle de son contrat de travail ou porte une atteinte injustifiée à ses intérêts légitimes.

Le refus du salarié doit être motivé et communiqué dans un délai raisonnable. En cas de désaccord persistant, l'employeur ne peut imposer la modification sans l'accord du salarié, sauf disposition conventionnelle expresse ou nécessité impérieuse dûment justifiée (par exemple, nécessité de service avérée).

Un refus non justifié ou abusif du salarié peut être sanctionné, sous réserve de l'appréciation des juridictions compétentes. L'ensemble des échanges et décisions doit être documenté pour assurer la traçabilité et la sécurité juridique des parties.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les horaires de travail applicables en télétravail dans un avenant ou une charte interne, afin de prévenir les litiges. Toute modification envisagée doit faire l'objet d'une concertation préalable avec le salarié, en tenant compte de ses contraintes personnelles et familiales.

L'employeur doit veiller au respect des durées maximales de travail, des temps de repos, ainsi qu'aux dispositions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Il est conseillé de privilégier la négociation et la recherche d'un accord amiable en cas de refus du salarié.

En cas de blocage, le recours à la médiation interne, à la délégation du personnel ou à l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut permettre d'éviter un contentieux. L'égalité de traitement et l'encadrement humain des décisions doivent être garantis à chaque étape.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.121-7](#) (modification du contrat de travail)
  - Article [L.211-1](#) et suivants (durée du travail, horaires, temps de repos)
  - Article [L.223-1](#) et suivants (égalité de traitement)
  - Article [L.414-3](#) (télétravail, encadrement et modalités)
- **Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail**, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- **Jurisprudence nationale** sur la modification substantielle des conditions de travail et l'exigence d'accord du salarié

Il est essentiel de documenter tous les échanges relatifs à la modification des horaires en télétravail et de privilégier la concertation. Le non-respect des procédures ou des droits du salarié peut entraîner la nullité de la modification et engager la responsabilité de l'employeur.

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.