

L'accord du salarié est-il nécessaire pour modifier ses horaires de travail contractuels ?

Réponse courte

L'accord du salarié est nécessaire pour modifier ses horaires de travail contractuels au Luxembourg lorsque ces horaires sont expressément mentionnés dans le contrat de travail ou dans un avenant. Toute modification de cet élément essentiel du contrat requiert l'accord exprès et écrit du salarié, généralement formalisé par un avenant signé par les deux parties.

En l'absence d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la modification. Toute tentative en ce sens expose l'employeur à des risques juridiques, tels que la résiliation du contrat à ses torts ou la requalification en licenciement déguisé.

Définition

La modification des horaires de travail contractuels désigne tout changement apporté à la répartition ou à l'amplitude des heures de travail prévues dans le contrat de travail individuel. Cette modification peut concerner les heures de début et de fin de la journée de travail, la répartition hebdomadaire, ou encore le passage d'un horaire fixe à un horaire variable. Au Luxembourg, les horaires de travail constituent un élément essentiel du contrat de travail lorsqu'ils sont expressément stipulés dans le contrat ou dans un avenant.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut modifier unilatéralement les horaires de travail contractuels lorsqu'ils sont expressément mentionnés dans le contrat de travail ou dans un document contractuel annexé. Toute modification de ces horaires constitue une modification d'un élément essentiel du contrat, nécessitant l'accord exprès du salarié. À défaut d'accord, l'employeur s'expose à un risque de résiliation du contrat aux torts de l'employeur ou à une requalification de la modification en licenciement déguisé. En revanche, si les horaires ne sont pas contractualisés mais relèvent d'une simple organisation interne, l'employeur dispose d'un pouvoir de direction, sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles.

Modalités pratiques

Pour modifier les horaires de travail contractuels, l'employeur doit solliciter l'accord écrit du salarié, généralement sous la forme d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant doit préciser la nouvelle organisation horaire et être signé par les deux parties avant toute mise en œuvre. L'absence de signature du salarié équivaut à un refus, et toute tentative d'imposer la modification sans accord peut être contestée devant les juridictions du travail. En cas de refus

du salarié, l'employeur ne peut procéder à la modification qu'en engageant, le cas échéant, une procédure de licenciement pour motif réel et sérieux, sous réserve de la justification du motif.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de toujours formaliser par écrit toute modification des horaires de travail contractuels, même en cas d'accord verbal préalable. L'employeur doit informer le salarié de manière claire et détaillée sur les raisons et les conséquences de la modification envisagée. En cas de négociation, il convient de laisser au salarié un délai raisonnable de réflexion avant de recueillir son accord. Les représentants du personnel doivent être consultés si la modification affecte collectivement plusieurs salariés ou s'inscrit dans une réorganisation plus large. Toute modification unilatérale expose l'employeur à des risques contentieux, notamment en matière de résiliation judiciaire ou de dommages et intérêts.

Cadre juridique

La nécessité de l'accord du salarié pour toute modification des horaires de travail contractuels résulte des articles [L.121-1](#) et [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois, qui consacrent le principe du respect du contrat de travail et de ses éléments essentiels. La jurisprudence nationale confirme que les horaires de travail, lorsqu'ils sont contractualisés, ne peuvent être modifiés sans l'accord exprès du salarié. Les articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail encadrent par ailleurs la durée et l'organisation du temps de travail, sans préjudice des stipulations contractuelles plus favorables au salarié. Les conventions collectives applicables peuvent également prévoir des dispositions spécifiques en matière de modification des horaires.

L'absence d'accord écrit du salarié pour une modification de ses horaires contractuels peut entraîner la nullité de la modification et engager la responsabilité de l'employeur, y compris en cas de litige devant le tribunal du travail.

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.