

Un changement d'horaire peut-il constituer un motif de résiliation du contrat par le salarié ?

Réponse courte

Un changement d'horaire peut constituer un motif de résiliation du contrat par le salarié si ce changement représente une modification substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail, tel que l'horaire expressément stipulé dans le contrat, un accord écrit ou une pratique constante acceptée. Le salarié doit alors démontrer que la modification porte atteinte à ses droits contractuels ou à ses intérêts légitimes.

En cas de modification substantielle, le salarié peut refuser la modification et prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, à condition de notifier par écrit son refus et sa décision de résilier le contrat dans un délai raisonnable. Il devra prouver devant le tribunal que la modification constitue une atteinte grave à ses droits, justifiant la résiliation immédiate avec indemnités.

Définition

La modification de l'horaire de travail correspond à toute modification unilatérale par l'employeur des plages horaires ou du volume horaire initialement convenus dans le contrat de travail. Au Luxembourg, l'horaire de travail est considéré comme un élément essentiel du contrat lorsqu'il est déterminé ou déterminable dans le document contractuel ou par un accord écrit. Un changement d'horaire peut concerner les heures de début et de fin de la journée, la répartition hebdomadaire, ou le passage d'un horaire fixe à un horaire variable. La résiliation du contrat par le salarié pour ce motif s'apprécie à l'aune de la notion de modification substantielle du contrat de travail.

Conditions d'exercice

Le salarié peut invoquer la modification de son horaire comme motif légitime de résiliation du contrat si ce changement constitue une modification substantielle des conditions contractuelles. Une modification est substantielle lorsque l'horaire de travail est expressément stipulé dans le contrat, résulte d'un accord écrit ou d'une pratique constante acceptée par les deux parties. Si l'horaire n'est pas un élément contractuel essentiel, l'employeur conserve un pouvoir d'organisation, sous réserve du respect des dispositions légales, conventionnelles et du principe d'égalité de traitement. Le salarié doit démontrer que la modification porte atteinte à ses droits contractuels ou à ses intérêts légitimes.

Modalités pratiques

En cas de modification substantielle de l'horaire de travail, le salarié peut accepter la modification, ou la refuser et prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur (résiliation avec effet immédiat pour motif grave). Le salarié doit notifier par écrit à l'employeur son refus motivé de la modification et l'informer de sa décision de résilier le contrat. La prise d'acte doit intervenir dans un délai raisonnable à compter de la connaissance du changement. En cas de litige, le salarié devra prouver devant le tribunal du travail que la modification de l'horaire constitue une atteinte grave à ses droits contractuels, justifiant la résiliation immédiate avec indemnités. Il est recommandé de conserver tous les échanges écrits pour assurer la traçabilité et la preuve du désaccord.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser précisément l'horaire de travail dans le contrat afin de limiter les contestations ultérieures. En cas de nécessité de modification, l'employeur doit solliciter l'accord écrit du salarié lorsque l'horaire constitue un élément essentiel du contrat. Toute modification unilatérale substantielle expose l'employeur à un risque de résiliation judiciaire à ses torts. Les employeurs doivent privilégier la négociation et la recherche d'un accord amiable, en veillant à respecter l'égalité de traitement entre les salariés. Les salariés sont invités à réagir rapidement et par écrit en cas de désaccord, afin de préserver leurs droits et de constituer des preuves en cas de contentieux. L'encadrement humain du processus de modification est essentiel pour garantir la conformité et la transparence.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-1](#) : Définition et éléments essentiels du contrat de travail
- Article [L.121-7](#) : Modification du contrat de travail et nécessité de l'accord des parties pour les éléments essentiels
- Article [L.124-10](#) : Résiliation du contrat pour motif grave par le salarié

- **Principes généraux :**

- Obligation d'égalité de traitement (article [L.251-1](#) et suivants)
- Traçabilité et documentation des modifications contractuelles

- **Jurisprudence :**

- Cour supérieure de justice : la modification substantielle d'un élément essentiel du contrat, telle que l'horaire de travail, sans l'accord du salarié, peut justifier une résiliation immédiate aux torts de l'employeur

- **Conventions collectives :**

- Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des dispositions spécifiques relatives à la modification des horaires

La charge de la preuve de la modification substantielle et de la gravité du motif incombe au salarié qui invoque la résiliation pour motif grave. Il est donc essentiel de documenter précisément les échanges, la nature contractuelle de l'horaire et de respecter les obligations de traçabilité et d'encadrement humain lors de toute modification.

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.