

L'accord de la délégation du personnel est-il requis pour changer les horaires collectifs ?

Réponse courte

L'accord formel de la délégation du personnel n'est **pas requis** pour modifier les horaires collectifs de travail, sauf si une convention collective ou un accord d'établissement l'exige expressément. L'employeur doit cependant **obligatoirement consulter la délégation** et recueillir son avis motivé par écrit avant toute modification.

L'avis de la délégation n'a qu'une valeur consultative et ne lie pas l'employeur, sauf disposition conventionnelle contraire. L'employeur doit respecter la procédure d'information, de consultation et d'affichage prévue par la loi, sous peine de nullité de la modification et de sanctions administratives.

Définition

Les horaires collectifs de travail désignent l'organisation du temps de travail applicable à l'ensemble ou à une **partie homogène** des salariés d'une entreprise ou d'un établissement. Ils déterminent les périodes pendant lesquelles le personnel doit être **présent ou disponible** pour effectuer ses tâches, en précisant notamment les heures de début et de fin de la journée de travail, ainsi que les **pauses et interruptions**. La modification des horaires collectifs constitue une **adaptation substantielle** des conditions de travail, encadrée par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

L'accord de la délégation du personnel est-il requis pour changer les horaires collectifs ?

Non, sauf si une convention collective ou un accord d'établissement l'exige expressément. L'employeur doit cependant obligatoirement consulter la délégation et recueillir son avis motivé par écrit avant toute modification des horaires collectifs.

Quel délai pour l'avis de la délégation ?

L'employeur informe par écrit la délégation des motifs, de la portée et de la date d'application. La délégation dispose de 5 jours ouvrables pour répondre. En l'absence d'avis dans ce délai, la procédure est réputée accomplie selon la pratique.

Quelle est la portée de l'avis de la délégation ?

L'avis de la délégation n'a qu'une valeur consultative et ne lie pas l'employeur, sauf disposition conventionnelle contraire. L'employeur doit respecter la procédure d'information, de consultation et d'affichage prévue par la loi, sous peine de nullité de la modification.

Quelles formalités après modification des horaires collectifs ?

Les nouveaux horaires et l'avis de la délégation doivent être affichés dans les locaux de l'entreprise. L'ITM doit être notifiée de la modification. La saisine de l'ITM pour médiation est possible en cas de désaccord persistant entre les parties.

Quels risques en l'absence de consultation préalable ?

L'absence de consultation régulière de la délégation peut entraîner la nullité de la modification des horaires collectifs et exposer l'employeur à des sanctions administratives. Il est impératif de documenter chaque étape et conserver les preuves d'information et consultation.

Une convention collective peut-elle imposer un accord formel ?

Oui. Il est conseillé de vérifier l'existence de clauses spécifiques dans la convention collective applicable ou dans un accord d'établissement, qui pourraient imposer des conditions plus strictes, notamment l'obligation d'obtenir l'accord exprès de la délégation du personnel.

Conditions d'exercice

Le rôle de la délégation du personnel dans la modification des horaires collectifs est strictement consultatif. Les règles applicables sont :

Condition	Exigence
Pouvoir de direction	L'employeur décide
Consultation obligatoire	Si délégation existante
Avis formel	Motivé et écrit
Accord formel	Non requis, sauf disposition conventionnelle
Convention collective	Peut imposer un accord
Information préalable	Par écrit, avec motifs détaillés
Traçabilité	Avis consigné par écrit

Modalités pratiques

La procédure de modification des horaires collectifs comporte plusieurs étapes formalisées :

Étape	Modalité
Information écrite de la délégation	Motifs, portée, date d'application
Délai d'avis	5 jours ouvrables pour répondre
Avis motivé	Écrit, consigné
Absence d'avis	Procédure réputée accomplie
Affichage	Nouveaux horaires et avis de la délégation
Information <u>ITM</u>	Notification de la modification
Saisine <u>ITM</u>	Médiation possible si désaccord

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'anticiper les éventuelles difficultés en engageant un **dialogue constructif** avec la délégation du personnel dès la phase préparatoire du projet. Une **concertation préalable** permet de limiter les risques de contestation et de préserver le climat social. L'employeur doit veiller à respecter scrupuleusement les délais et formalismes prévus par la loi, notamment en matière d'information et d'**affichage**. En cas de désaccord persistant, la **saisine de l'ITM** doit être envisagée avant toute mise en œuvre définitive. Il est conseillé de vérifier l'existence de clauses spécifiques dans la **convention collective** applicable ou dans un accord d'établissement, qui pourraient imposer des conditions plus strictes, notamment l'obligation d'obtenir l'**accord exprès** de la délégation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-8 Code du travail	Consultation de la délégation sur les horaires
Article L.211-7	POT et affichage de l'horaire collectif
Article L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Jurisprudence Cour supérieure de justice	Procédure consultative et portée de l'avis
Convention collective	Dispositions spécifiques applicables
ITM	Pouvoir de médiation et contrôle

L'absence de consultation régulière de la délégation du personnel peut entraîner la nullité de la modification des horaires collectifs et exposer l'employeur à des sanctions administratives. Il est impératif de documenter chaque étape de la procédure et de conserver les preuves d'information et de consultation.

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.