

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.

Conditions d'exercice

L'employeur dispose du pouvoir d'organiser le temps de travail, sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles. Toutefois, lorsque l'entreprise est dotée d'une délégation du personnel, certaines modifications des horaires collectifs requièrent une procédure spécifique. Selon l'article [L.211-8](#) du Code du travail, tout projet de modification des horaires collectifs doit être soumis à l'avis préalable de la délégation du personnel. L'accord formel de la délégation n'est pas requis, sauf si une convention collective ou un accord d'établissement le prévoit expressément. L'employeur doit néanmoins recueillir l'avis motivé de la délégation avant toute mise en œuvre, et cet avis doit être consigné par écrit.

Modalités pratiques

La procédure impose à l'employeur d'informer la délégation du personnel par écrit du projet de modification des horaires collectifs, en précisant les motifs, la portée et la date envisagée d'application. La délégation dispose d'un délai de cinq jours ouvrables pour rendre son avis motivé. À l'issue de ce délai, l'employeur peut procéder à l'affichage des nouveaux horaires, accompagnés de l'avis de la délégation, dans un lieu accessible à l'ensemble du

personnel. En l'absence d'avis dans le délai imparti, la procédure est réputée accomplie. L'inspection du travail et des mines (ITM) doit également être informée de la modification. Si la délégation s'oppose à la modification, elle peut saisir l'ITM, qui dispose d'un pouvoir de médiation, mais l'avis de la délégation ne lie pas l'employeur, sauf disposition conventionnelle contraire.

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

- Code du travail, Livre II, Titre 1er, Chapitre 1er, articles L.211-8 à L.211-10
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice, arrêt du 28 janvier 2016 (n° 41074 du rôle)
- Circulaire ITM n° 2021/1 relative à la modification des horaires collectifs
- Convention collective ou accord d'établissement applicable, le cas échéant

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.