

# L'ancienneté d'un salarié lui donne-t-elle un droit à un horaire stable ?

## Réponse courte

L'**ancienneté** d'un salarié ne lui donne pas automatiquement droit à un horaire stable au Luxembourg. Aucun texte du Code du travail ne prévoit un tel droit en raison de l'ancienneté seule, et l'organisation des horaires relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect du cadre légal et contractuel.

Toutefois, des **conventions collectives**, accords d'entreprise ou règlements internes peuvent accorder des avantages liés à l'ancienneté, comme une **priorité** dans le choix des horaires ou l'accès à des horaires fixes. En l'absence de telles dispositions, l'organisation des horaires relève de l'employeur, sous réserve du respect du contrat, de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.

## Définition

L'**ancienneté** correspond à la durée pendant laquelle un salarié est lié à un même employeur par un ou plusieurs contrats de travail successifs, sans interruption fautive. L'**horaire stable** désigne un emploi du temps de travail régulier, **prévisible** et non sujet à des modifications fréquentes ou unilatérales. Au Luxembourg, la stabilité de l'horaire de travail est principalement déterminée par le **contrat de travail**, la **convention collective** applicable et, le cas échéant, par le **règlement interne** de l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser les règles d'attribution des horaires ?

Il est recommandé de formaliser les règles dans le règlement interne ou dans des accords collectifs, en précisant le cas échéant le rôle de l'ancienneté. Lors de modifications, la consultation des représentants du personnel et l'information individuelle des salariés s'imposent.

### Comment sécuriser une modification d'horaire face à l'ancienneté ?

Il est essentiel de vérifier les conventions collectives applicables et de sécuriser toute modification d'horaire par un avenant écrit lorsque l'horaire constitue un élément essentiel du contrat. Le respect de l'égalité de traitement et la traçabilité des décisions sont des garanties essentielles.

### L'ancienneté d'un salarié lui donne-t-elle un droit à un horaire stable ?

Non, pas automatiquement. Aucun texte du Code du travail ne prévoit un tel droit en raison de l'ancienneté seule. L'organisation des horaires relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect du cadre légal et contractuel. Des conventions collectives peuvent toutefois accorder des avantages.

### L'ancienneté peut-elle être l'unique critère d'attribution d'horaires ?

Non. Les employeurs doivent veiller à ce que l'ancienneté ne soit pas utilisée comme unique critère d'attribution d'horaires stables, sauf disposition expresse, afin d'éviter tout risque de discrimination indirecte ou de contestation. Des critères objectifs et non discriminatoires s'imposent.

### Quelles sources peuvent prévoir une priorité d'horaire selon l'ancienneté ?

Les conventions collectives, accords d'entreprise ou règlements internes peuvent accorder des avantages liés à l'ancienneté, comme une priorité dans le choix des horaires ou l'accès à des horaires fixes. Un usage d'entreprise constant peut également créer un droit acquis.

### Un horaire contractualisé peut-il être modifié pour ancienneté ?

Si l'horaire est contractualisé, l'accord exprès du salarié est requis pour toute modification. Si l'horaire n'est pas contractualisé, l'employeur peut le modifier dans le cadre de son pouvoir de direction. Toute modification substantielle nécessite notification et accord.

## Conditions d'exercice

Le droit à un horaire stable lié à l'ancienneté dépend exclusivement des sources conventionnelles ou contractuelles.

Les situations sont :

Situation	Règle applicable
Code du travail	Pas de droit automatique lié à l'ancienneté
Convention collective	Peut prévoir une priorité liée à l'ancienneté
Accord d'entreprise	Peut accorder des avantages spécifiques
Règlement interne	Peut formaliser une règle de priorité
Usage d'entreprise	Peut créer un droit acquis
Contrat de travail	Stipulation expresse obligatoire
Pouvoir de direction	Organisation selon nécessités du service

## Modalités pratiques

La gestion des horaires en lien avec l'ancienneté suit les règles suivantes selon la source applicable :

Situation	Modalité
Horaire contractualisé	Accord exprès du salarié pour modification
Horaire non contractualisé	Pouvoir de direction de l'employeur
Modification substantielle	Notification et accord requis
Convention prévoyant priorité	Application obligatoire selon critères
Absence de convention	Critères objectifs et non discriminatoires
Égalité de traitement	Principe transversal ( <a href="#">L.414-2 (3)</a> )
Consultation délégation	En cas de modification collective

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **formaliser les règles** d'attribution des horaires dans le règlement interne ou dans des accords collectifs, en précisant le cas échéant le rôle de l'ancienneté. Lors de modifications d'horaires, il convient de consulter les **représentants du personnel** conformément à l'article L.414-3 du Code du travail et d'informer individuellement les salariés concernés. Les employeurs doivent veiller à ce que l'ancienneté ne soit pas utilisée comme **unique critère** d'attribution d'horaires stables, sauf disposition expresse, afin d'éviter tout risque de **discrimination indirecte** ou de contestation. Il est également essentiel d'assurer la **traçabilité des décisions** relatives à l'organisation du temps de travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.121-1</u> à <u>L.121-7</u>	Contrat de travail et modification des éléments essentiels
Article <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.414-2</u> (3) Code du travail	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
Conventions collectives	Dispositions relatives à l'ancienneté
Règlement d'ordre intérieur	Règles internes d'attribution des horaires
Jurisprudence nationale	Pas de droit automatique à l'horaire stable

L'absence de droit légal à un horaire stable fondé sur l'ancienneté n'exclut pas la négociation d'avantages collectifs ou individuels. Il est impératif de vérifier systématiquement les conventions collectives applicables et de sécuriser toute modification d'horaire par un avenant écrit lorsque l'horaire constitue un élément essentiel du contrat. Le respect du principe d'égalité de traitement et la traçabilité des décisions sont des garanties essentielles en cas de litige.

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.