

Les horaires saisonniers doivent-ils être validés par une autorité externe ?

Réponse courte

Les horaires saisonniers ne doivent pas être validés par une autorité externe, mais ils doivent obligatoirement être notifiés à l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant leur mise en œuvre. L'ITM ne donne pas de validation systématique, mais peut formuler des observations ou s'opposer au programme si les conditions légales ne sont pas respectées.

En l'absence d'opposition motivée de l'ITM dans un délai raisonnable, le programme d'horaires saisonniers peut être appliqué. Toute modification substantielle du programme nécessite une nouvelle notification à l'ITM.

Définition

Les horaires saisonniers correspondent à des aménagements temporaires du temps de travail, mis en place pour répondre à une augmentation prévisible et cyclique de l'activité de l'entreprise. Ce dispositif vise principalement les secteurs où la charge de travail varie fortement selon la période de l'année, tels que l'hôtellerie, la restauration, l'agriculture ou le commerce de détail.

Au Luxembourg, les horaires saisonniers sont définis par le Code du travail comme des adaptations du temps de travail motivées par la nature saisonnière de l'activité. Ils permettent à l'employeur d'ajuster la répartition des heures de travail sur une période déterminée, tout en respectant les droits fondamentaux des salariés.

Conditions d'exercice

La mise en place d'horaires saisonniers est subordonnée à la démonstration d'un caractère saisonnier avéré de l'activité. L'augmentation de la charge de travail doit être prévisible, périodique et liée à des facteurs naturels ou économiques récurrents.

L'employeur doit justifier le recours à ce dispositif par la nature de l'activité et la nécessité d'adapter le temps de travail aux fluctuations saisonnières. Il doit également garantir l'égalité de traitement entre les salariés concernés et veiller au respect des durées maximales de travail prévues par la législation.

Modalités pratiques

L'instauration d'horaires saisonniers impose l'élaboration d'un programme écrit précisant la période d'application, la répartition des heures de travail et les modalités de récupération ou de compensation des heures supplémentaires. Ce programme doit être communiqué aux salariés concernés avant le début de la période saisonnière.

L'employeur est tenu de consulter la délégation du personnel, s'il en existe une, conformément à l'article [L.211-12](#) du Code du travail. Par ailleurs, il doit notifier le programme d'horaires saisonniers à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) avant sa mise en œuvre. Cette notification doit inclure les justifications relatives au caractère saisonnier de l'activité et le détail du programme horaire.

L'[ITM](#) ne valide pas systématiquement le programme, mais peut formuler des observations ou s'opposer à sa mise en place si les conditions légales ne sont pas remplies. En l'absence d'opposition motivée de l'[ITM](#) dans un délai raisonnable, le programme peut être appliqué. Toute modification substantielle du programme nécessite une nouvelle notification à l'[ITM](#).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de constituer un dossier de notification à l'[ITM](#) complet et rigoureux, en documentant précisément le caractère saisonnier de l'activité et en détaillant le programme d'horaires. L'employeur doit veiller à respecter les durées maximales de travail hebdomadaire et journalière, même en période saisonnière.

Il est conseillé de conserver une trace écrite de toutes les communications avec l'[ITM](#) et la délégation du personnel afin de pouvoir justifier la conformité de la procédure en cas de contrôle. L'égalité de traitement entre les salariés doit être assurée, et la traçabilité des horaires effectivement réalisés doit être garantie.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.211-12](#) (consultation de la délégation du personnel)
 - Articles [L.211-13](#) à [L.211-15](#) (modalités de notification à l'[ITM](#), conditions de recours, droits des salariés)
 - Article [L.211-1](#) et suivants (définitions et principes généraux du temps de travail)
- Autres textes applicables :
 - Jurisprudence nationale relative à la notification préalable à l'[ITM](#) et au contrôle a posteriori
 - Principes généraux d'égalité de traitement et de traçabilité des horaires

Anticipez les délais de notification à l'[ITM](#) et intégrez la consultation de la délégation du personnel dans votre calendrier de préparation des horaires saisonniers. Le non-respect de la procédure expose l'employeur à des sanctions administratives et à la remise en cause des aménagements horaires.

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.