Un horaire aménagé peut-il être formalisé par un avenant temporaire ?

Réponse courte

Oui, un horaire aménagé peut être formalisé par un **avenant temporaire**, à condition que l'employeur et le salarié donnent leur **accord exprès** et libre. L'avenant doit être rédigé par écrit, signé par les deux parties avant l'entrée en vigueur de l'horaire aménagé, et préciser la période d'application, la nature des modifications, la clause de retour à l'horaire initial, ainsi que les éventuelles incidences sur la rémunération ou les avantages.

La **formalisation écrite** de l'avenant est obligatoire pour garantir la sécurité juridique et la traçabilité, et doit être conservée dans le dossier du salarié. Toute modification de la durée du travail nécessite le respect des procédures légales, notamment la notification à l'Inspection du travail et des mines (ITM) si nécessaire. L'absence d'avenant expose l'employeur à un risque de requalification en modification unilatérale illicite.

Définition

Un **horaire aménagé** correspond à une **modification temporaire** de l'horaire de travail contractuel, décidée d'un **commun accord** entre l'employeur et le salarié, afin de répondre à des besoins spécifiques tels que des contraintes personnelles, familiales, organisationnelles ou de santé. Cette adaptation porte sur la **répartition des heures** de travail sans nécessairement modifier la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle. L'**avenant temporaire** est un document écrit, signé par les deux parties, qui modifie pour une période déterminée certaines clauses du contrat de travail initial, notamment l'**organisation du temps de travail**.

Questions fréquentes

Faut-il notifier l'avenant à l'ITM ?

Toute modification de la durée du travail nécessite le respect des procédures légales, y compris la notification à l'Inspection du travail et des mines (ITM) si nécessaire. La notification garantit la traçabilité et limite le risque de contestation lors d'un contrôle.

L'employeur peut-il imposer un horaire aménagé sans avenant ?

Non, l'imposition unilatérale est interdite sauf clause contractuelle expresse. L'absence d'avenant expose l'employeur à un risque de requalification en modification unilatérale illicite. L'accord exprès des deux parties, formalisé par écrit, est obligatoire pour garantir la sécurité juridique.

Que doit contenir un avenant temporaire d'horaire aménagé ?

L'avenant doit préciser la période d'application avec dates de début et de fin, l'horaire détaillé incluant les pauses, la clause de retour à l'horaire initial, les éventuelles incidences sur la rémunération ou les avantages, et être établi en deux originaux signés.

Que se passe-t-il en cas de refus du salarié de signer l'avenant ?

En cas de refus du salarié, aucune sanction ne peut être prise sauf disposition contractuelle expresse. L'employeur doit laisser un délai de réflexion raisonnable et recueillir l'accord sans précipitation. La traçabilité des échanges est essentielle pour prévenir tout litige ultérieur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles précautions pour un avenant signé par un salarié protégé ?

Pour les salariés protégés (délégués du personnel, femmes enceintes), il convient de vérifier l'absence d'atteinte à leurs droits spécifiques et de respecter les procédures particulières applicables. La consultation des représentants peut être nécessaire avant la signature de l'avenant.

Un horaire aménagé peut-il être formalisé par un avenant temporaire ?

Oui, à condition que l'employeur et le salarié donnent leur accord exprès et libre. L'avenant doit être rédigé par écrit, signé par les deux parties avant l'entrée en vigueur, et préciser la période, la nature des modifications, la clause de retour et les incidences sur la rémunération.

Conditions d’exercice

La mise en place d'un horaire aménagé par avenant temporaire suppose plusieurs conditions.

Critère	Exigence
Accord exprès	Des deux parties, sans contrainte
Pas d'imposition unilatérale	Sauf clause contractuelle expresse
Forme	Écrite obligatoire
Durée	Dates de début et de fin précises
Contenu obligatoire	Nature des modifications, retour à l'horaire initial
Notification	ITM si modification de la durée du travail

Modalités pratiques

L'avenant doit être rédigé et signé selon des formalités précises.

Modalité	Description
Nombre d'exemplaires	Deux originaux, un par partie
Signature	Avant entrée en vigueur de l'horaire
Mentions obligatoires	Période, horaire détaillé, pauses
Clause de retour	À l'horaire initial à l'issue
Rémunération	Incidences éventuelles précisées
Conservation	Dossier individuel du salarié

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser systématiquement tout horaire aménagé temporaire par un **avenant écrit**, même pour une courte durée, afin de prévenir tout litige. L'avenant doit être rédigé en **termes clairs et précis**, sans ambiguïté sur la durée et les modalités d'application. Il est conseillé d'informer le salarié sur ses droits, de lui laisser un **délai de réflexion** raisonnable et de recueillir son accord sans précipitation. En cas de refus du salarié, aucune sanction ne peut être prise, sauf disposition contractuelle expresse. Pour les **salariés protégés** (délégués du personnel, femmes enceintes, etc.), il convient de vérifier l'absence d'atteinte à leurs droits spécifiques et de respecter les procédures particulières applicables. Toute **modification substantielle** de la durée du travail doit respecter les règles relatives à la modification du contrat de travail, notamment la notification à l'ITM. Il est également recommandé d'assurer la traçabilité des échanges.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.121-4	Forme écrite de la modification du contrat
Code du travail, art. L.211-5 à L.211-12	Organisation du temps de travail
Code du travail, art. L.211-6	Horaires mobiles et organisation
Code du travail, art. L.414-3	Protection des salariés protégés
Code du travail, art. L.414-2 (3)	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
Jurisprudence nationale	Accord exprès requis pour toute modification

L'absence d'avenant écrit expose l'employeur à un risque de requalification de la modification en modification unilatérale illicite du contrat, pouvant entraîner la nullité de la modification et des sanctions en cas de litige. Veillez à recueillir l'accord écrit du salarié et à respecter l'égalité de traitement.

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.