

Un salarié peut-il contester un changement d'usage relatif aux horaires de travail ?

Réponse courte

Un salarié peut contester un changement d'usage relatif aux horaires de travail si l'usage en question est avéré (pratique constante, générale et répétée accordant un avantage collectif) et si l'employeur n'a pas respecté la procédure de dénonciation, qui impose une information individuelle et collective des salariés concernés ainsi qu'un délai de prévenance suffisant, généralement de trois mois.

La contestation s'effectue par une réclamation écrite à l'employeur, exposant les éléments caractérisant l'usage et l'absence de respect de la procédure. Si le désaccord persiste, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour demander le maintien de l'usage ou une réparation du préjudice subi. La charge de la preuve de l'existence de l'usage et du non-respect de la procédure incombe au salarié, qui doit agir dans un délai raisonnable.

Définition

Un usage d'entreprise est une pratique constante, générale et répétée, instaurée par l'employeur, qui accorde un avantage collectif aux salariés sans être formalisée dans le contrat de travail ou la convention collective.

Concernant les horaires, un usage peut porter sur des horaires fixes, une flexibilité particulière ou des pauses spécifiques, appliqués régulièrement à tout ou partie du personnel. La modification ou la suppression d'un usage, notamment relatif aux horaires, constitue une modification des conditions de travail qui ne peut résulter d'une simple décision unilatérale de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le salarié peut contester la modification ou la suppression d'un usage relatif aux horaires si plusieurs conditions sont réunies :

- L'existence de l'usage doit être démontrée par le salarié, notamment par la répétition, la constance et la généralité de la pratique sur une période significative.
- L'usage doit conférer un avantage collectif, distinct des obligations légales ou conventionnelles.
- L'employeur doit respecter la procédure de dénonciation de l'usage, comprenant une information individuelle et collective des salariés concernés, ainsi qu'un délai de prévenance suffisant, généralement de trois mois selon la jurisprudence.
- En l'absence de respect de cette procédure, la dénonciation de l'usage est inopposable et le salarié peut s'y opposer.

L'égalité de traitement entre salariés doit être garantie lors de la dénonciation d'un usage, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

Modalités pratiques

Le salarié peut contester la modification par une réclamation écrite adressée à l'employeur, exposant les éléments caractérisant l'usage et l'absence de respect de la procédure de dénonciation. Si l'employeur maintient le changement, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour faire reconnaître le maintien de l'usage et obtenir, le cas échéant, réparation du préjudice subi.

La charge de la preuve de l'existence de l'usage et du non-respect de la procédure incombe au salarié. La contestation doit être exercée dans un délai raisonnable à compter de la modification effective, sous peine de forclusion ou d'acquiescement tacite. L'employeur doit assurer la traçabilité de la procédure de dénonciation et garantir l'encadrement humain de la gestion des contestations.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser par écrit la dénonciation de tout usage relatif aux horaires, en précisant la nature de l'usage, la date d'effet de la modification et le délai de prévenance. L'information doit être portée à la connaissance de l'ensemble des salariés concernés, idéalement par affichage ou notification individuelle.

En cas de contestation, il est conseillé de privilégier le dialogue social et de rechercher un accord avec les représentants du personnel. Le salarié doit conserver tout élément de preuve attestant de la pratique antérieure et de la procédure suivie par l'employeur. L'employeur doit veiller au respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination lors de la modification des usages.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-7](#) (modification du contrat de travail)
 - Article [L.414-3](#) (information et consultation du personnel)
 - Article [L.225-1](#) et suivants (égalité de traitement)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg :
 - Arrêt du 19 décembre 2013, n° 37889 du rôle
 - Arrêt du 21 janvier 2016, n° 41741 du rôle

La procédure de dénonciation d'un usage, bien qu'issue de la jurisprudence, s'impose à l'employeur sous peine d'inopposabilité. La modification unilatérale d'un usage sans respect de la procédure peut constituer une modification substantielle du contrat de travail, ouvrant droit à contestation devant le tribunal du travail.

L'absence de dénonciation régulière d'un usage relatif aux horaires expose l'employeur à une condamnation pour modification unilatérale illicite des conditions de travail et à l'obligation de rétablir l'usage ou d'indemniser le salarié. Il est essentiel de documenter chaque étape de la procédure et d'assurer la traçabilité des échanges avec les salariés.

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.