Un salarié peut-il exiger l'égalité de traitement sur son horaire de travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **il n'existe pas de droit général à l'égalité de traitement** en matière d'horaire de travail. L'employeur dispose d'un **pouvoir de direction** lui permettant d'organiser différemment les horaires selon les besoins du service et de la nature des fonctions.

Ce pouvoir est cependant limité par l'**interdiction de discrimination** fondée sur le sexe (art. **L.241-1**) ou sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie (art. **L.251-1**). Toute différence d'horaire fondée sur l'un de ces motifs est nulle.

Les **salariés à temps partiel** bénéficient d'une égalité de traitement explicite avec les salariés à temps plein (art. **L.123-6** et **L.123-7**), au prorata de leur durée de travail. Les télétravailleurs et frontaliers bénéficient également de garanties spécifiques.

En cas de discrimination présumée, la **charge de la preuve est aménagée** (art. **L.253-2**) : le salarié établit des faits laissant supposer l'inégalité, à charge pour l'employeur de prouver la justification objective.

Définition

L'**égalité de traitement** en droit luxembourgeois n'est pas un principe général d'horaire identique pour tous les salariés, mais un **principe de non-discrimination**. L'article **L.241-1** interdit toute discrimination fondée sur le sexe. L'article **L.251-1** prohibe les discriminations directes ou indirectes fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie.

Une **discrimination directe** se produit lorsqu'un salarié est traité moins favorablement qu'un autre dans une **situation comparable**, sur la base d'un motif protégé. Une **discrimination indirecte** résulte d'une disposition apparemment neutre désavantageant particulièrement les personnes d'un groupe protégé, sans justification objective par un objectif légitime et des moyens proportionnés.

L'employeur conserve un **pouvoir de direction** sur l'organisation des horaires, sous réserve du respect du contrat de travail, des conventions collectives applicables et des obligations de non-discrimination.

Questions fréquentes

Comment se prouve une discrimination sur les horaires ?

La charge de la preuve est aménagée (article L.253-2 du Code du travail) : le salarié établit des faits laissant supposer l'inégalité, à charge pour l'employeur de prouver la justification objective. Les critères cumulatifs sont : situation comparable, différence et motif protégé.

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

Les salariés à temps partiel ont-ils les mêmes droits que ceux à temps plein ?

Oui, les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement explicite avec les salariés à temps plein (articles L.123-6 et L.123-7), au prorata de leur durée de travail. Cette égalité s'applique aux conditions, à la rémunération et aux avantages contractuels.

Quelles sont les limites au pouvoir de direction sur les horaires ?

Le pouvoir de direction est limité par l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe (article L.241-1) ou sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie (article L.251-1). Toute différence fondée sur un motif protégé est nulle.

Un salarié peut-il exiger l'égalité de traitement sur son horaire de travail ?

Non, il n'existe pas de droit général à l'égalité de traitement en matière d'horaire au Luxembourg. L'employeur dispose d'un pouvoir de direction lui permettant d'organiser différemment les horaires selon les besoins du service et la nature des fonctions, sous limite de non-discrimination.

Un télétravailleur a-t-il les mêmes droits horaires qu'un salarié sur site ?

Oui, les télétravailleurs bénéficient d'une égalité de traitement avec les salariés sur site, conformément à l'accord interprofessionnel de 2021. Les frontaliers bénéficient également de garanties spécifiques en vertu du règlement UE 492/2011 sur la libre circulation.

Une différence d'horaire fondée sur l'ancienneté est-elle autorisée ?

Oui, une différence fondée sur l'ancienneté, les qualifications, les besoins du service ou le poste occupé relève du pouvoir de direction de l'employeur et n'est pas discriminatoire. Seuls les motifs protégés (sexe, âge, religion, handicap, etc.) rendent la différence illicite.

Conditions d’exercice

Cas d'application du droit à l'égalité de traitement en matière d'horaire :

Situation	Égalité exigible ?	Base légale
Différence d'horaire fondée sur le sexe (ou maternité)	**Oui**	Art. L.241-1
Différence fondée sur religion, âge, handicap, orientation, race/ethnie	**Oui**	Art. L.251-1
Salarié à temps partiel vs temps plein	**Oui** (au prorata)	Art. L.123-6, L.123-7
Frontalier vs résident (UE)	**Oui**	Règlement UE 492/2011
Télétravailleur vs salarié sur site	**Oui**	Accord interprofessionnel 2021
Différence fondée sur les besoins du service	Non (pouvoir de direction)	—
Différence fondée sur l'ancienneté ou les qualifications	Non	—
Différence fondée sur le poste occupé	Non	—

Trois critères cumulatifs sont requis pour caractériser une discrimination : (1) **situation comparable** (mêmes fonctions, qualifications, responsabilités) ; (2) **différence de traitement** dans l'organisation horaire ; (3) **motif protégé** comme cause de la différence.

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

Modalités pratiques

Données chiffrées et règles applicables :

Élément	Valeur	Base légale
Saisine ITM	Compétente pour contrôle non-discrimination	Art. L.254-1
Charge de la preuve	Aménagée : salarié présume, employeur prouve	Art. L.253-2
Délai requête en nullité (licenciement)	15 jours après notification	Art. L.253-1, L.241-8
Sanction discrimination salariale H/F	251 à 25.000 €	Art. L.225-5
Représailles interdites	Nullité de l'acte	Art. L.253-1, L.241-8
Salaire temps partiel	Proportionnel à la durée de travail	Art. L.123-7
Ancienneté temps partiel	Calculée comme un temps plein	Art. L.123-7 (2)
Saisine du tribunal du travail	Possible directement par le salarié	—

La procédure recommandée comprend : demande écrite et motivée du salarié à l'employeur, identifiant la situation comparable et le motif présumé ; réponse écrite circonstanciée de l'employeur ; saisine du **délégué à l'égalité** (art. L.414-15) ou de la délégation du personnel ; en cas de désaccord persistant, saisine de l'**ITM** ou du **Tribunal du travail**.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser les critères d'organisation des horaires** dans le règlement interne ou les accords collectifs : nature des postes concernés, contraintes opérationnelles, modalités d'attribution des roulements ou des shifts. Cette transparence prévient les contentieux et facilite la justification objective de toute différence.

L'employeur doit **documenter rigoureusement** chaque différence de traitement et conserver les éléments objectifs justifiant les choix d'organisation (besoins du service, qualifications, ancienneté, sécurité, continuité d'activité). En cas de litige, c'est sur cette documentation que reposera la défense.

L'**homogénéité des pratiques** au sein de catégories professionnelles comparables doit être recherchée. Toute divergence interne au même poste/qualification doit pouvoir être expliquée par un motif objectif vérifiable. Les **outils numériques d'attribution d'horaires** (algorithmes de planification) doivent faire l'objet d'une vigilance particulière au regard du RGPD et de la non-discrimination indirecte.

Pour les situations sensibles (différences perçues, demandes répétées de salariés), il est conseillé d'associer le **délégué à l'égalité** (art. L.414-15) et la **délégation du personnel**, et de consulter un conseil juridique avant toute décision affectant durablement l'organisation du temps de travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe (et changement de sexe)
Art. L.241-8	Interdiction des représailles ; nullité du licenciement
Art. L.251-1	Interdiction de discrimination fondée sur religion, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité, race ou ethnie
Art. L.251-2	Champ d'application : conditions d'emploi et de travail
Art. L.252-1	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante
Art. L.252-2	Exception : justifications objectives liées à l'âge
Art. L.252-3	Mesures positives autorisées
Art. L.253-1	Protection contre les représailles
Art. L.253-2	Aménagement de la charge de la preuve
Art. L.123-6	Égalité de droits entre salariés à temps partiel et à temps plein
Art. L.123-7	Salaire et ancienneté proportionnels pour le temps partiel
Art. L.225-1 et s.	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. L.254-1	Compétence de l'ITM en matière de non-discrimination
Art. L.414-15	Mission du délégué à l'égalité

L'égalité de traitement d'horaire ne constitue pas un droit général, mais un corollaire de l'interdiction de discrimination fondée sur un motif protégé (L.241-1, L.251-1) ou des règles propres au temps partiel et au télétravail. L'employeur conserve son pouvoir de direction lorsque la différence repose sur un motif objectif non discriminatoire.

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.