

L'employeur peut-il imposer un horaire de travail pour des raisons de sécurité sanitaire au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur peut imposer un horaire de travail pour des raisons de sécurité sanitaire au Luxembourg, à condition que la mesure soit **justifiée par une évaluation des risques sanitaires, proportionnée, limitée dans le temps** et conforme au Code du travail. Il doit respecter les droits fondamentaux des salariés, les conventions collectives applicables, et consulter la délégation du personnel ou informer individuellement les salariés concernés.

La modification des horaires doit être notifiée par écrit au moins cinq jours ouvrables avant son application (sauf urgence sanitaire avérée), respecter les durées maximales de travail et les temps de repos légaux, et ne pas porter atteinte aux statuts particuliers des salariés protégés. L'employeur doit pouvoir démontrer la légitimité et la traçabilité de la mesure en cas de contrôle ou de litige.

Définition

L'imposition d'un horaire de travail pour raisons de sécurité sanitaire correspond à la décision de l'employeur de fixer ou modifier unilatéralement les heures de début, de fin ou la répartition du temps de travail des salariés, dans le but de prévenir ou limiter les risques sanitaires au sein de l'entreprise.

Cette mesure vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, tout en assurant la continuité de l'activité, conformément à l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.

Elle s'inscrit dans le cadre des mesures de prévention prévues par le Code du travail luxembourgeois et la législation relative à la santé et à la sécurité au travail.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter les articles [L.312-1](#) à [L.312-5](#) du Code du travail, qui encadrent la fixation et la modification des horaires de travail, ainsi que la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé et à la sécurité au travail.

L'obligation de sécurité de l'employeur (article [L.312-4](#) et [L.312-5](#)) justifie l'adaptation temporaire des horaires en cas de risque sanitaire avéré, à condition que la mesure soit proportionnée, limitée dans le temps et fondée sur une évaluation des risques documentée.

La modification des horaires ne doit pas porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés, ni contrevenir aux conventions collectives ou accords d'entreprise applicables.

L'employeur est tenu de consulter la délégation du personnel (article [L.414-3](#)) ou, à défaut, d'informer individuellement les salariés concernés, et de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs.

Modalités pratiques

L'employeur doit notifier par écrit la modification des horaires, en précisant la durée, la justification sanitaire et les modalités d'application.

Cette notification doit être transmise au moins cinq jours ouvrables avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire, sauf urgence sanitaire avérée, justifiée par un avis des autorités compétentes (Inspection du travail et des mines, Direction de la santé).

Les horaires imposés doivent respecter les durées maximales de travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine) et les temps de repos légaux (11 heures consécutives par 24 heures, 44 heures consécutives par semaine), conformément aux articles [L.211-9](#), [L.211-10](#) et [L.312-2](#) du Code du travail.

Les salariés bénéficiant de mesures de protection particulières (femmes enceintes, travailleurs handicapés, mineurs) ne peuvent se voir imposer des horaires contraires à leur statut (articles [L.331-1](#), [L.331-2](#), [L.342-1](#)).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit rechercher une solution amiable et, à défaut, saisir le tribunal du travail si la mesure est indispensable à la sécurité collective.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la concertation avec la délégation du personnel et d'associer le service de santé au travail à l'élaboration des horaires adaptés.

L'affichage des nouveaux horaires dans les locaux de l'entreprise est obligatoire (article [L.312-1](#), alinéa 2).

L'employeur doit conserver la preuve de l'information et de la consultation des salariés, ainsi que de l'évaluation des risques ayant motivé la mesure.

La mesure doit être proportionnée au risque sanitaire identifié, limitée dans le temps et réévaluée régulièrement.

Toute discrimination ou sanction liée au refus injustifié d'un salarié doit être évitée, conformément au principe d'égalité de traitement (article [L.241-1](#)).

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.312-1](#) à [L.312-5](#) (organisation et modification des horaires de travail)
 - Article [L.211-9](#) et [L.211-10](#) (durées maximales de travail et repos)
 - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
 - Articles [L.331-1](#), [L.331-2](#), [L.342-1](#) (protection des salariés vulnérables)
- Loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé et à la sécurité au travail
- Avis et circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur la gestion des risques sanitaires
- Convention collective applicable à l'entreprise, le cas échéant

L'employeur doit pouvoir démontrer, en cas de contrôle ou de litige, que la modification des horaires était justifiée, proportionnée, fondée sur une évaluation des risques et conforme à la procédure prévue par le Code du travail. L'absence de consultation, de justification sanitaire ou de traçabilité expose l'entreprise à des sanctions et à l'annulation de la mesure.

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.