

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

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

Les conditions de validité d'une modification pour motifs sanitaires :

| Condition | Exigence |
|--------------------------------------|--------------------------|
| Évaluation des risques documentée | Obligation préalable |
| Proportionnalité | Mesure adaptée au risque |
| Durée limitée | Mesure temporaire |
| Respect des conventions collectives | À vérifier |
| Consultation délégation du personnel | Art. <u>L.414-3</u> |
| Information individuelle | À défaut de délégation |
| Égalité de traitement | Impérative |

Modalités pratiques

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la modification :

| Modalité | Règle applicable |
|-----------------------------|--|
| Forme de la notification | Écrite, précisant durée et justification |
| Délai de prévenance | Minimum 5 jours ouvrables |
| Urgence sanitaire avérée | Délai réduit avec avis autorité |
| Durée maximale journalière | 10 heures |
| Durée maximale hebdomadaire | 48 heures |
| Repos quotidien | 11 heures consécutives |
| Repos hebdomadaire | 44 heures consécutives |
| Salariés protégés | Enceintes, jeunes, handicapés exclus |

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** (articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail).

Cadre juridique

Les références applicables à la modification d'horaires pour sécurité sanitaire :

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. L.211-5 C. trav. | Fixation et communication de l'horaire |
| Art. L.211-12 C. trav. | Durée maximale journalière (10 heures) |
| Art. L.312-1 C. trav. | Obligation générale de sécurité de l'employeur |
| Art. L.414-3 C. trav. | Consultation de la délégation du personnel |
| Loi 17 juin 1994 | Santé et sécurité au travail |
| Art. L.231-11 | Repos hebdomadaire 44h consécutives |

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.