L'employeur peut-il modifier les horaires de travail pour des raisons de consommation énergétique ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne prévoit **aucun régime spécifique** permettant de modifier les horaires de travail au motif d'économies d'énergie. La modification suit le droit commun du contrat et du temps de travail.

L'**horaire normal** est une mention obligatoire du contrat (art. L.121-4 (2), 6°). Une modification substantielle relève de l'**article L.121-7** : notification écrite avec préavis de licenciement et motifs réels et sérieux. Une modification non substantielle exige un **avenant écrit** (art. L.121-4 (4)).

Si un **plan d'organisation du travail (POT)** est en place, l'employeur peut modifier l'horaire programmé avec un **préavis de 3 jours** (art. L.211-7 (3)) ; en deçà, des majorations s'appliquent et le salarié peut s'y opposer pour motifs impérieux.

La **délégation du personnel** est consultée sur les questions de temps de travail (art. L.414-3). Les limites **8h/40h** (L.211-5) et **10h/48h** (L.211-12) restent impératives.

Définition

La **modification des horaires** désigne tout ajustement des plages horaires durant lesquelles le salarié exécute sa prestation, sans modifier nécessairement la durée contractuelle du travail. Au Luxembourg, l'**horaire normal** constitue une **mention obligatoire** du contrat de travail (art. L.121-4 (2), 6°). Sa modification est encadrée par le Code du travail, indépendamment du motif invoqué (économique, organisationnel, énergétique). Il n'existe à ce jour aucun **régime dérogatoire** propre aux situations de tension énergétique : seul le droit commun s'applique.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation pour modifier les horaires ?

Oui, la délégation du personnel doit être consultée sur les questions de temps de travail au titre de l'article L.414-3(1) point 10 du Code du travail. Cette consultation est préalable à toute modification, indépendamment du motif (économique, organisationnel, énergétique) invoqué.

L'employeur peut-il modifier les horaires pour des raisons d'économie d'énergie ?

Aucun régime spécifique n'existe pour modifier les horaires pour économies d'énergie au Luxembourg. La modification suit le droit commun du contrat et du temps de travail. L'horaire normal est une mention obligatoire du contrat (article L.121-4(2) point 6 du Code du travail).

Le salarié peut-il s'opposer à un POT modifié sous 3 jours ?

Oui, le salarié peut s'opposer à une modification du POT pour motifs impérieux et fondés (article L.211-7(3) du Code du travail). En cas de modification dans un délai inférieur à 3 jours, des majorations salariales sont également dues au-delà de 2 heures travaillées.

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

Les durées maximales s'appliquent-elles malgré la motivation énergétique ?

Oui, les limites 8h/40h (article L.211-5) et 10h/48h (article L.211-12) restent impératives, comme le repos journalier de 11 heures (article L.211-16 §3). Aucune dérogation pour motif énergétique n'est possible. Le respect de ces minima est obligatoire en toute circonstance.

Quel préavis pour modifier un plan d'organisation du travail (POT) ?

Si un POT est en place, l'employeur peut modifier l'horaire programmé avec un préavis de 3 jours minimum (article L.211-7(3) du Code du travail). En deçà, des majorations s'appliquent (1,2h pour 1h travaillée au-delà de 2 heures) et le salarié peut s'y opposer pour motifs impérieux.

Quelle procédure pour une modification substantielle d'horaire ?

Une modification substantielle relève de l'article L.121-7 : notification écrite avec préavis de licenciement et motifs réels et sérieux. Une modification non substantielle exige un avenant écrit signé par les deux parties (article L.121-4(4) du Code du travail).

Conditions d’exercice

Selon la nature de la modification, le régime juridique applicable varie :

Type de modification	Procédure requise	Base légale
Clause de flexibilité au contrat	Mise en œuvre conforme à la clause	Contrat / L.121-4
Modification non substantielle	**Avenant écrit** signé des deux parties	Art. L.121-4 (4)
Modification substantielle (clause essentielle)	Notification écrite (formes des art. L.124-2 et L.124-3) + motifs réels et sérieux	Art. L.121-7
Modification du POT en cours d'exécution	Préavis de 3 jours minimum	Art. L.211-7 (3)
Horaire mobile	Modification dans le cadre du règlement	Art. L.211-8

Modalités pratiques

Les délais et seuils légaux à respecter sont les suivants :

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

Élément	Valeur / Règle	Base légale
Préavis modification POT	**3 jours** minimum	Art. L.211-7 (3)
Modification POT < 3 jours	Majoration 1,2 h pour 1 h travaillée (au-delà de 2 h)	Art. L.211-7 (3)
Opposition du salarié	Possible pour motifs impérieux et fondés	Art. L.211-7 (3)
Durée normale	8 h/jour, 40 h/semaine	Art. L.211-5
Durée maximale absolue	10 h/jour, 48 h/semaine	Art. L.211-12
Repos journalier	11 heures consécutives	Art. L.211-16 §3
Consultation délégation	Préalable, sur le temps de travail	Art. L.414-3 (1), 10°

En cas de désaccord, le salarié ou la délégation peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** qui rend un avis dans un délai de deux semaines.

Pratiques et recommandations

Privilégier la **concertation** : tout projet de réaménagement horaire pour motifs énergétiques gagne à être discuté avec la délégation du personnel et négocié, le cas échéant, par accord collectif ou avenant amiable.

Documenter la **motivation objective** des changements (besoins de service, contraintes énergétiques chiffrées) et la **proportionnalité** des mesures, afin de sécuriser une éventuelle requalification en modification substantielle.

Examiner les outils d'**aménagement du temps de travail** déjà disponibles : POT avec période de référence étendue (jusqu'à 4 mois en l'absence de CCT, 12 mois par CCT), horaire mobile, télétravail, fermeture collective.

Veiller à l'**égalité de traitement** entre salariés concernés et anticiper les impacts sur les **risques psychosociaux** (modification des temps de transport, conciliation vie privée/professionnelle).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 (2), 6°	Mention obligatoire de l'horaire normal dans le contrat
Art. L.121-4 (4)	Avenant écrit pour modification des éléments du contrat
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle : notification écrite, recours L.124-11
Art. L.211-5	Durée normale : 8 h/jour, 40 h/semaine
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail ; modification avec préavis de 3 jours (par. 3)
Art. L.211-8	Règlement sur l'horaire mobile
Art. L.211-12	Durée maximale : 10 h/jour, 48 h/semaine
Art. L.414-3 (1), 10°	Consultation de la délégation sur les questions de temps de travail

Aucun motif énergétique ne dispense l'employeur du respect des règles contractuelles et du temps de travail. L'absence de procédure conforme expose à un risque de requalification en modification substantielle ouvrant droit au recours de l'article L.124-11.

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.