

L'employeur peut-il imposer une plage horaire réduite pour limiter les coûts ?

Réponse courte

L'employeur **ne peut pas imposer unilatéralement** une plage horaire réduite pour limiter ses coûts salariaux. La réduction de la durée de travail constitue une **modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle** au sens de l'article L.121-7 du Code du travail.

Une telle modification exige soit l'**accord écrit** du salarié via avenant, soit l'application d'une **procédure de chômage partiel** validée par le Conseil de gouvernement sur avis du Comité de conjoncture, soit une disposition de **convention collective** applicable.

À défaut, l'employeur s'expose à la **nullité** de la modification et à un recours du salarié devant le président de la juridiction du travail dans les 15 jours, ainsi qu'à une qualification de **licenciement abusif** en cas de refus du salarié suivi d'une rupture.

Définition

La **plage horaire** désigne la période durant laquelle le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail selon l'horaire fixé par l'employeur, qu'il soit individuel ou collectif. L'**horaire normal de travail** constitue une mention obligatoire du contrat de travail (article L.121-4, paragraphe 2, point 6°).

Réduire cette plage horaire revient à diminuer la **durée journalière ou hebdomadaire** de travail, avec un impact direct sur la **rémunération** et l'organisation du salarié. Cette réduction touche à un élément considéré par la jurisprudence comme **clause essentielle** du contrat lorsque l'horaire est fixé contractuellement sans clause de flexibilité.

Questions fréquentes

Comment réduire légalement la durée du travail ?

Trois voies sont possibles : l'accord écrit du salarié via avenant, l'application d'une procédure de chômage partiel validée par le Conseil de gouvernement sur avis du Comité de conjoncture, ou une disposition de convention collective applicable. À défaut, la modification est nulle.

L'employeur peut-il imposer une plage horaire réduite pour limiter les coûts ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une plage horaire réduite pour limiter ses coûts salariaux. La réduction constitue une modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle au sens de l'article L.121-7 du Code du travail.

Quel plafond de remboursement en chômage partiel ?

Le plafond de remboursement est de 250 % du salaire social minimum non qualifié (article L.511-11 du Code du travail). Le remboursement est versé à l'employeur sur la base de 80 % du salaire horaire normal des heures non prestées (article L.511-3).

Quel recours en cas de réduction unilatérale d'horaires ?

En cas de modification nulle, le salarié peut saisir le président de la juridiction du travail dans les 15 jours (article L.121-7 du Code du travail). En cas de refus du salarié suivi d'une rupture, la modification peut être qualifiée de licenciement abusif.

Quelle est la réduction maximale en chômage partiel ?

La réduction maximale est de 1 022 heures par an et par salarié à temps plein (article L.511-5 du Code du travail). La demande doit être déposée avant le 12 du mois précédent (article L.511-6 §2). Le remboursement de l'État est de 80 % du salaire horaire normal.

Une clause de flexibilité peut-elle permettre une réduction d'horaire ?

Oui, une clause de flexibilité au contrat permet une modification mineure dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur. Elle ne peut toutefois pas autoriser une réduction substantielle équivalant à un changement de clause essentielle, qui exigerait toujours l'accord écrit du salarié.

Conditions d'exercice

Comparaison des situations selon le fondement de la réduction :

Fondement de la réduction	Validité	Procédure exigée
Imposition unilatérale par l'employeur	Non valable	Aucune base légale
Accord écrit du salarié (avenant)	Valable	Avenant signé par les deux parties
Chômage partiel autorisé	Valable	Avis Comité de conjoncture + décision Conseil de gouvernement
Convention collective applicable	Valable	Selon clauses négociées
Clause de flexibilité au contrat	Valable (modification mineure)	Pouvoir de direction de l'employeur

Modalités pratiques

Procédure et seuils chiffrés à respecter :

Élément	Valeur / délai	Base légale
Durée légale maximale	8h/jour et 40h/semaine	Art. L.211-5
Délai de modification du POT par l'employeur	3 jours minimum avant l'événement	Art. L.211-7 , §3
Recours du salarié contre modification nulle	15 jours	Art. L.121-7
Réduction maximale (chômage partiel)	1.022 heures/an/salarié temps plein	Art. L.511-5
Délai de demande de chômage partiel	Avant le 12 du mois précédent	Art. L.511-6 , §2
Remboursement de l'État (chômage partiel)	80 % du salaire horaire normal	Art. L.511-3 et règlement grand-ducal
Plafond de remboursement	250 % du SSM non qualifié	Art. L.511-11

Pratiques et recommandations

L'employeur confronté à des difficultés économiques doit privilégier la **voie négociée** : avenant individuel signé par chaque salarié concerné, ou recours à un dispositif collectif tel que le **chômage partiel conjoncturel ou structurel**. Toute imposition unilatérale d'une réduction d'horaire expose à un risque élevé de contentieux, le salarié pouvant saisir le président de la juridiction du travail dans les 15 jours pour faire constater la nullité.

Le recours au **chômage partiel** suppose une procédure préalable rigoureuse : information et consultation de la délégation du personnel, contresignature de la demande par les délégués ou les salariés concernés, dépôt auprès du Secrétariat du Comité de conjoncture avant le 12 du mois précédant le mois visé. La décision finale revient au Conseil de gouvernement, l'**ADEM** intervenant ensuite uniquement pour la liquidation des indemnités.

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre salariés placés dans une situation comparable et **documenter** chaque étape (avenant signé, courrier, procès-verbal de consultation). En présence d'une **clause de flexibilité horaire** dans le contrat, certaines modifications mineures peuvent relever du seul pouvoir de direction, sous réserve de ne pas dégrader substantiellement la situation du salarié.

Le refus du salarié face à une modification notifiée selon la procédure de l'article [L.121-7](#) vaut rupture à l'initiative de l'employeur, qualifiable de **licenciement** susceptible du recours de l'article [L.124-11](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Forme du contrat de travail, mention obligatoire de l'horaire normal et avenant écrit en cas de modification
Art. L.121-7	Modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle : procédure et nullité
Art. L.124-2 et L.124-3	Formes et délais de notification (renvoi de l'art. L.121-7)
Art. L.124-11	Recours judiciaire en cas de licenciement contesté
Art. L.211-5	Durée légale du travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail : fixation et communication de l'horaire
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation sur les questions de temps de travail (point 10°)
Art. L.511-1 à L.511-13	Chômage partiel conjoncturel : procédure, demande, indemnisation
Art. L.512-7 et s.	Chômage partiel de source structurelle

Toute réduction unilatérale de la plage horaire sans avenant signé ou hors procédure de chômage partiel autorisée est frappée de **nullité** au titre de l'article [L.121-7](#). Le salarié dispose de 15 jours pour saisir le président de la juridiction du travail en référé.

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.