Faut-il consulter les salariés pour des changements horaires liés à la crise énergétique ?

Réponse courte

Les salariés doivent être **consultés** pour des changements horaires liés à la crise énergétique lorsque la modification affecte **collectivement** plusieurs salariés. L'employeur doit alors consulter la délégation du personnel avant toute décision définitive, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Si la modification concerne un seul salarié ou constitue une **modification substantielle** du contrat de travail, l'accord exprès du salarié est requis.

En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné. La consultation ou l'information préalable reste obligatoire, même en cas de circonstances exceptionnelles comme une crise énergétique, sauf impossibilité manifeste et justifiée.

Définition

La **modification des horaires** de travail correspond à tout ajustement de la **répartition du temps** de travail des salariés, qu'il s'agisse d'une adaptation ponctuelle ou structurelle des heures de début, de fin ou de la durée journalière ou hebdomadaire du travail. Dans le contexte d'une **crise énergétique**, ces modifications peuvent être motivées par la nécessité de réduire la consommation d'énergie ou de s'adapter à des contraintes externes affectant l'activité de l'entreprise.

Ce type de modification peut concerner l'**ensemble ou une partie** des salariés et peut résulter d'une **décision unilatérale** de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles applicables.

Questions fréquentes

Comment formaliser une consultation pour modification horaire ?

La consultation doit avoir lieu avant la décision définitive et porter sur les motifs, la portée et les modalités de la modification. La notification individuelle se fait par écrit avec accusé de réception. Les procès-verbaux et écrits sont à conserver pour traçabilité documentaire.

Faut-il consulter les salariés pour des changements horaires liés à la crise énergétique ?

Oui, les salariés doivent être consultés via la délégation du personnel (article L.414-3 du Code du travail) pour toute modification collective. Si la modification concerne un seul salarié ou est substantielle, l'accord exprès du salarié est requis. La consultation est obligatoire même en crise.

L'avis de la délégation est-il contraignant pour la modification ?

Non, l'avis de la délégation est non contraignant mais sa consultation est obligatoire avant toute décision définitive. L'absence de consultation constitue une irrégularité de procédure pouvant fragiliser la validité de la modification. Les procès-verbaux doivent être conservés pour traçabilité.

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

L'égalité de traitement s'applique-t-elle malgré la crise énergétique ?

Oui, l'égalité de traitement entre salariés reste impérative malgré la crise énergétique. La modification ne peut introduire de différences fondées sur des critères protégés. La consultation et l'information préalable garantissent la transparence et la conformité aux principes du Code du travail.

Que faire en l'absence de délégation du personnel ?

À défaut de délégation, l'employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné par écrit avec accusé de réception. Cette information préalable est obligatoire pour toute modification, même en cas de circonstances exceptionnelles comme une crise énergétique, sauf impossibilité justifiée.

Une modification individuelle substantielle nécessite-t-elle l'accord du salarié ?

Oui, toute modification individuelle substantielle des horaires requiert l'accord exprès du salarié. La procédure de l'article L.121-7 du Code du travail s'applique : notification dans les formes du licenciement avec préavis et motifs réels et sérieux. La traçabilité écrite est essentielle.

Conditions d’exercice

Les conditions de consultation selon le type de modification :

Situation	Procédure requise
Modification collective	Consultation de la délégation du personnel
Modification individuelle substantielle	Accord exprès du salarié
Horaires fixés par contrat	Accord exprès du salarié
Règlement interne / convention collective	Procédure prévue par ces instruments
Absence de délégation	Information individuelle obligatoire
Égalité de traitement	Impérative

Modalités pratiques

Les modalités de consultation et de documentation s'organisent ainsi :

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

Modalité	Règle applicable
Moment de la consultation	Avant décision définitive
Contenu de la consultation	Motifs, portée, modalités
Nature de l'avis	Non contraignant mais obligatoire
Absence de consultation	Irrégularité de procédure
Notification individuelle	Par écrit avec accusé de réception
Procès-verbaux	À conserver pour traçabilité
Modification substantielle	Accord écrit et préavis légal

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter** l'ensemble des démarches de consultation et d'information, en conservant les **procès-verbaux** de réunion avec la délégation du personnel et les accusés de réception des notifications individuelles.

L'employeur doit s'assurer que la modification des horaires respecte les **limites légales** relatives à la durée du travail, aux temps de repos, à la **protection des salariés vulnérables** (articles L.211-1 et suivants, L.331-1 et suivants du Code du travail) et à l'**égalité de traitement**.

En cas de recours à des **horaires variables** ou à une modulation du temps de travail, il convient de vérifier que les modalités d'application sont conformes au **plan d'organisation** du travail validé par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et, le cas échéant, à la convention collective applicable.

Toute mesure prise dans le contexte d'une crise énergétique doit être **proportionnée**, temporaire et justifiée par les circonstances exceptionnelles. Il est conseillé d'associer un **encadrement humain** à la mise en œuvre de ces changements, afin d'accompagner les salariés et de prévenir les **risques psychosociaux**.

Cadre juridique

Les références applicables à la consultation pour crise énergétique :

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

Référence	Objet
Art. L.121-7 C. trav.	Modification substantielle du contrat
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.414-3 C. trav.	Consultation de la délégation du personnel
Art. L.414-9 C. trav.	Cogestion sur les horaires collectifs
Jurisprudence nationale	Obligation de consultation pour modification collective

L'employeur doit anticiper les délais de consultation et veiller à la traçabilité des échanges avec les représentants du personnel afin de limiter les risques de contestation ultérieure. Il est essentiel de garantir l'égalité de traitement et d'assurer un encadrement humain lors de la mise en œuvre de modifications liées à une crise énergétique.

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.