

Les salariés doivent-ils être consultés 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.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la modification des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, mais elle est encadrée par le Code du travail et les accords collectifs. Lorsque les horaires sont fixés par le contrat de travail, toute modification substantielle nécessite l'accord exprès du salarié (article [L.121-7](#) du Code du travail).

Si les horaires sont déterminés par un règlement interne, une convention collective ou un plan d'organisation du travail, l'employeur doit respecter les procédures prévues par ces instruments, notamment en matière de consultation des représentants du personnel (articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#) du Code du travail).

En cas de circonstances exceptionnelles, telles qu'une crise énergétique, l'employeur peut invoquer la nécessité d'adapter temporairement l'organisation du travail. Toutefois, cette situation ne dispense pas de l'obligation de consultation des instances représentatives du personnel lorsque la modification affecte collectivement les salariés. L'égalité de traitement entre les salariés doit être garantie (article [L.241-1](#) du Code du travail).

Modalités pratiques

Avant toute modification des horaires de travail affectant plusieurs salariés, l'employeur doit consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. Cette consultation doit avoir lieu préalablement à la prise de décision définitive et porter sur les motifs, la portée et les modalités du changement envisagé.

L'avis de la délégation du personnel n'est pas contraignant, mais son absence peut constituer une irrégularité de procédure. En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné.

Si la modification constitue une modification substantielle du contrat de travail, l'accord exprès du salarié est requis. À défaut d'accord, l'employeur doit recourir à la procédure de modification du contrat, impliquant notamment le respect du préavis légal en cas de refus du salarié (article [L.121-7](#) du Code du travail).

L'employeur doit également veiller à la traçabilité 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.

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

- **Article L.121-7 du Code du travail** : modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié en cas de modification substantielle.
- **Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail** : consultation obligatoire de la délégation du personnel en cas de modification collective des conditions de travail.
- **Articles L.211-1 et suivants du Code du travail** : durée du travail, organisation du temps de travail, temps de repos.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement entre les salariés.
- **Articles L.331-1 et suivants du Code du travail** : protection des salariés vulnérables.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : obligation de consultation de la délégation du personnel pour toute modification collective des horaires, même en cas de circonstances exceptionnelles, sauf impossibilité manifeste et justifiée.

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.