Un salarié peut-il refuser de signer un avenant modifiant ses horaires de travail ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut refuser de signer un avenant modifiant ses horaires lorsque ces horaires constituent une **clause essentielle** du contrat. L'**horaire normal du travail** est une mention obligatoire du contrat (article **L.121-4 §2 point 6°**), et toute modification en défaveur du salarié relève de l'article **L.121-7**.

Cette procédure impose à l'employeur de **notifier la modification dans les formes et délais du licenciement avec préavis** (L.124-2 et L.124-3), sous peine de **nullité**. En cas de refus, *« la résiliation du contrat de travail découlant du refus constitue un licenciement »* susceptible du recours pour caractère abusif (**L.124-11**).

L'employeur **ne peut jamais imposer unilatéralement** cette modification sans suivre la procédure. Toute mesure de représailles est interdite (**L.010-2**) et les délégués du personnel bénéficient d'une **protection spéciale** (L.415-10).

Définition

L'**avenant au contrat de travail** est un document écrit modifiant une ou plusieurs clauses du contrat initial. L'article **L.121-4 §4** impose que toute modification des éléments du paragraphe 2 (incluant l'horaire normal du travail, point 6°) fasse l'objet d'une **modification écrite signée par les deux parties**, sans préjudice de l'article L.121-7.

Une **clause essentielle** est une stipulation déterminante du consentement du salarié à la conclusion du contrat. L'**horaire de travail** est en principe qualifié de clause essentielle, sauf si le contrat prévoit expressément une **clause de flexibilité** ou si la modification reste mineure et relève du pouvoir de direction de l'employeur (réorganisation horaire ponctuelle sans bouleversement structurel).

L'article **L.121-7** régit spécifiquement la **modification en défaveur du salarié** d'une clause essentielle, en imposant une procédure particulière inspirée du licenciement avec préavis.

Questions fréquentes

Le passage du jour à la nuit est-il une modification essentielle ?

Oui, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification d'élément essentiel relevant de la procédure L.121-7. Il en va de même pour le changement des jours de repos. Ces modifications nécessitent l'accord du salarié ou la procédure de licenciement avec préavis.

Que se passe-t-il si le salarié refuse la modification ?

En cas de refus, la résiliation du contrat découlant du refus constitue un licenciement (article L.121-7 al. 3 du Code du travail), susceptible du recours pour caractère abusif (article L.124-11). Le délai de recours est de 3 mois pour licenciement abusif.

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

Quelle procédure pour modifier une clause essentielle d'horaires ?

L'article L.121-7 impose à l'employeur de notifier la modification dans les formes et délais du licenciement avec préavis (L.124-2 et L.124-3), sous peine de nullité. La forme est la lettre recommandée à la poste. L'employeur ne peut jamais imposer unilatéralement la modification.

Un délégué du personnel bénéficie-t-il d'une protection renforcée ?

Oui, les délégués du personnel bénéficient d'une protection spéciale renforcée (article L.415-10 du Code du travail) en cas de modification d'une clause essentielle. Les mesures de représailles sont strictement interdites (article L.010-2) et tout licenciement abusif est sanctionné.

Un salarié peut-il refuser de signer un avenant modifiant ses horaires ?

Oui, un salarié peut refuser de signer un avenant modifiant ses horaires lorsque ces horaires constituent une clause essentielle du contrat. L'horaire normal est une mention obligatoire du contrat (article L.121-4 §2 point 6). Toute modification en défaveur relève de l'article L.121-7.

Une clause de flexibilité empêche-t-elle le refus du salarié ?

L'absence de clause de flexibilité au contrat rend le refus du salarié légitime. Si le contrat prévoit une clause de flexibilité expresse ou si la modification reste mineure (réorganisation ponctuelle sans bouleversement), elle peut relever du pouvoir de direction sans avenant écrit.

Conditions d’exercice

L'appréciation du caractère légitime du refus repose sur plusieurs critères cumulatifs.

Critère	Qualification	Base légale
Horaires précisés au contrat	Clause essentielle (mention obligatoire)	L.121-4 §2 pt 6°
Absence de clause de flexibilité	Refus légitime du salarié	L.121-4 §4
Modification en défaveur du salarié	Procédure L.121-7 obligatoire	L.121-7 al. 1
Notification informelle ou orale	Modification nulle	L.121-7 al. 1
Passage jour ? nuit	Modification d'élément essentiel	L.121-7
Changement jours de repos	Modification d'élément essentiel	L.121-7
Refus du salarié à l'issue de la procédure	Résiliation = licenciement	L.121-7 al. 3
Représailles contre salarié refusant	Strictement interdites	L.010-2
Délégué du personnel concerné	Protection spéciale renforcée	L.415-10

Modalités pratiques

La procédure de modification d'une clause essentielle suit des étapes et délais précis.

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

Modalité	Valeur applicable	Base légale
Forme de la notification	Lettre recommandée à la poste	L.124-3 §1
Entretien préalable obligatoire (effectif)	? 150 salariés	L.124-2 §1
Notification au plus tôt après entretien	Jour suivant l'entretien	L.124-2 §3
Notification au plus tard après entretien	8 jours après l'entretien	L.124-2 §3
Délai de préavis (ancienneté < 5 ans)	2 mois	L.124-3 §2
Délai de préavis (5 à 10 ans)	4 mois	L.124-3 §2
Délai de préavis (? 10 ans)	6 mois	L.124-3 §2
Demande des motifs par le salarié	1 mois après notification	L.124-5 §1
Réponse motivée de l'employeur	1 mois après demande	L.124-5 §2
Recours judiciaire pour licenciement abusif	3 mois (action ordinaire)	L.124-11

Pratiques et recommandations

L'employeur souhaitant modifier les horaires de travail doit d'abord vérifier si le contrat contient une **clause de flexibilité** explicite. À défaut, la modification d'horaires fixes (passage en équipe alternée, modification des jours travaillés, passage du jour à la nuit) constitue une modification d'élément essentiel relevant impérativement de la procédure de l'article L.121-7.

La voie privilégiée demeure la **négociation amiable** : un avenant signé librement par les deux parties évite tout contentieux. Une contrepartie (prime, ajustement de salaire, jours supplémentaires) peut faciliter l'accord. L'employeur doit présenter par écrit les motifs économiques, organisationnels ou techniques justifiant la modification.

En cas de refus, l'employeur ne peut **jamais imposer unilatéralement** la modification. Il doit alors suivre la procédure formelle de L.121-7 : convocation à un entretien préalable (entreprises ? 150 salariés), notification par lettre recommandée dans les formes du licenciement avec préavis, indication de la date d'effet. Le refus du salarié à l'issue de cette procédure entraîne la **résiliation du contrat valant licenciement**, susceptible de recours pour caractère abusif devant le tribunal du travail (L.124-11).

Toute mesure de **rétorsion** (placard, baisse de rémunération, refus de promotion, mutation punitive) consécutive au refus du salarié est strictement interdite par l'article L.010-2 et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. La **vigilance documentaire** est essentielle : conservation des échanges écrits, copies des courriers recommandés, procès-verbaux d'entretien.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 §2 pt 6°	Horaire normal du travail : mention obligatoire du contrat
Art. L.121-4 §4	Modification écrite du contrat signée par les deux parties
Art. L.121-7	Procédure de modification d'une clause essentielle en défaveur du salarié
Art. L.124-2	Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés)
Art. L.124-3	Notification par lettre recommandée et délais de préavis
Art. L.124-5	Demande des motifs et obligation de motivation par l'employeur
Art. L.124-11	Recours judiciaire pour licenciement abusif
Art. L.124-12	Réparation du licenciement abusif
Art. L.010-2	Interdiction des représailles contre le salarié exerçant un recours
Art. L.415-10	Protection spéciale des délégués du personnel face à L.121-7

L'employeur qui impose unilatéralement une modification d'horaire sans respecter la procédure de L.121-7 s'expose à la **nullité** de la modification et à un recours pour licenciement abusif. Le concept français de « prise d'acte de la rupture » n'a pas d'équivalent direct en droit luxembourgeois : le salarié confronté à une faute grave de l'employeur peut résilier pour motif grave (L.124-10) ou agir en nullité de la modification.

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.