L'employeur peut-il modifier les horaires en cas de pandémie ou crise sanitaire ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois ne dispose pas d'un droit général de modification **unilatérale** des horaires en cas de crise sanitaire. Il bénéficie en revanche de plusieurs **mécanismes ciblés** prévus par le Code du travail.

L'**article L.211-24** dispense de la procédure préalable de notification pour les **heures supplémentaires d'urgence** liées à un cas de force majeure, sous obligation d'information immédiate de l'**ITM** ; au-delà de 3 jours par mois, la procédure préalable de l'article L.211-23 redevient applicable. L'**article L.211-21** permet la récupération des heures perdues pour cause accidentelle ou de force majeure dans les deux mois.

Pour les **dérogations aux temps de repos** (repos quotidien de 11 h, repos hebdomadaire de 44 h), seule une convention collective, un accord interprofessionnel ou un accord d'entreprise peut les organiser dans le cadre des « circonstances anormales et imprévisibles » de l'**article L.211-31 f)**. L'**article L.231-3** autorise la suspension du repos hebdomadaire pour travaux urgents (sauvetage, prévention d'accidents).

En cas de réduction d'activité, le **chômage partiel pour cas de force majeure** est ouvert sur le fondement de l'**article L.532-1** (sinistres) ou de l'article L.511-4 §4 (autres cas de force majeure). Toute modification durable d'une clause essentielle du contrat (lieu de travail, durée contractuelle) reste soumise à la procédure de l'**article L.121-7**.

Définition

La **modification d'horaire en situation sanitaire exceptionnelle** désigne toute adaptation de la durée, de la répartition ou de l'organisation du temps de travail justifiée par un événement imprévisible affectant gravement la santé publique ou la continuité de l'activité. Elle peut prendre la forme d'un décalage de plages horaires, d'une réduction d'effectifs présents simultanément, du passage en télétravail temporaire ou de l'activation du chômage partiel.

La **force majeure** repose en droit luxembourgeois sur trois critères classiques (imprévisibilité, irrésistibilité, extériorité). Elle ouvre des marges de manœuvre **strictement encadrées** par le Code du travail, sans suspendre l'application des règles fondamentales (durées maximales, temps de repos, protections particulières).

Le pouvoir de direction de l'employeur en matière d'horaires reste encadré par le **plan d'organisation du travail**, le **règlement de l'horaire mobile** (article L.211-8), les conventions collectives applicables et l'**information/consultation préalable de la délégation du personnel** (article L.414-3).

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

Questions fréquentes

L'employeur peut-il modifier les horaires en cas de pandémie ou crise sanitaire ?

L'employeur ne dispose pas d'un droit général de modification unilatérale en cas de crise sanitaire. Il bénéficie de mécanismes ciblés : heures supplémentaires d'urgence (article L.211-24), récupération des heures perdues (L.211-21), dérogations conventionnelles (L.211-31 f), chômage partiel pour force majeure.

Le chômage partiel est-il activable en cas de force majeure ?

Oui, le chômage partiel pour force majeure est ouvert sur le fondement de l'article L.532-1 (sinistres) ou de l'article L.511-4 §4 (autres cas). En cas de réduction d'activité, ce dispositif permet de compenser partiellement les salaires des heures non prestées sous validation administrative.

Les heures perdues peuvent-elles être récupérées en cas de crise ?

Oui, l'article L.211-21 permet la récupération des heures perdues pour cause accidentelle ou de force majeure dans les deux mois. Les plafonds de 10h/jour et 48h/semaine de l'article L.211-12 §1 sont maintenus pendant la récupération. La traçabilité est essentielle.

Quelle procédure pour les heures d'urgence en crise sanitaire ?

L'article L.211-24 dispense de la procédure préalable de notification pour les heures d'urgence liées à un cas de force majeure, sous obligation d'information immédiate de l'ITM. Au-delà de 3 jours par mois, la procédure préalable de l'article L.211-23 redevient applicable obligatoirement.

Quelle protection des salariés vulnérables en crise sanitaire ?

Les protections particulières sont maintenues pour les femmes enceintes, jeunes (articles L.344-1 et suivants) et salariés vulnérables. Aucune dérogation ne peut s'appliquer à ces catégories protégées. Toute modification durable d'une clause essentielle reste soumise à la procédure de l'article L.121-7.

Quelles dérogations possibles aux temps de repos en crise ?

Pour déroger aux temps de repos (11h quotidien, 44h hebdomadaire), seule une convention collective, un accord interprofessionnel ou un accord d'entreprise peut les organiser dans le cadre des circonstances anormales et imprévisibles de l'article L.211-31 f) du Code du travail.

Conditions d’exercice

Les marges de manœuvre en crise sanitaire varient selon le mécanisme mobilisé.

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

Mécanisme	Conditions	Référence
Heures supplémentaires d'urgence sans procédure préalable	Travaux liés à un accident, travaux d'urgence ou cas de force majeure ; information immédiate ITM	Art. L.211-24
Limite temporelle de la dispense	Au-delà de 3 jours/mois : procédure préalable L.211-23 applicable	Art. L.211-24 al. 2
Récupération d'heures perdues	Cause accidentelle ou force majeure ; récupération dans les 2 mois	Art. L.211-21
Plafond strict pour la récupération	10 h/jour et 48 h/semaine maintenus	Art. L.211-21
Dérogations aux temps de repos	Convention collective, accord interprofessionnel, ou accord d'entreprise	Art. L.211-31 f)
Suspension du repos hebdomadaire	Travaux urgents : sauvetage, prévention d'accidents, réparation	Art. L.231-3
Plafonds absolus maintenus	10 h/jour et 48 h/semaine	Art. L.211-12 §1
Repos quotidien	11 heures consécutives (sauf dérogation L.211-31)	Art. L.211-16 §3
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives (sauf L.231-3 ou L.211-31)	Art. L.231-11
Information ITM	Notification obligatoire avec motifs (h. sup d'urgence et travaux urgents)	Art. L.211-24 et L.231-3
Information/consultation délégation	Sur les questions de temps de travail	Art. L.414-3
Protections particulières maintenues	Femmes enceintes, jeunes, salariés vulnérables	L.331-1 et s. ; L.344-1 et s.
Modification durable du contrat	Procédure formelle si clause essentielle modifiée	Art. L.121-7

Modalités pratiques

L'activation des modifications horaires en crise sanitaire suit une séquence opérationnelle.

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

Étape	Mise en œuvre concrète	Référence
Évaluation des risques	Réévaluation documentée par écrit selon l'évolution sanitaire	Art. L.312-1 et s.
Décision motivée	Note interne datée, identification précise du fondement légal mobilisé	Pratique RH
Information préalable de la délégation	Selon l'urgence : avant ou immédiatement après la décision	Art. L.414-3
Notification ITM (heures supplémentaires d'urgence)	Avec indication des motifs ; procédure L.211-23 si > 3 jours/mois	Art. L.211-24 al. 2
Notification ITM (suspension repos hebdomadaire)	Liste des salariés, durée, nature des travaux	Art. L.231-3 al. 2
Notification individuelle	Avis écrit à chaque salarié concerné	Pratique RH
Activation chômage partiel force majeure	Demande au secrétariat du Comité de conjoncture	Art. L.532-1 et L.532-3
Indemnité compensatoire	Versée par l'employeur, subventionnée par l'État	Art. L.532-1 §1 et L.533-9
Information ADEM (chômage partiel)	Au plus tard le jour ouvrable suivant l'interruption	Art. L.532-3 §2
Modification durable du contrat	Procédure L.121-7 (notification écrite, motifs sur demande)	Art. L.121-7
Suivi et levée des mesures	Retour aux horaires normaux dès que les circonstances le permettent	Pratique RH

Pratiques et recommandations

L'expérience de la pandémie de Covid-19 a démontré l'utilité d'un **plan de continuité d'activité** prévoyant à l'avance les modalités d'adaptation des horaires. Ce plan doit identifier les postes critiques, les solutions de télétravail mobilisables, les rotations possibles et les seuils déclenchant le recours au chômage partiel. Sa rédaction en concertation avec la délégation du personnel sécurise la mise en œuvre opérationnelle ultérieure.

L'employeur doit garder à l'esprit que la force majeure **ne suspend pas les protections fondamentales** : les durées maximales (10 h/jour, 48 h/semaine, article L.211-12) et les temps de repos minimaux restent applicables, sauf dérogation conventionnelle explicite (article L.211-31 f) ou suspension prévue à l'article L.231-3 pour travaux urgents). Une salariée enceinte, un jeune travailleur ou un salarié vulnérable conservent leurs protections spécifiques.

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

La **documentation rigoureuse** des décisions est essentielle : motif précis, fondement légal mobilisé, durée prévue, salariés concernés, mesures de protection, suivi des heures. En cas de contestation ultérieure, c'est l'employeur qui supporte la charge de la preuve du caractère nécessaire et proportionné des mesures prises.

Pour toute **modification durable** des horaires constituant une modification d'une clause essentielle du contrat (lieu de travail, durée contractuelle, plages fixes affectant le rythme de vie), la procédure formelle de l'**article L.121-7** s'applique : notification écrite, formes et délais des articles L.124-2 et L.124-3, possibilité pour le salarié de demander les motifs. Un refus du salarié vaut licenciement avec recours possible.

Pour le **chômage partiel pour cas de force majeure**, la procédure repose sur les articles L.532-1 à L.532-4 : demande au secrétariat du Comité de conjoncture, examen par les ministres compétents, indemnité compensatoire à verser par l'employeur (subventionnée par l'État). Cette procédure est distincte du chômage partiel conjoncturel (articles L.511-1 à L.511-12) qui ne s'applique pas aux crises sanitaires.

Cadre juridique

Les marges de manœuvre en cas de pandémie ou de crise sanitaire reposent sur les dispositions suivantes du Code du travail.

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

Référence	Objet
Art. L.211-12	Durées maximales absolues : 10 heures par jour et 48 heures par semaine
Art. L.211-16 §3	Repos quotidien de 11 heures consécutives par période de 24 heures
Art. L.211-21	Récupération des heures perdues par cause accidentelle ou de force majeure (dans les 2 mois)
Art. L.211-23	Procédure préalable de notification ou d'autorisation pour heures supplémentaires
Art. L.211-24	Dispense de procédure préalable pour les heures supplémentaires d'urgence (accident, force majeure) ; information ITM obligatoire
Art. L.211-31 f)	Dérogations conventionnelles aux temps de repos en circonstances anormales et imprévisibles
Art. L.231-3	Suspension du repos hebdomadaire en cas de travaux urgents (sauvetage, prévention d'accidents)
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (procédure et recours)
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation sur les questions de temps de travail
Art. L.532-1 à L.532-4	Chômage partiel pour sinistres revêtant le caractère de force majeure
Art. L.511-4 §4	Chômage partiel pour cas de force majeure autres que ceux visés à l'article L.532-1
Art. L.331-1 et suivants	Protection des femmes enceintes
Art. L.344-1 et suivants	Protection des jeunes travailleurs

Les marges de manœuvre de l'employeur en cas de pandémie ou crise sanitaire ne constituent pas un « pouvoir de modification unilatérale » des horaires, mais un ensemble de **mécanismes ciblés** (heures supplémentaires d'urgence L.211-24, récupération L.211-21, dérogations conventionnelles L.211-31 f), travaux urgents L.231-3, chômage partiel L.532-1) chacun soumis à des conditions et formalités précises. Les durées maximales et les protections particulières restent applicables, et toute modification durable doit suivre la procédure de l'article L.121-7. Les lois et règlements grand-ducaux temporaires Covid-19 sont aujourd'hui expirés.

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.