L'employeur peut-il modifier unilatéralement les horaires de travail ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les horaires de travail contractuels sans l'accord écrit du salarié. Une modification substantielle des conditions de travail nécessite le respect d'une procédure spécifique prévue à l'article L.121-7 du Code du travail. Seuls les horaires non contractuels peuvent être modifiés dans le respect des procédures d'information et de consultation légales.

Définition

La modification unilatérale des horaires de travail désigne tout changement des plages horaires ou de la répartition du temps de travail décidé par l'employeur sans accord préalable du salarié, qu'il s'agisse d'horaires fixés par contrat, convention collective ou règlement interne.

Conditions d’exercice

L'employeur doit respecter trois conditions cumulatives pour modifier les horaires :

- Justifier d'un motif légitime lié aux besoins de l'entreprise
- Respecter un délai de préavis minimum de 5 jours ouvrables (article L.211-9)
- Obtenir l'accord écrit du salarié si les horaires sont contractuels

La modification doit respecter les limites légales concernant :

- La durée maximale de travail (10h/jour et 48h/semaine)
- Les temps de repos obligatoires
- Les dispositions protectrices pour certaines catégories de salariés

Modalités pratiques

Pour une modification substantielle, l'employeur doit :

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

- Notifier la modification par lettre recommandée
- Préciser le motif et la date d'effet
- Respecter un préavis d'un mois calendrier
- Informer que le salarié dispose d'un mois pour refuser

En cas de refus du salarié dans le délai d'un mois, l'employeur peut :

- Renoncer à la modification
- Résilier le contrat dans le respect des dispositions légales
- Négocier une solution alternative

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Privilégier le dialogue et la négociation
- Documenter toutes les étapes de la procédure
- Consulter la délégation du personnel si elle existe
- Vérifier l'impact sur les situations individuelles
- Prévoir des mesures d'accompagnement si nécessaire

Cadre juridique

- Article L.121-7 relatif à la modification substantielle du contrat
- Article L.211-9 sur le délai de prévenance
- Articles L.211-5 à L.211-7 sur les durées maximales de travail
- Article L.414-3 sur la consultation de la délégation du personnel
- Articles L.241-1 à L.241-11 sur l'égalité de traitement
- Articles L.331-1 et suivants sur la protection des salariés

La qualification de modification substantielle dépend des circonstances : un changement d'horaires peut être considéré comme substantiel s'il impacte significativement l'organisation personnelle du salarié ou modifie fondamentalement ses conditions de travail.

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.