Comment gérer le temps de travail en cas d'événement exceptionnel (crise, grève, pandémie) ?

Réponse courte

En cas d'événement exceptionnel, l'employeur peut adapter temporairement le temps de travail sous conditions strictes. Ces adaptations requièrent la consultation de la délégation du personnel, une justification objective, et le respect des seuils légaux (durée maximale de 10h/jour et 48h/semaine, repos quotidien de 11h consécutives). Toute modification doit être formalisée par écrit et limitée dans le temps.

Définition

Un événement exceptionnel constitue une situation imprévisible et indépendante de la volonté des parties, perturbant significativement l'organisation normale du travail. Il peut s'agir d'une catastrophe naturelle, d'une pandémie officiellement reconnue, d'une crise majeure ou d'une grève impactant directement l'activité.

Conditions d’exercice

L'employeur doit :

- Constater objectivement l'événement exceptionnel et sa nécessité d'adaptation
- Consulter obligatoirement la délégation du personnel pour toute mesure collective (L.414-3)
- Respecter les limites légales du temps de travail (L.211-5 à L.211-7)
- Protéger particulièrement les salariés vulnérables
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés

Modalités pratiques

Les dispositifs mobilisables sont :

- L'aménagement temporaire des horaires avec information écrite préalable (L.211-9)
- Le chômage partiel via l'ADEM (L.511-1 et suivants)
- Le télétravail exceptionnel selon la convention du 20.10.2020
- Les heures supplémentaires avec autorisation ITM (L.211-22 à L.211-26)
- Les congés pour force majeure (L.233-16)

Chaque mesure nécessite une formalisation écrite précisant sa durée et ses modalités.

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

Pratiques et recommandations

- Documenter rigoureusement la justification et la proportionnalité des mesures
- Communiquer régulièrement avec les salariés et leurs représentants
- Réévaluer périodiquement la pertinence des adaptations
- Prévoir les modalités de retour à la normale
- Assurer un accompagnement RH personnalisé
- Maintenir une traçabilité complète des décisions et modifications

Cadre juridique

- L.211-5 à L.211-7 : Durées maximales de travail
- L.211-9 : Modification des horaires
- L.211-22 à L.211-26 : Heures supplémentaires
- L.233-16 : Congés exceptionnels
- L.414-3 : Consultation délégation
- L.511-1 et suivants : Chômage partiel
- Convention télétravail du 20.10.2020
- Règlement grand-ducal du 18.01.2021 sur le chômage partiel

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Un contrôle ITM peut intervenir à tout moment pour vérifier la conformité des mesures prises.

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.