Quelle est la règle en cas d’horaire irrégulier non prévu au contrat ?

Réponse courte

En cas d’horaire irrégulier non prévu au contrat, l’employeur ne peut pas imposer unilatéralement la modification des horaires de travail, sauf si une clause contractuelle ou conventionnelle le prévoit expressément. Toute modification substantielle des horaires nécessite l’accord exprès du salarié, formalisé par un avenant écrit au contrat de travail.

Si le salarié refuse la modification, ce refus n’est pas fautif et ne peut justifier une sanction ou un licenciement pour motif grave. L’employeur doit alors maintenir les horaires initiaux ou, s’il souhaite rompre le contrat, respecter la procédure de licenciement applicable. Toute modification imposée sans accord expose l’employeur à un risque de contentieux pour modification unilatérale illicite.

Définition

Un horaire irrégulier non prévu au contrat correspond à toute modification des horaires de travail initialement fixés dans le contrat de travail, sans qu’une clause contractuelle ou un avenant n’en ait prévu la possibilité. Cette situation se distingue de la modulation ou de l’annualisation du temps de travail, qui nécessitent un accord préalable et des modalités précises. L’horaire irrégulier non prévu peut résulter d’une décision unilatérale de l’employeur ou d’une adaptation ponctuelle, sans base contractuelle formalisée.

Conditions d’exercice

La modification des horaires de travail constitue une modification substantielle du contrat lorsque l’horaire est un élément essentiel du contrat de travail, conformément à l’article L.121-1 du Code du travail. L’employeur ne peut imposer unilatéralement un horaire irrégulier non prévu, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle expresse (article L.121-4). En l’absence d’accord du salarié, toute modification substantielle doit faire l’objet d’une procédure spécifique : notification écrite, respect d’un délai de prévenance raisonnable, et possibilité pour le salarié de refuser la modification. Le refus du salarié ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement pour motif grave (article L.121-7).

Modalités pratiques

L’employeur souhaitant instaurer un horaire irrégulier non prévu doit solliciter l’accord exprès du salarié, formalisé par un avenant écrit au contrat de travail, conformément à l’article L.121-7. À défaut d’accord, l’employeur s’expose à un risque de requalification de la modification en modification unilatérale illicite. Si le salarié accepte, l’avenant doit préciser la nature, la durée et les modalités de l’horaire irrégulier. Si le salarié refuse, l’employeur peut, sous réserve

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

de respecter la procédure de modification substantielle, proposer la modification par lettre recommandée avec accusé de réception, en informant le salarié des conséquences d'un refus. En cas de refus persistant, l'employeur ne peut imposer l'horaire irrégulier et doit, s'il souhaite poursuivre la relation de travail, maintenir les horaires initiaux ou envisager une rupture du contrat selon les règles applicables au licenciement (articles L.121-6 et L.124-2).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir, dès la rédaction du contrat de travail, une clause de flexibilité encadrant les éventuelles modifications d'horaires, dans le respect des limites légales. En l'absence de clause, toute modification doit être négociée et formalisée par écrit. L'employeur doit veiller à respecter un délai de prévenance suffisant, généralement d'au moins sept jours, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées. Toute modification imposée sans accord expose l'employeur à des risques contentieux, notamment en matière de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ou de dommages et intérêts pour modification illicite. Il est conseillé de consulter le délégué du personnel ou, le cas échéant, l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de doute sur la procédure à suivre. L'égalité de traitement entre salariés et la traçabilité des échanges doivent être assurées.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.121-1 : Définition du contrat de travail et éléments essentiels
  - Article L.121-4 : Modification du contrat de travail
  - Article L.121-6 : Procédure de licenciement
  - Article L.121-7 : Forme écrite des modifications contractuelles
  - Articles L.211-1 à L.211-6 : Durée et organisation du temps de travail, fixation et modification des horaires collectifs
  - Article L.124-2 : Rupture du contrat de travail
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** : La modification des horaires constitue une modification substantielle du contrat dès lors qu'elle affecte un élément essentiel.
- **Obligations transversales** :
  - Respect de l'égalité de traitement (article L.241-1)
  - Encadrement humain et traçabilité des décisions RH

L'imposition d'un horaire irrégulier non prévu au contrat sans l'accord du salarié expose l'employeur à un risque de contentieux pour modification unilatérale illicite du contrat de travail, pouvant entraîner la résiliation judiciaire du contrat à ses torts et l'octroi de dommages et intérêts au salarié. Il est essentiel de documenter chaque étape et de garantir l'information et la consultation du salarié.

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.