Les horaires peuvent-ils varier selon la saison ?

Réponse courte

Oui, les horaires de travail peuvent varier selon la saison au Luxembourg, à condition de respecter le Code du travail, notamment les règles sur la durée maximale du travail, la modification du contrat et la protection des salariés. Cette variation doit être justifiée par des motifs objectifs liés à l'activité de l'entreprise et nécessite l'accord exprès du salarié, sauf si une clause de flexibilité existe dans le contrat ou la convention collective.

La mise en place d'horaires saisonniers impose d'informer et de consulter la délégation du personnel, de notifier individuellement les salariés concernés avec un délai de prévenance raisonnable (généralement 7 jours), et de formaliser les changements par écrit. Toute modification doit être consignée dans le registre du personnel et communiquée à l'ITM sur demande.

Il est recommandé d'encadrer ces variations par une clause contractuelle ou un accord d'entreprise, en veillant au respect des temps de repos et à l'absence de discrimination. Toute dérogation ou annualisation du temps de travail nécessite un accord collectif ou une autorisation administrative.

Définition

La variation saisonnière des horaires de travail désigne l'adaptation des plages horaires, du volume ou de la répartition du temps de travail en fonction des fluctuations d'activité liées à la saisonnalité. Cette pratique concerne principalement les secteurs dont l'activité connaît des pics ou des creux prévisibles selon les périodes de l'année, tels que l'hôtellerie, la restauration, l'agriculture ou le commerce de détail.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la modification des horaires de travail en fonction de la saison est autorisée sous réserve du respect du Code du travail, notamment des dispositions relatives à la durée du travail, à la modification du contrat et à la protection des salariés. L'employeur doit justifier la nécessité de cette variation par des motifs objectifs liés à l'organisation de l'entreprise et à la nature de l'activité. Toute modification substantielle de l'horaire contractuel nécessite l'accord exprès du salarié, sauf clause de flexibilité prévue dans le contrat de travail ou la convention collective applicable.

L'introduction d'horaires variables saisonniers doit respecter les limites maximales de la durée du travail : 8 heures par jour et 40 heures par semaine, sauf dérogation légale ou conventionnelle. Le recours au régime d'horaire mobile ou à l'annualisation du temps de travail peut permettre une modulation saisonnière, sous réserve d'accord collectif ou d'autorisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

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

Modalités pratiques

Pour mettre en place des horaires saisonniers, l'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel, le cas échéant. La modification des horaires doit être notifiée individuellement à chaque salarié concerné, en respectant un délai de prévenance raisonnable, généralement fixé à 7 jours, sauf disposition plus favorable prévue par accord collectif.

L'employeur doit établir un planning écrit précisant les périodes concernées, les horaires applicables et les modalités de récupération ou de compensation des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale. Toute modification doit être consignée dans le registre du personnel et communiquée à l'ITM sur demande. Les salariés doivent pouvoir consulter leur planning au moins une semaine à l'avance.

En cas de recours à l'annualisation, la durée du travail peut être calculée sur une période de référence maximale de 12 mois, sous réserve d'un accord collectif ou d'une autorisation administrative. Les heures effectuées au-delà de la moyenne annuelle sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à majoration ou à repos compensatoire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'encadrer la variation saisonnière des horaires par une clause spécifique dans le contrat de travail ou par un accord d'entreprise, précisant les périodes de variation, les modalités de prévenance et les compensations prévues. La transparence dans la communication des horaires et la prévisibilité des changements sont essentielles pour limiter les litiges et préserver la motivation des salariés.

L'employeur doit veiller au respect des temps de repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (44 heures consécutives), ainsi qu'à la protection particulière des salariés vulnérables (mineurs, femmes enceintes, salariés à temps partiel). Toute discrimination dans l'application des horaires saisonniers est prohibée.

Cadre juridique

La variation des horaires selon la saison est encadrée par les articles L.211-1 à L.211-19 du Code du travail relatifs à la durée du travail, ainsi que par les articles L.121-1 et suivants concernant la modification du contrat de travail. Les modalités de l'horaire mobile et de l'annualisation sont précisées par les articles L.211-6 à L.211-9 et L.211-10 à L.211-13. Les obligations d'information et de consultation de la délégation du personnel sont prévues aux articles L.414-1 et suivants. Toute dérogation nécessite l'accord des partenaires sociaux ou une autorisation de l'ITM.

> Veillez à formaliser toute variation saisonnière des horaires par écrit et à obtenir l'accord du salarié en l'absence de clause contractuelle ou d'accord collectif, afin de prévenir tout risque de requalification ou de contentieux.

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

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.

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