Peut-on réduire unilatéralement le nombre d’heures prévues au contrat ?

Réponse courte

L’employeur ne peut pas réduire unilatéralement le nombre d’heures prévues au contrat de travail au Luxembourg. Toute modification de la durée du travail constitue une modification essentielle du contrat et nécessite l’accord exprès du salarié, formalisé par un avenant signé par les deux parties.

En l’absence d’accord, une réduction imposée unilatéralement est assimilée à une modification substantielle du contrat et peut être considérée comme un licenciement abusif, exposant l’employeur à des risques contentieux et à des dommages-intérêts.

Définition

La réduction unilatérale du nombre d’heures prévues au contrat de travail consiste, pour l’employeur, à diminuer la durée du travail convenue avec le salarié sans obtenir son accord préalable. Cette modification porte sur un élément essentiel du contrat, à savoir la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail stipulée lors de l’embauche ou par avenant ultérieur.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la durée du travail constitue une condition essentielle du contrat de travail. Toute modification de cette durée, qu’il s’agisse d’une augmentation ou d’une diminution, requiert l’accord exprès du salarié. L’employeur ne peut donc pas imposer unilatéralement une réduction du nombre d’heures de travail, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle expresse le prévoyant, ce qui demeure exceptionnel. En l’absence d’accord, une telle modification est assimilée à une modification substantielle du contrat et ne peut être imposée par l’employeur.

Modalités pratiques

Si l’employeur souhaite réduire le nombre d’heures de travail, il doit soumettre une proposition écrite au salarié. L’accord du salarié doit être formalisé par un avenant au contrat de travail, signé par les deux parties. À défaut d’accord, l’employeur ne peut procéder à la réduction des heures. S’il impose néanmoins la modification, le salarié peut considérer cette décision comme une rupture abusive du contrat, équivalente à un licenciement sans motif réel et sérieux. L’employeur conserve toutefois la faculté de procéder à un licenciement pour motif économique, sous réserve du respect de la procédure et des conditions prévues par le Code du travail luxembourgeois.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la négociation et la recherche d'un accord écrit en cas de nécessité de réduction du temps de travail. Toute modification unilatérale expose l'employeur à des risques contentieux, notamment en matière de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur et de dommages-intérêts. En cas de difficultés économiques, il convient d'envisager les dispositifs légaux tels que le chômage partiel, qui requièrent une procédure spécifique et l'autorisation préalable du ministre du Travail. Les employeurs doivent également veiller à informer et consulter, le cas échéant, la délégation du personnel conformément aux obligations légales.

Cadre juridique

La modification du contrat de travail, et en particulier de la durée du travail, est régie par les articles L.121-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence constante de la Cour supérieure de justice confirme que la durée du travail est un élément essentiel du contrat, dont la modification nécessite l'accord exprès du salarié. L'article L.121-7 du Code du travail précise que toute modification substantielle du contrat sans l'accord du salarié peut être assimilée à un licenciement abusif. Les procédures relatives au licenciement pour motif économique et au chômage partiel sont encadrées respectivement par les articles L.124-1 et suivants, et L.511-1 et suivants du Code du travail.

L'employeur qui réduit unilatéralement le nombre d'heures de travail s'expose à un risque élevé de contentieux prud'homal et à la condamnation au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

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.