

Le fait d'imposer des horaires non contractuels peut-il être pénalement sanctionné ?

Réponse courte

Le fait d'imposer des horaires non contractuels sans l'accord exprès et préalable du salarié peut être pénalement sanctionné au Luxembourg. Cette pratique constitue une modification substantielle du contrat de travail, interdite en l'absence d'avenant écrit accepté par le salarié, sauf exceptions prévues par la loi ou un accord collectif.

L'article [L.125-1](#) du Code du travail prévoit des sanctions pénales pour l'employeur : amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, et/ou peine d'emprisonnement de huit jours à six mois en cas de récidive ou de circonstances aggravantes. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut constater l'infraction et engager des poursuites.

Définition

L'horaire de travail contractuel correspond à la répartition du temps de travail telle que fixée dans le contrat de travail écrit, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail luxembourgeois. Toute modification unilatérale de cet horaire par l'employeur, sans l'accord exprès et préalable du salarié, constitue une modification substantielle du contrat de travail. L'imposition d'horaires non prévus contractuellement désigne l'obligation faite au salarié de travailler à des heures différentes de celles stipulées dans le contrat, sans avenant écrit ni consentement du salarié.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut modifier unilatéralement l'horaire contractuel que dans les cas strictement prévus par la loi, la convention collective ou un accord collectif applicable, tels que l'introduction d'un horaire mobile (article [L.211-1](#)) ou l'application d'un plan d'organisation du travail validé par la délégation du personnel. En dehors de ces hypothèses, toute modification de l'horaire doit faire l'objet d'un avenant écrit accepté par le salarié (article [L.121-7](#)). L'imposition d'horaires non contractuels sans base légale ou conventionnelle constitue une violation du contrat de travail et peut être qualifiée d'infraction pénale, notamment en cas de contrainte, de pression ou de discrimination à l'encontre du salarié.

Modalités pratiques

En cas d'imposition d'horaires non contractuels, le salarié est en droit de refuser d'exécuter la prestation aux nouveaux horaires sans que ce refus ne constitue une faute disciplinaire. Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour faire constater l'infraction et obtenir un procès-verbal. Il peut également engager une action devant le tribunal du travail pour faire valoir ses droits. L'[ITM](#) dispose d'un pouvoir de contrôle et peut sanctionner

l'employeur en cas de non-respect des dispositions légales. L'article [L.125-1](#) du Code du travail prévoit des sanctions pénales : amende de 251 à 25 000 euros, multipliée par le nombre de salariés concernés, et/ou peine d'emprisonnement de huit jours à six mois en cas de récidive ou de circonstances aggravantes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de recueillir systématiquement l'accord écrit du salarié avant toute modification d'horaire, en formalisant la modification par un avenant au contrat de travail. En cas de nécessité de service, il convient de privilégier la négociation collective ou l'accord d'entreprise, dans le respect des procédures prévues par la loi. L'employeur doit s'abstenir de toute pression, sanction ou mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié refusant une modification non validée. La traçabilité des échanges, des accords et des notifications est essentielle pour garantir la conformité et prévenir tout contentieux ou contrôle de l'[ITM](#). Il est également conseillé de respecter l'égalité de traitement entre les salariés et d'assurer un encadrement humain lors de toute modification des conditions de travail.

Cadre juridique

- **Article [L.121-4](#) du Code du travail** : obligation de mentionner l'horaire de travail dans le contrat écrit.
- **Article [L.121-7](#) du Code du travail** : nécessité d'un avenant écrit pour toute modification substantielle du contrat.
- **Article [L.125-1](#) du Code du travail** : sanctions pénales en cas de modification unilatérale des conditions essentielles du contrat, dont l'horaire.
- **Article [L.211-1](#) du Code du travail** : organisation du temps de travail et introduction d'horaires mobiles.
- **Article [L.414-2](#) du Code du travail** : égalité de traitement et interdiction de discrimination.
- **Jurisprudence nationale** : reconnaissance de l'horaire comme élément essentiel du contrat, nullité de la modification unilatérale, responsabilité pénale de l'employeur.
- **Pouvoir de contrôle de l'[ITM](#)** : vérification du respect des obligations légales et sanction des infractions.

L'imposition d'horaires non contractuels sans accord du salarié expose l'employeur à des sanctions pénales, à la nullité de la modification et à un risque de contentieux. Il est impératif de sécuriser toute modification par écrit, de respecter la procédure prévue par le Code du travail et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

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.