

Un changement d'horaire constitue-t-il une modification essentielle du CDI ?

Réponse courte

L'**horaire normal du travail** figure parmi les mentions obligatoires du contrat de travail (art. [L.121-4](#), 6°). Lorsqu'il est expressément stipulé dans le CDI, tout changement défavorable de cet horaire constitue une **modification d'une clause essentielle**, soumise à la procédure de l'art. [L.121-7](#) : entretien préalable, notification par lettre recommandée avec date d'effet, et droit du salarié à demander les motifs.

En revanche, si le changement d'horaire relève d'une simple **réorganisation interne** ne modifiant pas substantiellement les conditions contractuelles — par exemple un léger décalage dans le cadre de la durée convenue — il peut relever du **pouvoir de direction** de l'employeur. La frontière s'apprécie au cas par cas.

En pratique, **tout changement d'horaire significatif** (travail de nuit, passage en shift, modification de la répartition des jours) sera considéré comme une modification essentielle. Le refus du salarié d'accepter une telle modification constitue un licenciement à la charge de l'employeur, susceptible de contestation devant le tribunal du travail.

Définition

L'**horaire normal du travail** est une mention contractuelle obligatoire en droit luxembourgeois (art. [L.121-4](#)). Une modification de cet horaire inscrit au contrat relève, lorsqu'elle est défavorable au salarié, de la procédure de modification de **clause essentielle** prévue à l'art. [L.121-7](#). À l'inverse, le **pouvoir de direction** permet à l'employeur d'adapter l'organisation du travail sans modifier les éléments contractuellement garantis, notamment pour de simples ajustements n'affectant pas substantiellement les conditions de travail.

Conditions d'exercice

La qualification de modification essentielle ou de simple exercice du pouvoir de direction dépend de l'impact concret du changement sur les conditions contractuelles du salarié.

Critère	Détail
Horaire inscrit au contrat	Tout changement défavorable = modification essentielle, procédure L.121-7 obligatoire
Simple ajustement d'organisation	Peut relever du pouvoir de direction si la durée contractuelle est respectée
Passage en horaire de nuit	Considéré comme modification essentielle, procédure obligatoire
Modification des jours travaillés	En général modification essentielle si le contrat fixe les jours
Réduction de la durée journalière	Modification essentielle si la rémunération est affectée
Motif grave	Modification immédiate possible, dans les formes de l'art. L.124-10

Modalités pratiques

Avant d'imposer tout changement d'horaire, l'employeur doit évaluer si la modification est substantielle et, le cas échéant, suivre la procédure prévue pour les modifications essentielles.

Élément	Détail
Analyse préalable	Vérifier si l'horaire est expressément fixé au contrat
Qualification de la modification	Essentielle (procédure L.121-7) ou pouvoir de direction (simple information)
Entretien préalable	Obligatoire si modification essentielle, lettre recommandée ou récépissé
Notification écrite	Lettre recommandée avec date d'effet en cas de modification essentielle
Délai de préavis	Identique au délai de préavis de licenciement selon l'ancienneté
Refus du salarié	Constitue un licenciement susceptible de recours judiciaire

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement le contrat de travail avant tout projet de changement d'horaire pour identifier si l'horaire est contractualisé. **Qualifier** la modification au regard de son impact réel sur le salarié : un changement mineur peut rester dans le pouvoir de direction, un changement structurel impose la procédure de l'art. [L.121-7](#).

Engager un dialogue préalable avec le salarié pour explorer les solutions amiables avant d'imposer formellement une modification. **Respecter** la procédure d'entretien préalable et de notification écrite en cas de modification essentielle avérée, pour prévenir tout risque de nullité. **Documenter** précisément les motifs du changement d'horaire pour anticiper une éventuelle demande de motivation ou un contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat dont l'horaire normal (point 6°)
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Procédure de modification d'une clause essentielle défavorable au salarié
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Formes de la convocation à l'entretien préalable
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Notification par lettre recommandée et délais de préavis
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Modification immédiate pour motif grave
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Recours judiciaire en cas de licenciement résultant du refus

Le changement d'horaire inscrit au contrat est en principe une clause essentielle dont la modification défavorable impose la procédure légale. L'employeur qui contourne cette procédure s'expose à la nullité de la modification et à une contestation devant le tribunal du travail.

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.