

# Comment indiquer les horaires variables dans un CDD ?

## Réponse courte

Les horaires variables dans un CDD doivent être indiqués par une **clause spécifique et détaillée** dans le contrat de travail écrit, précisant la nature variable des horaires, les plages possibles et les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires. Aucun délai de prévenance légal fixe n'est imposé pour les CDD à horaires variables : le délai applicable doit être fixé par accord collectif ou contractuel, sur la base d'un **critère de raisonabilité** permettant au salarié d'organiser sa vie personnelle.

L'employeur doit remettre au salarié un planning écrit ou électronique avant chaque période de travail, en respectant le délai de prévenance convenu. La **traçabilité** des communications d'horaires et le respect des durées maximales légales (art. L.211-5) sont essentiels pour éviter la requalification du contrat ou des sanctions administratives de l'ITM.

## Définition

Les horaires variables dans un contrat à durée déterminée (CDD) correspondent à une organisation du temps de travail où les heures de début et de fin de la journée, ainsi que la répartition hebdomadaire, peuvent changer selon les besoins de l'employeur ou un planning préétabli. Cette flexibilité doit respecter les limites légales relatives à la **durée maximale du travail**, aux temps de repos et à la **prévisibilité des horaires**.

Les horaires variables impliquent que le salarié n'a pas d'horaires fixes, mais doit être informé à l'avance de ses plages de travail effectives. Cette organisation vise à concilier les nécessités de l'entreprise et la protection des droits du salarié. Le CDD doit être justifié par l'un des cas légaux de recours, et les horaires variables concernent également les emplois saisonniers.

## Conditions d'exercice

L'introduction d'horaires variables dans un CDD nécessite une mention expresse et précise dans le contrat de travail écrit, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. Le contrat doit indiquer la nature variable des horaires, les modalités de communication des horaires applicables, ainsi que les limites maximales et minimales de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail.

L'employeur doit garantir le respect des durées maximales de travail (**10 heures par jour, 48 heures par semaine**, selon l'article L.211-5), des temps de repos journaliers et hebdomadaires (articles L.211-9 et L.211-10), et assurer la prévisibilité des horaires. Les horaires variables ne peuvent être imposés unilatéralement sans information préalable du salarié, et toute modification substantielle doit être portée à la connaissance du salarié dans un délai raisonnable.

## Modalités pratiques

Le CDD doit comporter une clause spécifique détaillant les éléments contractuels indispensables à la validité des horaires variables :

Élément	Contenu obligatoire
<b>Nature variable</b>	Préciser explicitement que les horaires ne sont pas fixes
<b>Plages horaires</b>	Indiquer les plages pendant lesquelles le salarié peut être appelé (ex : 7h00-19h00)
<b>Délai de prévenance</b>	Fixé par accord collectif ou contractuel ; à défaut, délai <b>raisonnable</b> permettant au salarié d'organiser sa vie privée
<b>Limites légales</b>	Durées maximales journalières et hebdomadaires (art. <a href="#">L.211-1</a> à <a href="#">L.211-5</a> )
<b>Planning accessible</b>	Référence à un système de gestion des horaires accessible au salarié

L'employeur doit remettre au salarié, avant chaque période de travail, un planning écrit ou électronique précisant les horaires applicables, en respectant le délai de prévenance convenu ou, à défaut, un délai raisonnable permettant au salarié d'organiser sa vie privée. La traçabilité de la communication des horaires doit être assurée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** les horaires variables par une clause claire et détaillée dans le CDD, en évitant toute ambiguïté sur la flexibilité attendue. **Assurer** la traçabilité des communications d'horaires (par écrit, email, plateforme RH) afin de pouvoir justifier du respect des délais de prévenance en cas de litige.

**Mettre en place** un système de pointage ou d'enregistrement des heures réellement prestées pour garantir la conformité avec la législation sur le temps de travail et faciliter le contrôle des heures supplémentaires éventuelles. Toute modification substantielle des horaires doit faire l'objet d'une information préalable et, si la flexibilité initialement prévue est dépassée, d'un **avenant au contrat**.

**Respecter** l'égalité de traitement entre salariés conformément à l'article [L.251-1](#), et assurer un encadrement humain suffisant pour le suivi des horaires variables.

## Cadre juridique

Les obligations relatives à l'indication des horaires variables dans un CDD sont encadrées par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat : durée du travail et modalités d'organisation
Art. <u>L.211-1</u> à <u>L.211-5</u>	Limites de la durée du travail — maximums journaliers et hebdomadaires
Art. <u>L.211-9</u>	Repos journalier et hebdomadaire
Art. <u>L.251-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre salariés
Art. <u>L.121-6</u>	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail

Le non-respect de ces obligations peut entraîner la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée ou des sanctions administratives. La jurisprudence nationale exige que le salarié soit informé de manière précise et préalable de ses horaires de travail, afin de garantir la sécurité juridique du contrat et la protection du salarié.

Assurez-vous que la clause sur les horaires variables soit **suffisamment détaillée** et que les horaires soient systématiquement communiqués au salarié dans les délais requis. Le non-respect de ces obligations peut entraîner la **requalification** du contrat ou des litiges relatifs au temps de 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.