

Peut-on imposer un temps de travail réduit à un dirigeant ?

Réponse courte

La réduction du temps de travail d'un dirigeant ne peut pas être imposée unilatéralement. Pour un dirigeant salarié, toute modification substantielle requiert son accord écrit préalable. Pour un mandataire social, la modification dépend des statuts et décisions des organes compétents, mais ne peut porter atteinte à ses droits acquis sans son consentement.

Définition

Le dirigeant peut avoir deux statuts distincts au Luxembourg : soit salarié sous contrat de travail (cadre supérieur avec autonomie décisionnelle selon l'article [L.162-8](#) du Code du travail), soit mandataire social (administrateur, gérant). Cette distinction détermine le régime juridique applicable à la modification du temps de travail.

Conditions d'exercice

La modification du temps de travail est soumise à des conditions strictes :

- Pour le dirigeant salarié : accord écrit obligatoire (Art. [L.121-4](#))
- Pour le mandataire social : respect des statuts et décisions des organes compétents
- Documentation complète de la procédure et des motifs
- Respect du principe d'égalité de traitement (Art. [L.241-1](#))
- Maintien des garanties fondamentales liées au statut

Modalités pratiques

Pour le dirigeant salarié :

- Proposition écrite détaillant la modification envisagée
- Délai de réflexion raisonnable
- Signature d'un avenant au contrat de travail
- En cas de refus : maintien des conditions actuelles ou procédure de licenciement avec motifs

Pour le mandataire social :

- Décision de l'organe compétent selon statuts
- Formalisation par procès-verbal
- Modification écrite des conditions d'exercice du mandat

Pratiques et recommandations

- Privilégier la négociation et le dialogue
- Documenter précisément les motifs économiques ou organisationnels
- Vérifier la conformité avec les dispositions statutaires
- Garantir la traçabilité des échanges et décisions
- Assurer un accompagnement humain du changement
- Évaluer les alternatives légales (chômage partiel si applicable)

Cadre juridique

- Art. [L.121-4](#) : modification substantielle du contrat de travail
- Art. [L.162-8](#) : statut du cadre supérieur
- Art. [L.241-1](#) : principe d'égalité de traitement
- Art. [L.124-11](#) : procédure de licenciement
- Loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales : statut des mandataires sociaux
- Art. [L.166-2](#) : protection contre la discrimination
- Art. [L.531-1](#) : dispositions relatives au chômage partiel

Une modification unilatérale du temps de travail constituerait un licenciement abusif pour le salarié ou une rupture irrégulière du mandat social. La formalisation écrite et l'accord préalable sont indispensables dans tous les cas.

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.