

Un salarié peut-il refuser un changement de régime de travail en cas de dépassement d'horaire ou de modification imposée ?

Réponse courte

Un salarié peut refuser un changement de régime de travail en cas de dépassement d'horaire ou de modification imposée par l'employeur, dès lors qu'il s'agit d'une modification substantielle de ses conditions de travail (par exemple, passage d'un temps plein à un temps partiel, modification durable des horaires). Ce refus ne constitue pas une faute et ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

L'employeur ne peut imposer unilatéralement un tel changement sans l'accord exprès et préalable du salarié, sauf disposition expresse du contrat ou accord collectif applicable. En cas de modification durable, l'accord du salarié doit être formalisé par un avenant écrit au contrat de travail.

En revanche, pour un dépassement ponctuel de l'horaire contractuel (heures supplémentaires), le salarié doit en principe s'y conformer dans les limites légales, sauf exceptions prévues par la loi (plafonds, protection particulière, impossibilité justifiée).

Définition

Le changement de régime de travail correspond à toute modification substantielle des conditions de travail du salarié, notamment le passage d'un horaire à temps plein à temps partiel, d'un horaire fixe à un horaire variable, ou l'adaptation du temps de travail hebdomadaire. Le dépassement d'horaire fait référence à l'exécution d'heures au-delà de la durée contractuelle, que ce soit par l'imposition d'heures supplémentaires ou par une modification unilatérale du régime horaire par l'employeur.

Ce type de modification touche à un élément essentiel du contrat de travail et ne peut être imposé sans respecter les garanties prévues par le Code du travail luxembourgeois. La distinction doit être faite entre une modification ponctuelle (heures supplémentaires) et une modification durable du régime de travail.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le contrat de travail fixe le régime de travail convenu entre l'employeur et le salarié. Toute modification substantielle du régime de travail, telle que l'augmentation ou la diminution du temps de travail, le passage d'un horaire fixe à un horaire variable, ou l'instauration d'un système de travail posté, requiert l'accord exprès et préalable du salarié.

L'employeur ne peut imposer unilatéralement un tel changement, sauf disposition expresse du contrat ou accord collectif applicable. En cas de dépassement ponctuel de l'horaire contractuel (heures supplémentaires), le salarié doit en principe s'y conformer dans les limites légales, sauf si ces heures excèdent les plafonds légaux ou

conventionnels, ou si elles sont incompatibles avec des obligations légales spécifiques (protection de la maternité, santé, égalité de traitement).

Modalités pratiques

Pour toute modification durable du régime de travail (par exemple, passage d'un temps plein à un temps partiel ou modification des horaires de travail), l'employeur doit obtenir l'accord écrit du salarié, formalisé par un avenant au contrat de travail. À défaut d'accord, le salarié est en droit de refuser la modification sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement pour motif personnel.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit maintenir les conditions initiales, soit, si la modification est justifiée par des raisons économiques ou structurelles, engager une procédure de licenciement pour motif économique, sous réserve du respect des procédures prévues par le Code du travail. Pour les heures supplémentaires, le salarié doit les effectuer dans la limite des plafonds légaux, sauf circonstances exceptionnelles ou impossibilité justifiée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute modification du régime de travail par un avenant écrit au contrat de travail, signé par les deux parties. Les employeurs doivent anticiper les besoins organisationnels et consulter la délégation du personnel en cas de modification collective des horaires ou du régime de travail, conformément à l'obligation d'information et de consultation.

Les salariés doivent être informés de leurs droits en matière de refus et des conséquences éventuelles. En cas de litige, la charge de la preuve de l'accord du salarié sur la modification du régime de travail incombe à l'employeur. Il est également conseillé de documenter toute demande ou refus, afin d'assurer la traçabilité et le respect de l'égalité de traitement.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.121-1](#) : définition et contenu du contrat de travail
 - Article [L.121-4](#) : modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié
 - Articles [L.211-1](#) à [L.211-9](#) : durée du travail, organisation du temps de travail, heures supplémentaires
 - Article [L.211-6](#) : conditions d'exécution et limites des heures supplémentaires
 - Article [L.414-3](#) : consultation de la délégation du personnel en cas de modification collective
 - Article [L.241-1](#) : égalité de traitement
- **Jurisprudence nationale** : confirmation de la nécessité de l'accord exprès du salarié pour toute modification substantielle du contrat de travail
- **Conventions collectives** : dispositions spécifiques pouvant prévoir des règles plus favorables, sans déroger à l'exigence d'accord du salarié

Le refus d'un salarié d'accepter un changement de régime de travail ne constitue pas une faute et ne peut justifier un licenciement disciplinaire. Toute mesure de rétorsion ou licenciement abusif expose l'employeur à des sanctions civiles et prud'homales. Il est impératif de respecter la traçabilité des échanges et d'assurer un encadrement humain lors de la procédure.

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.