

# Une ASBL peut-elle différencier les durées de travail selon l'ancienneté ?

## Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut différencier les durées de travail selon l'ancienneté, mais uniquement si cette pratique est **objectivement justifiée**, non discriminatoire au sens de l'art. [L.241-1](#) et formalisée dans un accord collectif ou une politique interne. Tout aménagement doit respecter la durée légale de travail de 40 heures hebdomadaires et 8 heures journalières (art. [L.211-5](#)), sauf dérogation conventionnelle.

La modification de la durée de travail constitue un changement des conditions essentielles du contrat et requiert l'**accord express du salarié** (art. [L.121-7](#)). La délégation du personnel doit être consultée préalablement (art. [L.414-1](#)). L'ASBL doit définir des **paliers d'ancienneté clairs**, documenter les justifications objectives et mettre en place un système de suivi du temps de travail conforme à l'art. [L.211-29](#). Le dispositif doit être révisé régulièrement pour garantir son équité.

## Définition

La différenciation des durées de travail selon l'ancienneté est une pratique consistant à moduler le temps de travail des salariés en fonction de leur durée de service continue au sein de l'ASBL. Cette modulation peut prendre la forme d'une réduction du temps de travail, d'aménagements horaires spécifiques ou de congés supplémentaires au-delà du minimum légal.

## Conditions d'exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées.

| Condition                                     | Détail                                                                                                |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Respect impératif du principe</b>          | Respect impératif du principe de non-discrimination (Art. <a href="#">L.241-1</a> du Code du travail) |
| <b>Justification objective et raisonnable</b> | Justification objective et raisonnable de la différenciation                                          |
| <b>Formalisation écrite obligatoire</b>       | Formalisation écrite obligatoire (convention collective, règlement interne ou contrat)                |
| <b>Consultation préalable de la</b>           | Consultation préalable de la délégation du personnel (Art. <a href="#">L.414-1</a> )                  |
| <b>Accord express du salarié</b>              | Accord express du salarié pour toute modification de sa durée de travail                              |

## Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

| Élément                                     | Détail                                                                                           |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Établissement d'une politique écrite        | Établissement d'une politique écrite définissant les critères d'ancienneté et avantages associés |
| Documentation des justifications objectives | Documentation des justifications objectives (expérience, fidélisation, etc.)                     |
| Information individuelle écrite aux         | Information individuelle écrite aux salariés concernés                                           |
| Mise en place d'un                          | Mise en place d'un système de suivi et de contrôle des horaires (Art. <a href="#">L.211-29</a> ) |
| Respect des périodes de                     | Respect des périodes de référence légales pour le calcul du temps de travail                     |

## Pratiques et recommandations

- Définir des paliers d'ancienneté clairs et non discriminatoires
- Prévoir des mesures transitoires pour les salariés en poste
- Maintenir une traçabilité des décisions et de leur application
- Réviser régulièrement le dispositif pour garantir son équité
- Consulter un expert juridique pour la rédaction des documents

## Cadre juridique

- Art. [L.211-5](#) : durée de travail normale (8h/jour et 40h/semaine)
- Art. [L.241-1](#) à [L.241-11](#) : principe de non-discrimination
- Art. [L.414-1](#) : consultation de la délégation du personnel
- Art. [L.211-29](#) : obligation de suivi du temps de travail
- Art. [L.162-12](#) : modification substantielle du contrat de travail

Toute différenciation des durées de travail doit être proportionnée et justifiée par des éléments objectifs. L'employeur doit pouvoir démontrer que la mesure poursuit un but légitime et que les moyens pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires.

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.