

Quelles mesures préventives une ASBL doit-elle mettre en place en cas d'horaires fragmentés ou tournants ?

Réponse courte

Une ASBL doit réaliser une **analyse formalisée des risques professionnels**, incluant les **risques psychosociaux**, avant d'instaurer des horaires fragmentés ou tournants. Elle doit **consulter** et **informer** la délégation du personnel sur les modalités et conséquences de ces horaires, **communiquer** les plannings par écrit aux salariés **au moins 7 jours à l'avance**, et tenir un **registre des horaires** à jour accessible à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

L'accès à la **médecine du travail** pour un suivi médical adapté doit être garanti. Il est recommandé de **limiter** la fragmentation, de privilégier la **stabilité** des plannings, et de mettre en place des **dispositifs d'écoute** et de **soutien psychologique**. Des **formations** à la gestion du temps et à la prévention des risques liés aux horaires atypiques sont conseillées, ainsi qu'un **dialogue social** régulier et l'assurance de l'**égalité de traitement**.

Définition

Les **horaires fragmentés** correspondent à une organisation du temps de travail où la journée est divisée en **plusieurs périodes distinctes**, séparées par des **interruptions significatives** (supérieures à 2 heures généralement). Les **horaires tournants** impliquent que les salariés alternent entre **différents horaires** selon un planning établi, souvent pour assurer une **présence continue** ou répondre à des **besoins variables** de l'activité.

Ces modalités sont fréquentes dans les **ASBL** du secteur social, médico-social et éducatif pour répondre aux besoins des bénéficiaires. Au Luxembourg, elles sont **strictement encadrées** par le Code du travail afin de protéger la **santé**, la **sécurité** et l'**équilibre vie professionnelle-vie privée** des salariés, particulièrement vulnérables dans le secteur associatif.

Questions fréquentes

Dans quel délai une ASBL doit-elle communiquer les plannings d'horaires fragmentés aux salariés ?

L'ASBL doit communiquer les horaires par écrit aux salariés au moins 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées et documentées. Cette communication doit préciser les périodes de travail, de pause et les modalités de rotation.

Quelles mesures d'accompagnement sont recommandées pour les salariés en horaires fragmentés ?

Il est recommandé de mettre en place des dispositifs d'écoute et de soutien psychologique, garantir l'accès à la médecine du travail pour un suivi adapté, proposer des formations à la gestion du temps et du stress, et prévoir des mesures compensatoires équitables comme des temps de pause supplémentaires.

Quelles sont les obligations légales d'une ASBL avant d'instaurer des horaires fragmentés ou tournants ?

Une ASBL doit obligatoirement réaliser une analyse formalisée des risques professionnels incluant les risques psychosociaux, consulter et informer la délégation du personnel sur les modalités et conséquences de ces horaires, et respecter les limites légales (maximum 10h/jour, 40h/semaine, repos quotidien de 11h minimum).

Quels registres et documents une ASBL doit-elle tenir pour les horaires atypiques ?

L'ASBL doit tenir un registre des horaires à jour et précis, accessible à l'Inspection du travail et des mines (ITM), conserver tous les justificatifs pendant 5 ans, et documenter l'analyse de risques ainsi que les consultations de la délégation du personnel.

Conditions d'exercice

La mise en place d'horaires fragmentés ou tournants dans une ASBL doit respecter impérativement les limites légales strictes.

Critère	Exigence légale
Durée journalière maximale	10 heures par jour (Art. L.211-12 al. 1)
Durée hebdomadaire maximale	40 heures selon l'Art. L.211-5 , sauf dérogations
Repos quotidien	Minimum 11 heures consécutives (Art. L.211-16 al. 3)
Repos hebdomadaire	Minimum 44 heures consécutives (Art. L.231-11)
Consultation préalable	Délégation du personnel selon l'Art. L.414-3
Information individuelle	Des salariés concernés, par écrit
Spécificités ASBL	Prise en compte des contraintes du secteur social ; respect des obligations conventionnelles sectorielles (SAS si applicable)

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'horaires atypiques nécessite une approche structurée et documentée.

Phase	Obligations pratiques
Phase préparatoire	Réaliser une analyse formalisée des risques professionnels (Art. <u>L.312-1</u>) ; inclure les risques psychosociaux liés à la désorganisation des rythmes ; évaluer les alternatives moins contraignantes
Consultation et information	Informier et consulter la délégation du personnel (Art. <u>L.414-3</u>) ; présenter les résultats de l'analyse de risques ; documenter la consultation
Communication aux salariés	Communiquer les horaires par écrit au moins 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées
Gestion administrative	Tenir un registre des horaires à jour ; le mettre à disposition de l' <u>ITM</u> ; conserver les justificatifs 5 ans
Suivi médical	Garantir l'accès à la médecine du travail ; organiser des visites médicales spécifiques si nécessaire ; mettre en œuvre les recommandations médicales

Pratiques et recommandations

Limiter au maximum la fragmentation des horaires pour réduire la fatigue et **privilégier** la stabilité et la prévisibilité des plannings sur le long terme. **Mettre en place** des dispositifs d'écoute et de soutien psychologique adaptés aux contraintes du secteur. **Organiser** un dialogue social régulier avec la délégation du personnel et **évaluer** périodiquement l'impact des horaires sur les salariés. **Assurer** l'égalité de traitement entre salariés dans l'attribution des horaires et **prévoir** des compensations équitables.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.211-5</u> du Code du travail	Durée légale du travail : 8 heures par jour et 40 heures par semaine
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Durée journalière maximale : 10 heures par jour (al. 1)
Art. <u>L.211-16</u> al. 3 du Code du travail	Repos quotidien : minimum 11 heures consécutives par période de 24 heures
Art. <u>L.231-11</u> du Code du travail	Repos hebdomadaire : minimum 44 heures consécutives par période de 7 jours
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité et d'évaluation des risques professionnels
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Loi modifiée du 17 juin 1994	Santé et sécurité des travailleurs au travail
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Si applicable aux ASBL du secteur d'aide et de soins

L'**absence de mesures préventives** adaptées expose l'ASBL à des **risques juridiques majeurs** et à des **sanctions administratives**, notamment en matière de santé au travail, d'égalité de traitement et de respect des obligations d'information et de consultation. Il est **impératif** de documenter toutes les démarches et de conserver les preuves de consultation des salariés et de leurs représentants. Une **approche préventive** rigoureuse constitue la meilleure protection contre les contentieux et les sanctions.

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.