La consultation de la délégation est-elle obligatoire en cas de modification du temps de travail ?

Réponse courte

Oui, dès que la modification a une portée collective. La délégation du personnel doit rendre son avis sur les **questions relatives au temps de travail** et être informée et consultée sur toute décision susceptible d'entraîner des **modifications importantes** dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail (art. L.414-3). Le **plan d'organisation du travail** doit lui être soumis pour avis au plus tard cinq jours avant son entrée en vigueur (art. L.211-7) et l'**horaire mobile** est institué d'un commun accord avec elle (art. L.211-8).

En revanche, une modification purement **individuelle** du temps de travail, convenue entre l'employeur et un salarié, ne requiert pas de consultation, sauf mesure collective déguisée. En cas de désaccord sur un plan d'organisation du travail, le litige est porté devant le directeur de l'ITM puis l'Office national de conciliation (art. L.211-7).

Définition

La modification du temps de travail recouvre les changements de durée, de répartition ou d'horaire : passage à une nouvelle organisation des équipes, introduction d'une période de référence, mise en place d'horaires mobiles, révision des plannings collectifs ou avenant individuel à temps partiel. Le droit luxembourgeois distingue la dimension **collective**, qui déclenche les attributions de la délégation du personnel, de la dimension **individuelle**, régie par le contrat de travail.

La consultation est l'échange de vues organisé entre l'employeur et la délégation sur la base d'informations transmises en temps utile, permettant à celle-ci de formuler un **avis préalable** à la décision (art. L.414-1). L'avis ne lie pas l'employeur, mais son absence vicie la procédure.

Conditions d’exercice

L'intervention de la délégation varie selon l'instrument utilisé : simple avis, avis préalable obligatoire ou commun accord.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Mesure envisagée	Intervention requise
Question générale de temps de travail	Avis de la délégation (art. L.414-3, point 10)
Modification importante de l'organisation du travail	Information et consultation obligatoires (art. L.414-3)
Plan d'organisation du travail (POT)	Avis préalable de la délégation, au plus tard 5 jours avant l'entrée en vigueur (art. L.211-7)
Horaire mobile	Institution et modification d'un commun accord avec la délégation ou, à défaut, les salariés concernés (art. L.211-8)
Régime spécifique de télétravail	Information et consultation ; commun accord à partir de 150 salariés (art. L.414-3 et L.414-9)
Avenant individuel	Accord du salarié concerné, sans consultation de la délégation

Modalités pratiques

Une consultation régulière suppose une information préalable complète, un délai d'examen réel et une trace écrite de l'avis rendu.

Étape	Exigence pratique
Information préalable	Transmettre par écrit la nature, les motifs et les effets de la mesure avant toute décision définitive
Délai d'examen	Laisser à la délégation le temps d'analyser le projet ; 5 jours minimum pour un POT (art. L.211-7)
Recueil de l'avis	Consigner l'avis dans un procès-verbal de réunion signé
Désaccord sur un POT	Saisine du directeur de l'ITM, puis de l'Office national de conciliation, sans effet suspensif (art. L.211-7)
Communication aux salariés	Diffuser le planning ou la nouvelle organisation par le moyen le plus approprié

Pratiques et recommandations

Qualifier la mesure avant de lancer la procédure : le régime applicable (avis, consultation, commun accord) dépend de l'instrument choisi, et une erreur de qualification fragilise toute la mise en œuvre au regard des règles de la durée du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Consulter en amont plutôt qu'en aval : une consultation menée après la décision est dépourvue d'effet utile et constitue le vice de procédure le plus souvent sanctionné.

Documenter chaque étape (convocation, informations remises, avis, réponse motivée de l'employeur) : cette traçabilité est la seule preuve exploitable en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Associer la délégation dès la phase d'étude des nouveaux horaires : les spécificités de la délégation du personnel en font un point de passage obligé, et son adhésion facilite l'acceptation des plannings par les équipes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-1 du Code du travail	Définitions de l'information et de la consultation de la délégation
Art. L.414-3 du Code du travail	Avis sur les questions de temps de travail et consultation sur les modifications importantes de l'organisation du travail
Art. L.211-7 du Code du travail	Avis préalable de la délégation sur le plan d'organisation du travail et procédure de désaccord (ITM, Office national de conciliation)
Art. L.211-8 du Code du travail	Institution de l'horaire mobile d'un commun accord avec la délégation ou les salariés
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié

L'avis de la délégation ne lie pas l'employeur, mais son défaut vicie la procédure et alimente les contestations individuelles ultérieures. Pour le plan d'organisation du travail, le délai minimal de cinq jours avant l'entrée en vigueur est impératif. Les modifications individuelles relèvent du seul accord des parties au contrat.

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.