

Un salarié HORECA peut-il refuser une modification d'horaires pour raisons familiales ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, un salarié peut refuser une modification d'horaires qui constitue une **modification substantielle** de son contrat de travail au sens de l'article L.121-7 — ce qui ne diffère pas du droit commun, car le régime de protection est identique. Si les horaires figurent dans le contrat comme clause essentielle, leur modification unilatérale par l'employeur nécessite le respect de la **procédure de l'article L.121-7** avec un préavis correspondant au délai de licenciement.

Les **raisons familiales** ne constituent pas en elles-mêmes un motif légal de refus, mais le salarié peut invoquer l'exécution de **bonne foi** du contrat et, le cas échéant, les dispositions sur le **congé parental** ou le **temps partiel pour raisons familiales**.

Définition

La **modification d'horaires** dans l'HORECA désigne tout changement des heures de travail d'un salarié par rapport à ce qui est prévu dans son contrat ou le POT en vigueur.

Lorsque cette modification affecte une **clause essentielle** du contrat (passage du jour à la nuit, changement radical des jours travaillés), elle constitue une modification substantielle soumise à la procédure de l'article L.121-7. Une simple variation dans le cadre du POT établi n'est pas une modification substantielle.

Conditions d'exercice

Le droit de refus du salarié dépend de la nature de la modification proposée.

Situation	Droit du salarié
Modification substantielle	Refus possible ; l'employeur doit suivre la procédure de l'article L.121-7
Variation dans le POT	Pas de droit de refus individuel si le POT a été consulté et communiqué
Congé parental	Protection contre toute modification défavorable pendant le congé parental
Temps partiel familial	Horaires fixés d'un commun accord, modification soumise à accord
Bonne foi	L'employeur ne peut imposer des horaires incompatibles avec la vie familiale de façon abusive
Garde d'enfants	Pas de droit légal spécifique, mais la jurisprudence tient compte des contraintes familiales

Modalités pratiques

La gestion du refus d'un salarié suit un processus de dialogue et de conciliation.

Étape	Détail
Qualification	Déterminer si la modification est substantielle ou relève du POT
Dialogue	Discuter avec le salarié pour comprendre ses contraintes familiales
Recherche de solution	Explorer les alternatives (échange de planning, aménagement temporaire)
Procédure L.121-7	Si modification substantielle : notification écrite avec délai de préavis
Refus du salarié	Si le salarié refuse une modification substantielle, le contrat se poursuit aux conditions initiales
Licenciement	L'employeur peut licencier avec préavis si le refus compromet l'organisation

Pratiques et recommandations

Qualifier précisément la modification avant toute action (délai de prévenance) : une réorganisation ponctuelle du planning dans le cadre du POT ne confère pas de droit de refus individuel au salarié.

Dialoguer avec le salarié en amont pour trouver un arrangement compatible avec ses contraintes familiales et les besoins de l'établissement.

Respecter strictement la procédure de l'article [L.121-7](#) pour toute modification substantielle des horaires contractuels, en notifiant par écrit avec le délai de préavis approprié.

Documenter les échanges et les propositions alternatives pour prouver la bonne foi de l'employeur en cas de contentieux.

Tenir compte des situations protégées (congé parental, grossesse, temps partiel familial) qui limitent le pouvoir de modification unilatérale de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. L.121-4 du Code du travail	Contenu du contrat et clauses essentielles
Art. L.211-7 du Code du travail	Plan d'organisation du travail
Art. L.212-1 du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA
Art. L.233-13 du Code du travail	Congé parental et protection

L'absence de CCT sectorielle HORECA signifie que les litiges sur les horaires se règlent au cas par cas. La jurisprudence luxembourgeoise tend à protéger le salarié lorsque la modification est disproportionnée par rapport aux contraintes familiales invoquées.

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.