Est-il obligatoire d'informer le salarié des horaires de travail dès l'embauche ?

Réponse courte

Il est **obligatoire d'informer le salarié des horaires de travail dès l'embauche**. L'employeur doit remettre au salarié, au plus tard le premier jour de travail, un document écrit mentionnant la durée et la répartition des horaires de travail, ainsi que les modalités de modification éventuelle.

Cette information doit figurer dans le contrat de travail ou dans un document distinct remis au salarié, et l'absence de cette information écrite constitue une infraction pouvant entraîner des sanctions administratives. Il est donc impératif de formaliser et de conserver la preuve de cette communication.

Définition

L'**information sur les horaires de travail** désigne la communication, par l'employeur, des périodes pendant lesquelles le salarié est tenu d'exécuter sa prestation de travail. Cette information comprend la **durée quotidienne et hebdomadaire** du travail, la répartition des heures, ainsi que, le cas échéant, le système d'alternance ou de rotation applicable. Elle vise à garantir la **transparence contractuelle** et la sécurité juridique des relations de travail dès la conclusion du contrat.

Questions fréquentes

Comment communiquer une modification ultérieure des horaires ?

Toute modification ultérieure des horaires doit être communiquée au salarié par écrit avant son entrée en vigueur. Il est recommandé de respecter un délai de prévenance et de conserver une preuve de la communication.

Est-il obligatoire d'informer le salarié des horaires de travail dès l'embauche au Luxembourg ?

Oui, il est obligatoire d'informer le salarié des horaires de travail dès l'embauche. L'employeur doit remettre au salarié, au plus tard le premier jour de travail, un document écrit mentionnant la durée et la répartition des horaires, ainsi que les modalités de modification éventuelle.

L'affichage collectif dispense-t-il de l'information individuelle ?

Non, pour les entreprises appliquant des horaires collectifs, l'affichage des horaires dans les locaux reste obligatoire mais ne dispense pas de l'information individuelle. Il est conseillé de conserver une preuve de la remise du document (accusé de réception, signature).

Quel article du Code du travail impose cette obligation d'information ?

L'article L.121-4 du Code du travail, tel que modifié par la loi du 29 juin 2023 transposant la directive (UE) 2019/1152, impose à l'employeur de remettre au salarié, au plus tard le premier jour de travail, un document écrit reprenant les éléments essentiels de la relation de travail.

Quelles informations doivent figurer dans le document remis au salarié ?

Le document doit mentionner la durée hebdomadaire de travail, la répartition journalière des heures, les plages horaires fixes et variables si un horaire mobile est appliqué, et la répartition détaillée pour les salariés à temps partiel.

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

Quelles sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'information ?

L'absence d'information écrite constitue une infraction susceptible d'être sanctionnée par l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'employeur s'expose à des sanctions administratives et à des litiges prud'homaux pouvant ouvrir droit à réparation pour le salarié.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Temps de travail	L'article L.121-4 du Code du travail impose à l'employeur de remettre au salarié, au plus tard le premier jour de travail, un document écrit reprenant les éléments essentiels de la relation de travail, dont les horaires de travail
Contrat de travail	Cette obligation s'applique à tout salarié, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel)
Information	L'information doit porter sur la durée normale de travail, la répartition des horaires, ainsi que, le cas échéant, les modalités de modification des horaires
Organisation	En cas de travail posté ou d'horaires variables, le mode d'organisation doit être précisé

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

Élément	Détail
Temps de travail	L'information sur les horaires de travail doit figurer dans le contrat de travail écrit ou dans un document distinct remis au salarié
Mobilité	Ce document doit mentionner la durée hebdomadaire de travail, la répartition journalière des heures, ainsi que les plages horaires fixes et variables si un horaire mobile est appliqué
Conditions requises	Pour les salariés à temps partiel, la répartition des heures sur la semaine ou le mois doit être détaillée
Information du salarié	Toute modification ultérieure des horaires doit être communiquée au salarié par écrit avant son entrée en vigueur
Sanctions	L'absence d'information écrite constitue une infraction susceptible d'être sanctionnée par l'Inspection du travail et des mines (ITM)

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer systématiquement** les horaires de travail dans le contrat de travail initial, en précisant la possibilité de modification sous réserve du respect d'un délai de prévenance. Pour les entreprises appliquant des horaires collectifs, l'**affichage des horaires** dans les locaux reste obligatoire, mais ne dispense pas de l'information individuelle. En cas de recours à des horaires variables ou à un système d'équipes, il convient de **détailler les modalités** d'organisation et de communication des plannings. Il est conseillé de **conserver une preuve** de la remise du document au salarié (accusé de réception, signature).

Cadre juridique

Référence	Objet
L.121-4	L'obligation d'information sur les horaires de travail découle principalement de l', tel que modifié par la loi du 29 juin 2023 transposant la directive (UE) 2019/1152
Jurisprudence	La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'absence d'information écrite constitue un manquement de l'employeur, susceptible d'entraîner des sanctions administratives et d'ouvrir droit à réparation pour le salarié en cas de préjudice

L'omission d'informer le salarié sur ses horaires de travail dès l'embauche expose l'employeur à des sanctions administratives et à des litiges prud'homaux. Il est impératif de formaliser cette information par écrit et d'en conserver la preuve.

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.