Quelles sanctions en cas d'absence de système de suivi des horaires ?

Réponse courte

L'absence de système de suivi des horaires de travail au Luxembourg constitue une **infraction formelle**, sanctionnée par une **amende administrative** de 251 à 25 000 euros par infraction constatée, montant pouvant être doublé en cas de récidive. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater ces infractions et prononcer les sanctions.

En plus de la sanction financière, l'employeur s'expose à un **risque contentieux** accru. En cas de litige sur la durée du travail, l'absence de relevé prive l'employeur de la possibilité de prouver le respect des durées maximales et peut entraîner la reconnaissance d'heures supplémentaires au bénéfice du salarié, sur simple allégation de ce dernier.

Définition

Le système de suivi des horaires de travail correspond à l'ensemble des dispositifs, outils ou procédures permettant à l'employeur de consigner de façon **fiable, objective et traçable** la **durée quotidienne de travail** effectuée par chaque salarié. Cette obligation vise à garantir le respect des **durées maximales de travail**, des temps de repos, ainsi que l'**égalité de traitement** entre les salariés. Le suivi des horaires permet également à l'Inspection du travail et des mines (ITM) d'exercer un **contrôle effectif** sur l'application de la législation relative au temps de travail.

Questions fréquentes

Le RGPD s'applique-t-il au système de suivi des horaires ?

Oui, le système doit garantir la sécurité des données conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018. La confidentialité, la limitation des finalités et la durée de conservation sont obligatoires. Une consultation de la CNPD est recommandée pour les systèmes électroniques.

Quel est le risque contentieux en l'absence de suivi des horaires ?

L'absence de relevé prive l'employeur de la possibilité de prouver le respect des durées maximales et peut entraîner la reconnaissance d'heures supplémentaires sur simple allégation du salarié. La charge de la preuve pèse sur l'employeur en cas de litige.

Quelles sanctions en cas d'absence de système de suivi des horaires ?

L'absence de système de suivi est sanctionnée par une amende administrative de 251 à 25 000 euros par infraction constatée, doublée en cas de récidive. L'Inspection du travail et des mines (ITM) constate les infractions et prononce les sanctions au titre de l'article L.211-29.

Quelles vérifications recommander pour prévenir les sanctions ?

Il est recommandé d'opter pour des solutions automatisées garantissant fiabilité et traçabilité, d'instaurer des contrôles internes réguliers et de documenter les vérifications. La sensibilisation des salariés à la déclaration exacte des horaires limite les risques d'inexactitude.

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

Quels supports sont admis pour le suivi des horaires ?

Tous les supports sont admis dès lors qu'ils permettent une traçabilité précise : registre papier, badgeuse, logiciel ou application. Le contenu doit indiquer début, fin et pauses de chaque période. La conservation est de cinq ans minimum, à disposition de l'ITM.

Tous les employeurs sont-ils concernés par l'obligation de suivi ?

Oui, tout employeur établi au Luxembourg, quel que soit le secteur ou la taille, doit mettre en place un système de suivi des horaires. Seuls les cadres dirigeants disposant d'une autonomie complète au sens de l'article L.211-3 sont exclus du dispositif.

Conditions d’exercice

Tout employeur établi au Luxembourg, quel que soit le secteur ou la taille, doit mettre en place un système de suivi des horaires.

Critère	Exigence
Employeurs concernés	Tous secteurs, tous effectifs
Salariés couverts	Tous types de contrat et de rémunération
Exclusion	Cadres dirigeants avec autonomie complète (L.211-3)
Justification	Toute exclusion doit être conforme à la loi
Égalité	Dispositif sans discrimination entre salariés

Modalités pratiques

Le suivi peut être assuré par tout moyen approprié, à condition de permettre une traçabilité précise.

Modalité	Description
Supports admis	Registre papier, badgeuse, logiciel ou application
Contenu	Début, fin et pauses de chaque période de travail
Conservation	Cinq ans minimum, tenue à disposition de l'ITM
Confidentialité	Sécurité des données conformément au RGPD
Infraction	Absence, incomplétude ou inexactitude des registres

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'opter pour des **solutions automatisées** ou informatisées afin d'assurer la **fiabilité, la traçabilité** et la facilité d'accès aux données. Les procédures internes doivent prévoir des **contrôles réguliers de conformité** du système, ainsi qu'une sensibilisation des salariés et des responsables à l'importance de la déclaration exacte des horaires. En cas de contrôle, l'employeur doit pouvoir présenter immédiatement les relevés d'horaires sur

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

demande de l'ITM. Il est conseillé de documenter les **vérifications internes** et de conserver la preuve des actions de formation ou d'information réalisées auprès du personnel. L'absence de système ou la présentation de relevés manifestement inexacts expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**, ainsi qu'à un risque contentieux accru en cas de litige sur la durée du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.211-29	Obligation de relevé individuel des heures
Code du travail, art. L.211-5	Durées maximales du travail
Code du travail, art. L.614-13	Sanctions en cas de manquement
Code du travail, art. L.414-2 (3)	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données horaires

L'absence de système de suivi des horaires expose l'employeur à des sanctions financières substantielles, à un risque de contentieux en cas de litige sur la durée du travail, et à une présomption en faveur du salarié concernant les heures supplémentaires. Il est impératif de vérifier régulièrement la conformité du dispositif et la traçabilité des données.

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.