

Le salarié peut-il demander à consulter ses propres relevés horaires ?

Réponse courte

Oui, le salarié peut demander à consulter ses propres relevés horaires. Ce **droit d'accès** est garanti par la législation luxembourgeoise, sans que le salarié ait à justifier sa demande, et l'employeur ne peut s'y opposer que dans des cas exceptionnels, dûment motivés.

La demande doit être adressée à l'employeur, **de préférence par écrit**, et l'employeur doit y répondre dans un délai raisonnable, généralement d'un mois. La consultation peut se faire sur place ou par remise de copies, **sans frais** pour le salarié. Ce droit découle à la fois de l'obligation de transparence de l'employeur et de la protection des données à caractère personnel, garantie par la loi du 1er août 2018 et le RGPD.

Définition

Les **relevés horaires** désignent l'ensemble des documents, supports ou systèmes permettant de consigner, de manière détaillée et chronologique, les heures de début et de fin de travail, ainsi que les pauses et absences d'un salarié. Ces relevés peuvent être tenus sous **format papier ou électronique**, et servent à établir la **durée effective du travail**, le calcul des heures supplémentaires, ainsi que le respect des **temps de repos légaux**.

Questions fréquentes

Combien de temps les relevés horaires sont-ils conservés ?

Les relevés doivent être conservés pendant au moins cinq ans à compter de la date à laquelle ils se rapportent. Cette durée correspond à la prescription quinquennale des salaires (article 2277 du Code civil) et permet de répondre aux contrôles ITM ou litiges.

Comment formuler une demande d'accès aux relevés horaires ?

La demande doit être adressée à l'employeur, de préférence par écrit pour preuve. L'employeur répond dans un délai raisonnable, généralement d'un mois. La consultation peut se faire sur place ou par remise de copies sans frais pour le salarié.

L'accès aux relevés horaires est-il payant pour le salarié ?

Non, la consultation et la remise de copies sont gratuites. La présence d'un représentant RH peut être imposée, sans frais à la charge du salarié. Cette gratuité découle des principes de transparence du RGPD et de la loi du 1er août 2018 sur les données personnelles.

L'employeur peut-il refuser l'accès aux relevés horaires ?

Le refus est exceptionnel et doit être motivé par écrit. Seul un motif légitime, comme la protection des droits d'autrui ou la sécurité, peut justifier un refus partiel. Toute restriction doit être communiquée au salarié et tracée pour vérification ultérieure.

Le salarié peut-il consulter ses propres relevés horaires ?

Oui, le salarié peut demander à consulter ses relevés horaires sans justification. Ce droit d'accès est garanti par la législation luxembourgeoise et par la protection des données personnelles (loi du 1er août 2018, RGPD). L'employeur ne peut refuser que dans des cas exceptionnels motivés.

Conditions d'exercice

Le salarié dispose d'un droit d'accès à ses propres relevés horaires, sans condition de justification.

Critère	Exigence
Titulaire du droit	Tout salarié concerné par les relevés
Justification	Aucune condition exigée du salarié
Fondement	Transparence et protection des données personnelles
Refus employeur	Exceptionnel, motif légitime et dûment motivé
Cas légitime	Protection des droits d'autrui ou sécurité

Modalités pratiques

La demande d'accès doit être adressée à l'employeur selon des modalités simples et documentées.

Modalité	Description
Forme de la demande	De préférence écrite, pour preuve
Délai de réponse	Raisonnable, généralement un mois
Mode de consultation	Sur place ou remise de copies
Frais	Gratuité pour le salarié
Présence imposable	Représentant RH possible, sans frais
Durée de conservation	Cinq ans minimum

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des **procédures internes** claires pour le traitement des demandes d'accès aux relevés horaires, incluant la désignation d'un **interlocuteur référent** et la conservation des traces des demandes et des réponses apportées. Les responsables RH doivent veiller à ce que les relevés soient tenus à jour, exacts et conservés pendant la **durée légale minimale**, soit cinq ans à compter de la date à laquelle ils se rapportent. Toute restriction à l'accès doit être exceptionnelle, **motivée par écrit** et communiquée au salarié concerné. La **confidentialité des données** et la conformité à la loi du 1er août 2018 doivent être assurées en toutes circonstances.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.211-29	Tenue du relevé individuel et droit de consultation
Loi du 1er août 2018	Droit d'accès aux données personnelles
RGPD, art. 15	Droit d'accès de la personne concernée
CNPD	Autorité compétente en cas de refus injustifié

L'employeur qui refuse ou retarde l'accès du salarié à ses relevés horaires s'expose à des sanctions administratives et à une contestation devant l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou la CNPD. Il est donc essentiel d'assurer la traçabilité et la disponibilité de ces documents à tout moment.

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.