

Le décompte horaire doit-il être communiqué chaque mois au salarié ?

Réponse courte

Le décompte horaire n'a **pas à être communiqué automatiquement** chaque mois au salarié. L'employeur doit cependant tenir ce relevé à disposition du salarié et de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pendant au moins cinq ans, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. Le salarié peut en demander la consultation ou une copie à tout moment.

Il est toutefois **recommandé** de transmettre régulièrement le décompte horaire aux salariés pour favoriser la **transparence** et limiter les contestations, notamment dans les entreprises pratiquant des horaires variables, le travail posté ou le temps partiel. L'absence de communication spontanée ne dispense pas l'employeur de son obligation de tenue et de conservation du registre.

Définition

Le **décompte horaire** désigne le relevé détaillé des heures de travail effectuées par un salarié sur une période déterminée, généralement le **mois civil**. Ce document recense les heures normales, **heures supplémentaires**, complémentaires, ainsi que les absences justifiées ou injustifiées. Il constitue un **outil de contrôle** du temps de travail et de vérification du respect des dispositions légales et contractuelles relatives à la **durée du travail**.

Questions fréquentes

Comment intégrer le décompte horaire au bulletin de salaire ?

L'intégration au bulletin de salaire ou la mise à disposition via un portail numérique sécurisé sont des solutions courantes pour transmettre le décompte horaire. Il convient de veiller à la confidentialité des données et à la conformité avec la loi du 1er août 2018.

Faut-il communiquer le décompte horaire pour les horaires variables ?

Il est recommandé, sans être obligatoire, de transmettre régulièrement le décompte horaire dans les entreprises pratiquant des horaires variables, le travail posté ou le temps partiel. Cette transparence limite les contestations sur les heures supplémentaires et les absences.

L'absence de communication mensuelle dispense-t-elle de tenir le registre ?

Non, l'absence de communication spontanée ne dispense pas l'employeur de l'obligation de tenue et de conservation du registre prévue à l'article L.211-29 du Code du travail. Le registre doit être à jour, fiable et présentable à l'ITM en cas de contrôle.

Le décompte horaire doit-il être communiqué chaque mois au salarié ?

Non, le décompte horaire n'a pas à être communiqué automatiquement chaque mois. L'employeur doit cependant tenir le relevé à disposition du salarié et de l'ITM pendant au moins cinq ans, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. Le salarié peut consulter à tout moment.

Le salarié peut-il demander son décompte horaire à tout moment ?

Oui, le salarié peut demander la consultation ou une copie de son décompte horaire à tout moment. L'employeur, tenu de conserver les relevés pendant cinq ans, doit pouvoir les fournir sans délai. Ce droit découle de la transparence et de la protection des données.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu de contrôler et de documenter le temps de travail de chaque salarié.

Critère	Exigence
Base légale	Article L.211-29 du Code du travail
Salariés concernés	Tous statuts (temps plein, partiel, variable)
Exclusion	Cadres dirigeants expressément exclus
Contenu	Durée, repos, heures supplémentaires
Transmission automatique	Non obligatoire chaque mois

Modalités pratiques

La législation luxembourgeoise n'impose pas la transmission automatique du décompte horaire, mais la tenue reste obligatoire.

Modalité	Description
Tenue	Obligatoire pour chaque salarié
Mise à disposition	Accessible au salarié et à l' ITM
Délai de conservation	Cinq ans minimum
Consultation	Sur demande du salarié à tout moment
Production en litige	Obligatoire en cas de contestation
Communication volontaire	Recommandée mais non obligatoire

Pratiques et recommandations

Bien que la communication mensuelle du décompte horaire ne soit pas une **obligation légale**, il est recommandé de transmettre ce document régulièrement aux salariés, notamment dans les entreprises pratiquant des **horaires variables**, le travail posté ou le temps partiel. Cette pratique favorise la **transparence**, limite les contestations ultérieures et facilite la gestion des heures supplémentaires ou des absences. L'intégration du décompte horaire au **bulletin de salaire** ou la mise à disposition via un portail numérique sécurisé sont des solutions couramment adoptées. Il convient de veiller à la **confidentialité des données** et à la conformité avec la législation sur la protection des données à caractère personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.211-29	Tenue et conservation du relevé individuel
Code du travail, art. L.211-5	Durées maximales du travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Jurisprudence nationale	Preuve des heures et contrôle ITM

En cas de contestation sur le paiement des heures supplémentaires ou le respect de la durée du travail, l'absence de communication régulière du décompte horaire peut fragiliser la position de l'employeur devant les juridictions du travail.

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.