

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'affichage légal au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

L'employeur au Luxembourg en 2025 doit afficher de façon permanente, lisible et accessible, dans chaque établissement, un ensemble d'informations obligatoires : coordonnées de l'Inspection du travail et du médecin du travail, textes sur l'égalité de traitement et la non-discrimination, horaires collectifs, règlement d'ordre intérieur (si existant), procédures de harcèlement, consignes de sécurité et d'incendie, informations sur la délégation du personnel (si existante), convention collective applicable, modalités d'accès au règlement sur la protection des données personnelles, et procédure de dénonciation des infractions (whistleblowing, si concerné).

L'affichage doit être actualisé, rédigé dans une langue comprise par la majorité des salariés, et accessible à tous, y compris sur plusieurs sites ou en horaires décalés. Il peut être complété par voie électronique si l'accès et la preuve de consultation sont garantis.

L'employeur doit conserver une preuve de la mise en place et de la mise à jour des affichages. Le non-respect de ces obligations expose à des sanctions administratives et à la nullité de certaines procédures internes.

Définition

L'affichage légal regroupe l'ensemble des informations que l'employeur doit obligatoirement porter à la connaissance des salariés, de façon visible et accessible sur le lieu de travail. Ces obligations sont fixées par le Code du travail luxembourgeois et des textes réglementaires spécifiques, afin d'assurer la transparence des droits et devoirs, la sécurité, la santé au travail et le respect des procédures collectives.

L'affichage légal vise à garantir l'égalité de traitement, la traçabilité des informations transmises aux salariés et le respect des droits fondamentaux au sein de l'entreprise. Il s'agit d'une formalité substantielle, dont l'omission peut entraîner des sanctions.

Conditions d'exercice

L'obligation d'affichage s'impose à tout employeur disposant d'un établissement au Luxembourg, dès lors qu'au moins un salarié y exerce son activité. Certaines obligations varient selon l'effectif de l'entreprise, notamment la présence d'une délégation du personnel à partir de 15 salariés.

L'affichage doit être réalisé dans un lieu accessible à l'ensemble des salariés, y compris ceux travaillant en horaires décalés, en équipes ou sur plusieurs sites. L'employeur doit garantir que chaque salarié puisse prendre connaissance des informations affichées, quelle que soit sa situation de travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit afficher de manière permanente, lisible et actualisée, dans les locaux de l'entreprise, les informations suivantes :

- **Coordonnées de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : adresse, numéro de téléphone, adresse électronique (article [L.312-1](#)).
- **Textes relatifs à l'égalité de traitement et à la non-discrimination** : extraits des articles [L.241-1](#) à [L.241-10](#).
- **Horaires de travail collectifs** : début et fin de la journée de travail, pauses, jours de repos hebdomadaire (article [L.211-10](#)).
- **Règlement d'ordre intérieur** (le cas échéant) : règles relatives à la discipline, à la sécurité et à l'hygiène (article [L.414-1](#)).
- **Procédure d'alerte en matière de harcèlement moral ou sexuel** : modalités de signalement, coordonnées des personnes de confiance ou référents (articles [L.245-2](#) et [L.246-2](#)).
- **Consignes de sécurité et d'incendie** : plans d'évacuation, numéros d'urgence, localisation des équipements de secours (loi modifiée du 17 juin 1994).
- **Nom et coordonnées du médecin du travail compétent** (article [L.312-1](#)).
- **Informations relatives à la délégation du personnel** : noms des membres, heures de réception, modalités de contact (articles [L.414-1](#) et [L.415-1](#), si la délégation existe).
- **Convention collective applicable** ou, à défaut, mention de l'absence de convention (article [L.162-12](#)).
- **Modalités d'accès au règlement sur la protection des données personnelles** (RGPD, article 13 du règlement UE 2016/679, obligation d'information reprise par le Code du travail).
- **Procédure de dénonciation des infractions (whistleblowing)**, pour les entreprises concernées par la loi du 16 mai 2023.

L'affichage peut être complété par voie électronique, à condition que l'accès soit garanti à tous les salariés et que la preuve de la consultation soit possible. L'employeur doit conserver une trace de la mise en place et de la mise à jour des affichages.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier régulièrement la conformité et l'actualisation des affichages, notamment lors de toute modification législative, réglementaire ou organisationnelle. Les documents doivent être rédigés en français, allemand ou luxembourgeois, selon la langue de travail de l'entreprise, et dans une langue comprise par la majorité des salariés.

L'employeur doit veiller à la lisibilité, à la permanence et à l'intégrité des affichages. En cas de pluralité de sites, chaque site doit disposer de ses propres affichages. L'absence ou l'insuffisance d'affichage peut entraîner des sanctions administratives et pénales lors des contrôles de l'[ITM](#).

Il est conseillé de documenter chaque mise à jour et de conserver une copie des affichages antérieurs pour assurer la traçabilité et la preuve en cas de litige.

Cadre juridique

Les principales obligations d'affichage sont prévues par :

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.312-1](#) (affichage des coordonnées de l'[ITM](#) et du médecin du travail)
 - Articles [L.241-1](#) à [L.241-10](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.211-10](#) (horaires de travail collectifs)
 - Article [L.414-1](#) (règlement d'ordre intérieur, délégation du personnel)
 - Article [L.415-1](#) (modalités de contact de la délégation du personnel)
 - Articles [L.245-2](#) et [L.246-2](#) (procédure de harcèlement)
 - Article [L.162-12](#) (convention collective)
- **Loi modifiée du 17 juin 1994** sur la sécurité et la santé des travailleurs
- **Loi du 16 mai 2023** relative à la protection des lanceurs d'alerte (whistleblowing)
- **Règlement UE 2016/679** (RGPD), article 13, repris par le Code du travail
- Règlements grand-ducaux spécifiques relatifs à la sécurité, à l'hygiène et à la santé au travail

La jurisprudence luxembourgeoise rappelle que l'affichage constitue une formalité substantielle, dont l'omission ne peut être compensée par d'autres moyens d'information.

L'employeur doit conserver une preuve de la mise en place et de la mise à jour des affichages, notamment en cas de litige ou de contrôle de l'[ITM](#). Un affichage non conforme ou incomplet expose l'entreprise à des amendes administratives et à la nullité de certaines procédures internes.

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.