

# Quelles sont les obligations en matière d'affichage légal en entreprise au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les employeurs au Luxembourg doivent afficher de façon visible, accessible, permanente, lisible et actualisée un ensemble d'informations obligatoires dans les locaux de travail. Ces informations incluent notamment les horaires de travail, les congés légaux, les coordonnées de l'Inspection du travail et des mines (ITM), la délégation du personnel (le cas échéant), le service de santé au travail, le règlement d'ordre intérieur (si applicable), les consignes de sécurité et d'incendie, l'interdiction de fumer, les règles d'égalité de traitement et de non-discrimination, ainsi que la procédure de harcèlement moral ou sexuel.

L'affichage doit être réalisé dans la ou les langues de travail de l'établissement et mis à jour à chaque modification. L'affichage électronique peut compléter, mais ne remplace pas l'affichage physique obligatoire. L'employeur doit conserver une copie des documents affichés et veiller à la conformité de l'affichage sous peine de sanctions administratives ou pénales.

## Définition

L'affichage légal en entreprise regroupe l'ensemble des informations que l'employeur doit obligatoirement porter à la connaissance des salariés, par voie d'affichage visible et accessible dans les locaux de travail. Cette obligation vise à garantir la transparence sur les droits des salariés, les règles internes applicables et les coordonnées des instances compétentes. L'affichage légal constitue une formalité impérative dont l'inobservation peut entraîner des sanctions administratives ou pénales.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'affichage s'impose à tout employeur disposant d'un établissement au Luxembourg, indépendamment de l'effectif, sous réserve de certaines obligations spécifiques liées à la taille de l'entreprise ou à la présence d'instances représentatives du personnel. Les informations à afficher varient selon la nature de l'activité, la présence d'une délégation du personnel, d'un comité de sécurité et santé, ou d'autres organes. L'affichage doit être réalisé dans un lieu accessible à l'ensemble des salariés, généralement dans les locaux sociaux, à proximité des entrées ou des zones de passage.

L'employeur doit également veiller au respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination dans la diffusion des informations, conformément aux articles L.241-1 et suivants du Code du travail.

## Modalités pratiques

L'employeur doit assurer l'affichage, de manière permanente, lisible et actualisée, des informations suivantes :

- **Horaires de travail** : Tableau indiquant les heures de début et de fin du travail, ainsi que les pauses (article [L.211-6](#) du Code du travail).
- **Congés légaux** : Informations sur les congés payés et jours fériés (articles [L.233-4](#) et [L.232-2](#)).
- **Coordonnées de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : Adresse, numéro de téléphone et adresse électronique (article [L.414-3](#)).
- **Coordonnées de la délégation du personnel** (le cas échéant) : Noms des membres, lieu et horaires de réception (articles [L.414-4](#) et [L.414-5](#)).
- **Coordonnées du service de santé au travail** : Adresse et moyens de contact (article [L.312-1](#)).
- **Règlement d'ordre intérieur** (si applicable) : Règles internes relatives à la discipline, à la sécurité et à l'hygiène (article [L.415-1](#)).
- **Consignes de sécurité et d'incendie** : Procédures à suivre en cas d'urgence, localisation du matériel de secours (loi du 19 mars 1988 sur la sécurité et la santé des travailleurs).
- **Interdiction de fumer** : Signalisation conforme à la législation sur la protection contre le tabagisme (loi du 29 mars 2013).
- **Égalité de traitement et non-discrimination** : Extraits des articles pertinents du Code du travail (loi du 28 novembre 2006, articles [L.241-1](#) et suivants).
- **Procédure de harcèlement moral ou sexuel** : Informations sur les recours internes et externes (articles [L.245-2](#) et [L.246-2](#)).

D'autres affichages peuvent être requis selon la situation de l'entreprise, notamment en matière de travail intérimaire, de protection des jeunes travailleurs (articles [L.344-1](#) et suivants), ou de présence de travailleurs détachés (articles [L.142-2](#) et suivants).

## Pratiques et recommandations

L'affichage doit être actualisé à chaque modification des informations obligatoires. Il est recommandé d'utiliser des supports résistants et protégés contre les dégradations pour garantir la lisibilité et la pérennité des informations. Les informations doivent être rédigées en français, en allemand ou en luxembourgeois, selon la langue de travail de l'établissement. En cas de pluralité de langues, il est conseillé d'afficher les informations dans toutes les langues couramment utilisées dans l'entreprise.

L'affichage électronique peut compléter, mais ne remplace pas l'affichage physique obligatoire. L'employeur doit conserver une copie des documents affichés pour assurer la traçabilité et pouvoir répondre à toute demande de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Il est recommandé de procéder à un audit régulier de la conformité des affichages et de documenter toute mise à jour.

## Cadre juridique

Les principales obligations d'affichage sont prévues par le Code du travail luxembourgeois et des textes associés, notamment :

- Article [L.211-6](#) (horaires de travail)
- Articles [L.233-4](#) et [L.232-2](#) (congés légaux)
- Article [L.414-3](#) (coordonnées ITM)
- Articles [L.414-4](#) et [L.414-5](#) (délégation du personnel)
- Article [L.415-1](#) (règlement d'ordre intérieur)
- Article [L.312-1](#) (service de santé au travail)
- Loi du 19 mars 1988 sur la sécurité et la santé des travailleurs
- Loi du 29 mars 2013 relative à l'interdiction de fumer sur les lieux de travail
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement (articles [L.241-1](#) et suivants)
- Articles [L.245-2](#) et [L.246-2](#) (harcèlement moral et sexuel)
- Articles [L.344-1](#) et suivants (protection des jeunes travailleurs)
- Articles [L.142-2](#) et suivants (travailleurs détachés)

La jurisprudence nationale confirme l'exigence de visibilité, d'accessibilité et de traçabilité de l'affichage légal.

Un affichage incomplet, obsolète ou non accessible à tous les salariés expose l'employeur à des amendes administratives, à la contestation de certaines décisions internes et à des sanctions pénales. Il est essentiel de documenter chaque mise à jour et de garantir l'encadrement humain de la gestion des affichages.

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.