# Quelles règles s’appliquent aux salariés à temps partiel pour le suivi horaire ?

## Réponse courte

Le suivi horaire des salariés à temps partiel au Luxembourg est obligatoire. L’employeur doit mettre en place un système fiable d’enregistrement des heures réellement effectuées, mentionnant le début, la fin de chaque période de travail et les pauses. Ces relevés doivent être conservés au moins cinq ans et être accessibles à l’Inspection du travail et des mines (ITM) ainsi qu’au salarié.

Toute modification de la répartition ou de la durée du travail doit faire l’objet d’un avenant écrit accepté par le salarié. Les heures complémentaires sont strictement encadrées et ne peuvent dépasser 20 % de la durée prévue au contrat, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Le non-respect de ces règles expose l’employeur à des sanctions et à la requalification du contrat en temps plein.

## Définition

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée de travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable aux salariés à temps plein dans l’entreprise. Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement mentionner la répartition exacte de la durée du travail, la qualification du poste, la rémunération, ainsi que les modalités de modification éventuelle de la répartition des horaires.

## Conditions d’exercice

L’employeur doit garantir que la durée du travail du salarié à temps partiel ne dépasse pas celle prévue au contrat. Toute modification de la répartition ou de la durée du travail doit faire l’objet d’un avenant écrit accepté par le salarié. Le recours aux heures complémentaires, c’est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle mais en-deçà de la durée légale du travail, est strictement encadré : elles ne peuvent excéder 20 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Les heures complémentaires doivent être rémunérées au taux normal, sauf si elles excèdent la limite précitée, auquel cas elles sont majorées.

## Modalités pratiques

Le suivi horaire des salariés à temps partiel est obligatoire et doit permettre de contrôler précisément le respect de la durée contractuelle. L’employeur doit mettre en place un système fiable d’enregistrement des heures de travail réellement effectuées, sous forme manuelle ou électronique. Ce relevé doit mentionner le début et la fin de chaque période de travail, ainsi que les pauses. Les relevés doivent être conservés pendant une durée minimale de cinq ans


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

et être tenus à la disposition de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de contrôle. Le salarié doit pouvoir consulter à tout moment ses propres relevés horaires.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les horaires de travail dans un planning écrit, communiqué au salarié avant le début de chaque période de référence. Toute modification ponctuelle des horaires doit être notifiée par écrit et acceptée par le salarié, sauf cas d'urgence dûment justifié. L'employeur doit veiller à ce que le cumul d'heures complémentaires ne conduise pas à un dépassement régulier de la durée contractuelle, sous peine de requalification du contrat en temps plein. L'utilisation d'outils numériques de pointage facilite la traçabilité et la conformité du suivi horaire. Il est conseillé d'informer régulièrement les salariés sur leurs droits relatifs au temps partiel et au suivi horaire.

## Cadre juridique

Les règles relatives au suivi horaire des salariés à temps partiel sont fixées par les articles L.123-1 à L.123-7 du Code du travail luxembourgeois. L'obligation de suivi horaire découle de l'article L.211-29, qui impose à l'employeur de tenir un relevé individuel des heures de travail pour chaque salarié à temps partiel. La jurisprudence nationale confirme que l'absence de suivi horaire constitue une infraction susceptible de sanctions administratives et de litiges prud'homaux. Les modalités de recours aux heures complémentaires sont précisées à l'article L.123-4. Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais jamais moins protectrices que la loi.

Le non-respect des obligations de suivi horaire expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et à la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein, avec effet rétroactif sur la rémunération et les droits sociaux du salarié.

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.