Quels sont les droits du salarié en matière d’accès à ses relevés horaires ?

Réponse courte

Le salarié a le droit d’accéder à l’ensemble de ses relevés horaires, sans avoir à justifier sa demande, à tout moment pendant la relation de travail et jusqu’à cinq ans après la fin de son contrat. Ce droit s’exerce sur simple demande écrite ou orale, et l’employeur doit fournir gratuitement une copie lisible et exhaustive des relevés dans un délai raisonnable, généralement de huit jours ouvrables.

L’accès doit porter sur toutes les périodes demandées dans la limite de conservation légale, sans discrimination entre salariés. L’employeur doit garantir la confidentialité des données, assurer la traçabilité des demandes et ne peut exiger aucun frais du salarié pour l’obtention de ses relevés.

Définition

Le relevé horaire correspond à un document ou à un ensemble de données retraçant, pour chaque salarié, les heures de début et de fin de travail, ainsi que les pauses et interruptions, sur une période déterminée. Au Luxembourg, la tenue de ces relevés est obligatoire pour l’employeur dès lors que l’horaire de travail du salarié n’est pas fixe, que le salarié effectue des heures supplémentaires ou que l’organisation du temps de travail le requiert.

Ces relevés constituent un élément de preuve en cas de litige relatif au temps de travail, à la rémunération ou au respect des durées maximales légales. Ils participent également à la protection des droits du salarié en matière de durée du travail et de repos.

Conditions d’exercice

Tout salarié bénéficie d’un droit d’accès à ses relevés horaires, qu’ils soient tenus sous format papier ou électronique. Ce droit s’exerce sans condition de justification, à tout moment pendant la relation de travail et jusqu’à cinq ans après la cessation du contrat, conformément au délai de prescription applicable aux créances salariales.

L’employeur ne peut subordonner l’accès à une demande motivée ni limiter ce droit à certaines périodes. L’accès doit porter sur l’ensemble des relevés concernant le salarié, pour toute période demandée dans la limite de conservation légale. L’égalité de traitement doit être assurée entre tous les salariés dans l’exercice de ce droit.

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

Modalités pratiques

L'accès aux relevés horaires s'effectue sur simple demande écrite ou orale du salarié. L'employeur doit fournir une copie lisible et exhaustive des relevés dans un délai raisonnable, généralement fixé à huit jours ouvrables à compter de la demande.

La transmission peut se faire par remise en main propre, envoi postal ou par voie électronique, selon les moyens habituels de communication dans l'entreprise. Aucun frais ne peut être mis à la charge du salarié pour l'obtention de ses relevés. L'employeur doit garantir la confidentialité des données, en ne transmettant que les informations concernant le salarié demandeur, et assurer la traçabilité des demandes et des transmissions.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'informer explicitement les salariés, lors de l'embauche et à chaque modification des modalités de suivi du temps de travail, de leur droit d'accès aux relevés horaires. La mise en place d'un accès direct et sécurisé, par exemple via un portail intranet, facilite l'exercice de ce droit et limite les risques de litiges.

En cas de contestation sur la réalité des heures effectuées, l'absence de communication des relevés horaires par l'employeur peut être retenue à sa charge devant les juridictions du travail. Il est conseillé de conserver une traçabilité des demandes et des transmissions de relevés, et d'assurer un encadrement humain dans le traitement des demandes d'accès.

Cadre juridique

- **Article L.211-29 du Code du travail luxembourgeois** : obligation de tenue et de conservation des relevés horaires, durée de conservation de cinq ans.
- **Article L.261-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : droit d'accès aux données personnelles.
- **Article 15 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : droit d'accès de la personne concernée à ses données.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : charge de la preuve en matière de temps de travail.

L'absence de communication des relevés horaires à la demande du salarié peut constituer une infraction pénale et exposer l'employeur à des sanctions administratives. Elle peut également entraîner une inversion de la charge de la preuve en cas de contentieux relatif au temps de travail, au détriment de l'employeur.

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.