L’employeur est-il tenu d’afficher les horaires collectifs ?

Réponse courte

Oui, l’employeur est tenu d’afficher les horaires collectifs de travail dès qu’un horaire collectif est en vigueur dans l’établissement, quel que soit le nombre de salariés. Cette obligation concerne aussi bien les entreprises privées que les établissements publics employant du personnel sous contrat de droit privé.

L’affichage doit être visible et accessible à tous les salariés sur chaque lieu de travail concerné, indiquer précisément les heures de début et de fin de travail ainsi que les pauses pour chaque jour, et être rédigé dans une langue comprise par la majorité des salariés. Toute modification doit également être affichée avant son entrée en vigueur, et l’employeur doit garantir la traçabilité des horaires affichés. L’absence ou l’insuffisance d’affichage constitue une infraction susceptible d’être sanctionnée lors d’un contrôle de l’Inspection du travail et des mines (ITM).

Définition

L’horaire collectif de travail correspond à la répartition régulière des heures de travail applicables à l’ensemble ou à une catégorie déterminée de salariés dans un établissement ou un service. Ce document précise les heures de début et de fin de travail, ainsi que les pauses, pour chaque jour de la semaine. L’horaire collectif se distingue de l’horaire individuel, qui concerne des aménagements spécifiques à certains salariés.

Conditions d’exercice

L’obligation d’affichage des horaires collectifs s’impose à tout employeur qui organise le travail selon un horaire collectif, qu’il soit fixe, variable ou aménagé. Cette obligation concerne aussi bien les entreprises privées que les établissements publics employant du personnel sous contrat de droit privé. L’affichage doit être effectué dès qu’un horaire collectif est en vigueur, sans condition de seuil d’effectif.

L’employeur doit également respecter les principes d’égalité de traitement entre les salariés et garantir l’accessibilité de l’information à tous, conformément aux obligations générales d’information et de non-discrimination prévues par le Code du travail.

Modalités pratiques

L’horaire collectif de travail doit être affiché de manière visible et accessible dans chaque lieu de travail concerné, y compris sur les chantiers et sites décentralisés. L’affichage doit indiquer, pour chaque jour de la semaine, les heures de début et de fin de travail, ainsi que la durée et l’horaire des pauses.

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

Toute modification de l'horaire collectif doit être affichée avant son entrée en vigueur. L'affichage doit être rédigé dans une langue comprise par la majorité des salariés. L'employeur doit veiller à la traçabilité des horaires affichés et de leurs modifications, en conservant une copie datée de chaque version.

L'affichage numérique est admis à condition que l'accès soit garanti à l'ensemble des salariés concernés et que la traçabilité soit assurée. L'absence ou l'insuffisance d'affichage constitue une infraction susceptible d'être sanctionnée lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de dater et de signer chaque horaire collectif affiché afin d'attester de sa validité et de sa conformité. L'employeur doit conserver une copie des horaires affichés et de leurs modifications pour pouvoir justifier du respect de ses obligations en cas de contrôle ou de litige.

En cas de pluralité d'horaires collectifs au sein de l'entreprise (par exemple, selon les services ou équipes), chaque horaire doit être affiché dans le secteur concerné. L'employeur doit s'assurer que l'horaire affiché correspond strictement à la réalité de l'organisation du travail et que les salariés disposent d'un interlocuteur humain pour toute question relative à l'horaire.

Il est conseillé de sensibiliser les responsables de site à l'importance de l'affichage et de la mise à jour régulière des horaires collectifs, afin de limiter les risques de contestation ou de sanction.

Cadre juridique

- **Article L.211-6 du Code du travail luxembourgeois** : obligation d'affichage de l'horaire collectif dans chaque établissement ou chantier, de manière visible et accessible.
- **Article L.414-1 et suivants du Code du travail** : contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et sanctions applicables en cas de manquement.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : obligation d'information des salariés.
- Jurisprudence nationale confirmant l'importance de l'affichage pour l'information des salariés et le contrôle du temps de travail.

L'absence d'affichage des horaires collectifs peut entraîner des sanctions lors d'un contrôle de l'ITM et fragiliser la position de l'employeur en cas de contestation relative au temps de travail ou aux heures supplémentaires. Il est essentiel de garantir la traçabilité et l'accessibilité de l'information à tous les salariés.

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.