L’entreprise doit-elle transmettre les horaires à la délégation du personnel ?

Réponse courte

L’entreprise doit transmettre les horaires de travail à la délégation du personnel dès lors qu’elle dispose d’une délégation élue, qu’il s’agisse d’horaires collectifs ou individualisés, et ce, pour toute mise en place ou modification substantielle des horaires. Cette transmission doit être effectuée par écrit, au moins cinq jours ouvrables avant l’entrée en vigueur des horaires, sauf urgence justifiée.

L’obligation s’applique également en cas de présence d’une délégation suppléante ou centrale, et concerne aussi bien les horaires fixes que variables, le travail posté ou en équipes. Si l’entreprise ne dispose pas de délégation du personnel, cette obligation ne s’applique pas.

Définition

La transmission des horaires de travail à la délégation du personnel désigne l’obligation, pour l’employeur, de communiquer à la délégation du personnel les horaires collectifs ou individuels applicables dans l’entreprise ou l’établissement. Cette obligation vise à garantir la transparence sur l’organisation du temps de travail et à permettre à la délégation d’exercer ses missions de contrôle et de représentation des salariés, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L’obligation de transmission des horaires de travail à la délégation du personnel s’applique dans toute entreprise ou établissement disposant d’une délégation du personnel élue conformément à l’article L.411-1 du Code du travail. Elle concerne tant les horaires collectifs que les horaires individualisés, y compris en cas de travail posté, d’équipes successives ou d’horaires variables. Cette obligation s’étend également à toute modification substantielle des horaires, qu’elle soit temporaire ou définitive.

La délégation du personnel doit être informée préalablement à la mise en œuvre de nouveaux horaires ou de modifications, afin de pouvoir formuler un avis ou exercer un droit d’opposition dans les cas prévus par la loi. L’absence de délégation du personnel dans l’entreprise dispense l’employeur de cette obligation, mais la présence d’une délégation suppléante ou centrale impose le respect de la transmission.

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

Modalités pratiques

La transmission des horaires à la délégation du personnel doit s'effectuer par écrit. L'employeur doit communiquer les horaires collectifs ou individualisés, ainsi que toute modification, au moins cinq jours ouvrables avant leur entrée en vigueur, sauf circonstances exceptionnelles justifiées par des motifs impérieux d'organisation. Cette communication peut être réalisée par voie électronique, remise en main propre contre accusé de réception, ou affichage dans un lieu accessible à la délégation.

En cas de modification des horaires, l'employeur doit joindre à la transmission une note explicative précisant les motifs, la durée et la portée des changements. La délégation du personnel peut demander des informations complémentaires ou formuler des observations dans un délai raisonnable, sans que cela ne suspende l'entrée en vigueur des horaires, sauf opposition formelle dans les cas prévus par la loi (par exemple, en matière d'horaires mobiles ou de travail posté).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de tenir à jour un registre des transmissions effectuées à la délégation du personnel, mentionnant la date, la nature des horaires communiqués et le mode de transmission. Cette traçabilité permet de justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de litige.

L'employeur doit veiller à associer la délégation du personnel en amont de toute modification importante des horaires, notamment lors de la négociation d'horaires variables, de cycles de travail ou de recours au travail posté. Une concertation préalable favorise la prévention des conflits et l'acceptation des changements par les salariés.

En cas de non-transmission ou de transmission tardive, la délégation du personnel peut saisir l'ITM, qui est habilitée à constater l'infraction et à ordonner la régularisation. Des sanctions administratives peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur en cas de manquement répété.

Cadre juridique

L'obligation de transmission des horaires de travail à la délégation du personnel est prévue par les articles L.211-8, L.211-9 et L.414-4 du Code du travail luxembourgeois. Ces dispositions imposent à l'employeur de communiquer à la délégation du personnel les horaires collectifs ou individualisés, ainsi que toute modification, dans les délais légaux. La jurisprudence nationale confirme que cette obligation vise à garantir l'information et la consultation effective de la délégation, condition essentielle à l'exercice de ses missions de contrôle et de représentation.

Il est conseillé de formaliser systématiquement la transmission des horaires à la délégation du personnel par un document daté et signé, afin de prévenir toute contestation ultérieure sur le respect des obligations d'information.

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

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.

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