

Quelles sont les obligations d'affichage imposées par l'ITM au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

En 2025, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) impose aux employeurs au Luxembourg d'afficher, dans chaque établissement, un ensemble d'informations obligatoires accessibles à tous les salariés. Ces informations incluent notamment l'horaire collectif de travail, le règlement d'ordre intérieur (s'il existe), les coordonnées de l'ITM, du médecin du travail, des délégués du personnel et de la délégation à la sécurité et à la santé, les consignes de sécurité et d'incendie, les informations sur la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les modalités d'accès aux documents relatifs à la protection des données personnelles, ainsi que les coordonnées de la caisse de maladie compétente.

L'affichage doit être réalisé dans un lieu visible et facilement accessible, sur support papier ou, sous conditions strictes, par voie électronique, à condition que tous les salariés aient un accès effectif et équitable. Les informations doivent être tenues à jour sans délai en cas de modification, et l'absence ou l'obsolescence de l'affichage peut entraîner des sanctions administratives ou pénales lors d'un contrôle de l'ITM.

Il est recommandé de centraliser les informations sur un panneau unique, de conserver une copie datée de chaque affichage et de rédiger les documents dans une langue comprise par la majorité des salariés. L'employeur doit informer les salariés de la localisation des panneaux et veiller à la traçabilité des affichages.

Définition

Les obligations d'affichage imposées par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) regroupent l'ensemble des informations que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés, par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, conformément au Code du travail luxembourgeois. Ces obligations visent à garantir la transparence des droits et devoirs des salariés, à assurer la sécurité et la santé au travail, et à permettre à l'ITM de contrôler le respect de la législation sociale.

L'affichage obligatoire concerne des informations relatives à l'organisation du travail, à la sécurité, à la représentation du personnel, à la lutte contre les discriminations et au respect de la vie privée. Il s'agit d'une mesure de traçabilité et de transparence, essentielle pour la protection des droits des salariés.

Conditions d'exercice

L'obligation d'affichage s'impose à tout employeur disposant d'un établissement ou d'un lieu de travail situé au Luxembourg, quel que soit le secteur d'activité ou l'effectif de l'entreprise. Elle concerne tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée, déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

L'affichage doit être réalisé dans chaque établissement, succursale ou site où travaillent des salariés. Les informations doivent être accessibles à l'ensemble du personnel, y compris aux travailleurs intérimaires, apprentis et stagiaires. L'employeur doit veiller à l'égalité d'accès à l'information pour tous les salariés, sans discrimination.

Modalités pratiques

L'affichage doit être effectué dans un lieu facilement accessible, visible et lisible par tous les salariés, généralement dans les locaux sociaux, à proximité des entrées, des vestiaires ou des espaces de pause. L'affichage peut être réalisé sur support papier ou, sous conditions strictes, par voie électronique, à condition que tous les salariés disposent d'un accès effectif, constant et équitable à ces informations.

Les documents devant obligatoirement être affichés comprennent notamment :

- L'horaire collectif de travail, précisant les heures de début et de fin de la journée de travail ainsi que les pauses (article [L.211-6](#)).
- Le règlement d'ordre intérieur, s'il existe (article [L.223-1](#)).
- Les coordonnées de l'ITM (adresse, téléphone, email).
- Les coordonnées du médecin du travail compétent.
- Les coordonnées des délégués du personnel et de la délégation à la sécurité et à la santé, le cas échéant (articles [L.312-1](#) et [L.314-1](#)).
- Les consignes de sécurité et d'incendie, y compris les plans d'évacuation (Code du travail, Livre III, Titre Ier, Chapitre VI).
- Les informations relatives à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel (article [L.245-2](#)).
- Les modalités d'accès aux documents relatifs à la protection des données personnelles, si applicables (RGPD et Loi du 1er août 2018).
- Les coordonnées de la caisse de maladie compétente.

L'affichage doit être mis à jour sans délai en cas de modification des informations. L'absence, l'insuffisance ou l'obsolescence de l'affichage peut entraîner des sanctions administratives ou pénales lors d'un contrôle de l'[ITM](#).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de centraliser l'ensemble des informations sur un panneau unique, clairement identifié, afin de faciliter l'accès et la consultation par les salariés. En cas d'affichage électronique, il convient de s'assurer que tous les salariés, y compris ceux sans poste informatique, disposent d'un accès effectif et permanent.

Il est conseillé de conserver une copie datée de chaque affichage et de ses mises à jour, afin de pouvoir justifier du respect des obligations en cas de contrôle. L'affichage doit être rédigé dans une langue comprise par la majorité des salariés, le français étant généralement privilégié, mais l'allemand, le luxembourgeois ou l'anglais peuvent être utilisés si nécessaire.

L'employeur doit veiller à la traçabilité des affichages et à l'encadrement humain de la démarche, notamment en informant les salariés de la localisation des panneaux d'affichage et des modalités d'accès aux informations.

Cadre juridique

Les principales obligations d'affichage sont prévues par le Code du travail luxembourgeois et la législation associée :

- Article [L.211-6](#) : Horaire collectif de travail
- Article [L.223-1](#) : Règlement d'ordre intérieur
- Article [L.245-2](#) : Lutte contre le harcèlement moral et sexuel
- Article [L.312-1](#) : Délégués du personnel
- Article [L.314-1](#) : Délégation à la sécurité et à la santé
- Livre III, Titre Ier, Chapitre VI : Sécurité et santé au travail (consignes, plans d'évacuation)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), pour les informations relatives à la protection des données
- Autres textes spécifiques applicables selon l'activité ou la structure de l'entreprise

L'[ITM](#) est compétente pour contrôler le respect de ces obligations et peut prononcer des sanctions en cas de manquement.

Le non-respect des obligations d'affichage constitue une infraction susceptible d'entraîner des amendes administratives ou pénales. Il est impératif de vérifier régulièrement la conformité, l'accessibilité et l'actualisation des informations affichées, en tenant compte des évolutions législatives et des changements internes à l'entreprise.

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.