Quels sont les risques juridiques pour l'employeur qui ne mesure pas le temps de travail ?

Réponse courte

L'absence de mesure du temps de travail expose l'employeur à des **sanctions pénales** prévues par l'article L.211-36 du Code du travail, soit une amende de **251 à 15 000 EUR** par infraction constatée. Cette carence prive l'employeur de la preuve du respect des durées maximales de travail et des temps de repos, ce qui renverse la **charge de la preuve** en sa défaveur en cas de litige devant le tribunal du travail.

En cas de contestation relative aux **heures supplémentaires**, l'employeur dépourvu de registre ne peut s'opposer efficacement aux déclarations du salarié. Il s'expose à des condamnations pour heures supplémentaires non rémunérées, non-respect des repos légaux et, le cas échéant, à des **dommages-intérêts**. L'Inspection du travail et des mines peut en outre imposer des mesures correctives immédiates et dresser procès-verbal.

Définition

La **mesure du temps de travail** consiste à enregistrer de manière objective et fiable la durée quotidienne de travail effectuée par chaque salarié, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. Elle inclut le début, la fin et la durée du travail journalier, ainsi que les prolongations.

L'obligation de mesure, fondée sur le registre quotidien, s'applique à tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, à l'exception des **cadres dirigeants** au sens de l'article L.211-3. Elle vise à garantir le respect des dispositions sur la durée du travail, les pauses et les repos.

Questions fréquentes

L'absence de registre inverse-t-elle la charge de la preuve ?

Oui, sans registre l'employeur ne peut s'opposer efficacement aux déclarations du salarié sur les heures supplémentaires. La charge de la preuve repose sur lui et son absence le prive de moyen de défense devant le tribunal du travail saisi par le salarié.

Les manquements donnent-ils lieu à des sanctions cumulatives ?

Oui, les sanctions pénales sont cumulatives pour chaque infraction constatée : absence de registre, non-respect des repos journaliers, dépassement des durées maximales. La récidive permet de doubler le maximum des peines prévues par l'article L.211-36.

Quelle est l'amende encourue en l'absence de registre ?

L'amende prévue par l'article L.211-36 du Code du travail est comprise entre 251 et 15 000 EUR par infraction constatée. En cas de récidive, les peines peuvent être portées au double du maximum prévu par le texte applicable.

Quelles conséquences civiles devant le tribunal du travail ?

Le salarié peut réclamer le paiement des heures supplémentaires non rémunérées, le respect des temps de repos et obtenir des dommages-intérêts complémentaires. Sans registre, l'employeur ne peut contester les déclarations du salarié sur la durée du travail effectuée.

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

Quels pouvoirs de l'ITM en cas d'absence de registre ?

L'ITM peut intervenir à tout moment, exiger la présentation immédiate du registre, dresser procès-verbal en cas d'infraction et imposer des mesures correctives sous astreinte. Le refus de présentation constitue une infraction distincte sanctionnée pénalement.

Quels risques pour l'employeur qui ne mesure pas le temps de travail ?

L'absence de mesure expose à une amende de 251 à 15 000 EUR par infraction selon l'article L.211-36. L'employeur perd la preuve du respect des durées maximales et la charge de la preuve s'inverse en sa défaveur en cas de litige devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

Les risques varient selon la nature et la gravité du manquement.

Critère	Détail
Absence totale de registre	Amende de 251 à 15 000 EUR (art. L.211-36)
Registre incomplet	Même sanction que l'absence, si les mentions obligatoires sont manquantes
Refus de présentation à l'ITM	Infraction distincte, sanctionnée par le même article
Litige heures supplémentaires	Renversement de la charge de la preuve au détriment de l'employeur
Non-respect des repos	Sanctions pénales cumulatives pour chaque infraction constatée
Récidive	Les peines peuvent être portées au double du maximum

Modalités pratiques

Les conséquences se déploient sur plusieurs plans juridiques.

Étape	Détail
Contrôle ITM	L'ITM peut intervenir à tout moment et exiger la présentation immédiate du registre
Procès-verbal	L'ITM dresse procès-verbal en cas de constatation d'infraction
Action du salarié	Le salarié peut réclamer le paiement des heures supplémentaires devant le tribunal du travail
Preuve	L'employeur sans registre ne peut contester les déclarations du salarié
Dommages-intérêts	Le tribunal peut accorder des dommages-intérêts complémentaires au salarié
Mesures correctives	L'ITM peut exiger la mise en conformité sous astreinte

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

Pratiques et recommandations

Mettre en place immédiatement un système de pointage de mesure du temps de travail, même simple, pour tous les salariés non exemptés.

Réaliser des audits internes réguliers pour vérifier la complétude et la fiabilité des enregistrements.

Prévoir une procédure de correction rapide en cas d'erreur ou d'omission dans la saisie des temps.

Conserver les registres pendant au moins 3 ans, voire plus longtemps si un litige est en cours ou prévisible.

Former les managers et responsables RH aux conséquences juridiques de l'absence de registre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-29	Obligation de tenue d'un registre spécial du temps de travail
Art. L.211-36	Sanctions pénales : amende de 251 à 15 000 EUR
Art. L.211-5	Durée normale : 8h/jour, 40h/semaine
Art. L.211-12	Durée maximale : 10h/jour, 48h/semaine
Art. L.211-16	Repos journalier de 11 heures consécutives

L'absence de registre ne constitue pas seulement une infraction administrative. Elle prive l'employeur de tout moyen de défense efficace devant le tribunal du travail en cas de réclamation d'un salarié portant sur les heures supplémentaires, les repos ou la durée du travail.

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.