Faut-il consulter le registre de sanctions internationales avant d'embaucher ?

Réponse courte

La consultation du **registre de sanctions internationales** avant d'embaucher est **obligatoire uniquement** pour les employeurs soumis à la **législation anti-blanchiment** et financement du terrorisme, tels que les établissements de crédit, professionnels du secteur financier ou compagnies d'assurance. Pour ces entités, l'identification d'un candidat sanctionné **interdit son embauche** et la vérification doit être documentée.

Pour les autres employeurs, il n'existe **pas d'obligation légale** systématique de consulter ce registre lors du recrutement, contrairement à l'extrait de casier judiciaire qui peut être demandé sous conditions. La consultation reste facultative, mais doit respecter les principes d'**égalité de traitement**, de non-discrimination et de **proportionnalité**, ainsi que les règles relatives à la protection des données personnelles.

Définition

Le **registre de sanctions** internationales recense les personnes physiques et morales faisant l'objet de **mesures restrictives** adoptées par le Grand-Duché de Luxembourg, telles que le **gel des avoirs**, l'interdiction d'accès au territoire ou des restrictions économiques. Ces sanctions sont prononcées par règlement grand-ducal ou arrêté ministériel, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2020 relative à la mise en œuvre de sanctions internationales.

Le registre est tenu par le ministère des Finances et accessible aux entités soumises à des obligations de vigilance, notamment dans le cadre de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Il vise à permettre l'identification et la gestion des risques liés à l'**embauche** de personnes sanctionnées.

Questions fréquentes

Comment consulter le registre de sanctions internationales ?

La consultation s'effectue via la plateforme électronique dédiée du ministère des Finances. Le registre est tenu par ce ministère et accessible aux entités soumises à des obligations de vigilance dans le cadre de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.

Faut-il consulter le registre de sanctions internationales avant d'embaucher ?

La consultation est obligatoire uniquement pour les employeurs soumis à la législation anti-blanchiment (établissements de crédit, professionnels du secteur financier, compagnies d'assurance). Pour les autres employeurs, il n'existe pas d'obligation légale systématique de consulter ce registre lors du recrutement.

Que faire si un candidat figure sur le registre de sanctions ?

L'identification d'un candidat comme personne sanctionnée interdit son embauche pour les entités assujetties, sous peine de sanctions administratives et pénales. La vérification doit être documentée et conservée selon les exigences de traçabilité de la réglementation.

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

Quelles bonnes pratiques pour les entités assujetties ?

Il est recommandé de formaliser cette étape dans une politique interne, de former les personnes chargées du recrutement et de prévoir un encadrement humain pour toute décision fondée sur la consultation du registre, particulièrement pour les postes à responsabilité.

Quels employeurs doivent vérifier le registre de sanctions ?

Les employeurs assujettis à la loi modifiée du 12 novembre 2004 : établissements de crédit, professionnels du secteur financier, compagnies d'assurance et certains prestataires de services désignés par la loi anti-blanchiment et financement du terrorisme.

Un employeur non assujetti peut-il consulter ce registre ?

Oui, les employeurs non soumis à l'obligation peuvent consulter le registre de manière facultative, à condition de respecter le principe de proportionnalité, la finalité du traitement et l'encadrement humain des décisions automatisées (loi du 1er août 2018).

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Obligation	L'obligation de consulter le registre de sanctions internationales avant l'embauche concerne principalement les employeurs assujettis à la loi modifiée du 12 novembre 2004 relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.
Règle	Sont notamment visés :

- Les établissements de crédit
- Les professionnels du secteur financier
- Les compagnies d'assurance
- Certains prestataires de services désignés par la loi | | **Employeur** | Pour les autres employeurs, aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ou de la législation sectorielle ne prévoit l'obligation systématique de vérification du statut d'un candidat au regard des sanctions internationales lors du recrutement. | | **Principe** | Toutefois, toute vérification doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail. |

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

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

Aspect	Détail
Obligation	Pour les entités soumises à l'obligation, la consultation du registre s'effectue via la plateforme électronique dédiée du ministère des Finances.
Sanctions administratives	L'identification d'un candidat comme personne sanctionnée interdit son embauche, sous peine de sanctions administratives et pénales.
Traçabilité	La vérification doit être documentée et conservée conformément aux exigences de traçabilité prévues par la réglementation sectorielle et la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel.
Proportionnalité	Les employeurs non soumis à l'obligation peuvent consulter le registre de manière facultative, à condition de respecter le principe de proportionnalité, la finalité du traitement et l'encadrement humain des décisions automatisées.

Pratiques et recommandations

Les employeurs soumis à la réglementation anti-blanchiment doivent **intégrer** la vérification du registre de sanctions internationales dans leur procédure de recrutement, en particulier pour les postes à responsabilité, de gestion de fonds ou de contrôle interne. Il est recommandé de **formaliser** cette étape dans une politique interne, de **former** les personnes chargées du recrutement et de **prévoir** un encadrement humain pour toute décision fondée sur la consultation du registre.

Pour les autres employeurs, la consultation du registre ne doit pas **conduire** à une discrimination illicite et doit être justifiée par la nature du poste ou des obligations contractuelles spécifiques. Toute vérification doit être **proportionnée**, documentée et **respecter** les droits des candidats, notamment en matière d'information et de recours.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 19 décembre 2020 relative à la mise en œuvre de sanctions internationales	articles 1 à 10
Loi modifiée du 12 novembre 2004 relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme	articles 1, 2, 3, 5, 8, 10, 12
Code du travail luxembourgeois	
Article L.241-1	égalité de traitement
Article L.415-1 et suivants	protection contre la discrimination
Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel	articles 5, 6, 13, 22
Règlements grand	ducaux et circulaires sectorielles de la CSSF et du CAA

Avant toute consultation du registre de sanctions internationales, il est essentiel de vérifier si l'employeur est effectivement soumis à cette obligation légale. En cas de doute, sollicitez un avis juridique spécialisé afin d'éviter tout risque de sanction administrative, pénale ou de discrimination illicite lors du recrutement.

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.