

Un employeur multinationale doit-il tenir un registre distinct par pays ?

Réponse courte

Un employeur multinational doit tenir un registre du personnel distinct pour chaque établissement situé au Luxembourg. Il n'est pas admis de centraliser les registres à l'étranger ni de tenir un registre unique pour plusieurs pays.

Chaque entité luxembourgeoise doit donc disposer de son propre registre, séparé de ceux des autres pays, afin de respecter les exigences de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) et du Code du travail luxembourgeois. L'absence de registre distinct expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Définition

Au Luxembourg, le registre du personnel est un document obligatoire que tout employeur doit établir et tenir à jour pour chaque établissement situé sur le territoire luxembourgeois. Ce registre recense l'ensemble des salariés occupés par l'employeur dans l'établissement concerné, indépendamment de leur nationalité ou de la structure internationale du groupe auquel appartient l'employeur. Il s'agit d'un outil de contrôle permettant aux autorités luxembourgeoises de vérifier le respect des obligations sociales et fiscales applicables à chaque salarié travaillant au Luxembourg.

Conditions d'exercice

L'obligation de tenue d'un registre du personnel s'impose à tout employeur disposant d'un ou plusieurs établissements au Luxembourg, y compris les filiales, succursales ou établissements secondaires de groupes multinationaux. Chaque établissement luxembourgeois doit disposer de son propre registre, distinct de ceux éventuellement tenus dans d'autres pays où le groupe exerce ses activités. La centralisation des registres à l'étranger ou la tenue d'un registre unique pour plusieurs pays n'est pas admise par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ni par la jurisprudence luxembourgeoise.

Modalités pratiques

Le registre du personnel doit être établi dès l'engagement du premier salarié dans l'établissement luxembourgeois. Il doit mentionner, pour chaque salarié, les informations requises par l'article [L.140-1](#) du Code du travail, notamment l'identité, la date d'entrée et de sortie, la nature du contrat, la durée du travail, la rémunération, et toute modification ultérieure de ces éléments. Le registre peut être tenu sous format papier ou électronique, à condition de garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données. Il doit être conservé sur le lieu de travail ou, en cas de

gestion centralisée au Luxembourg, être immédiatement accessible à l'[ITM](#) sur demande.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs multinationaux de veiller à la stricte séparation des registres du personnel pour chaque entité luxembourgeoise, même en cas de gestion RH centralisée au niveau du groupe. Les systèmes informatiques RH doivent permettre l'extraction immédiate des données relatives aux salariés employés au Luxembourg, distinctement des autres entités étrangères. En cas de contrôle, l'absence de registre distinct ou l'impossibilité de présenter le registre luxembourgeois expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Il est conseillé de procéder à des audits réguliers de conformité et de former les équipes RH locales sur les exigences spécifiques du droit luxembourgeois.

Cadre juridique

L'obligation de tenue d'un registre du personnel au Luxembourg résulte des articles [L.140-1](#) et suivants du Code du travail. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) est compétente pour contrôler la conformité de ce registre. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que chaque établissement situé au Luxembourg doit disposer d'un registre propre, sans possibilité de mutualisation transfrontalière. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par des amendes administratives prévues à l'article [L.140-3](#) du Code du travail.

L'absence de registre du personnel distinct pour l'établissement luxembourgeois constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions immédiates lors d'un contrôle de l'[ITM](#), indépendamment de la conformité des registres tenus dans d'autres pays.

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.