Le registre du personnel est-il obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

Non. Le « registre du personnel » **n'existe pas** en droit luxembourgeois : l'expression ne figure nulle part dans le Code du travail, et aucun texte n'impose de tenir une liste nominative des salariés à ce titre. La croyance inverse est répandue parce que l'obligation existe dans plusieurs pays voisins.

Ce que la loi impose, ce sont des registres **précis et limités**, qui portent sur le temps de travail et la sécurité : le registre ou fichier du travail journalier (L.211-29), les heures du dimanche (L.231-10), les jours fériés (L.232-8), le registre du délégué à la sécurité et à la santé (L.414-14, paragraphe 3), la liste des accidents ayant entraîné plus de trois jours d'incapacité (L.312-5) et le registre des stages (L.152-11).

L'ITM peut par ailleurs se faire communiquer « tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail » (L.614-4) — ce qui n'oblige pas à créer un registre, mais à produire ce qui existe.

Définition

Un **registre** au sens du Code du travail est un support, papier ou électronique, sur lequel un texte impose d'inscrire des données déterminées et de les présenter à toute demande des agents de contrôle. Trois éléments le caractérisent : un texte qui l'impose, un contenu défini, une présentation exigible.

Le **fichier du personnel** que tiennent la plupart des entreprises n'a aucun de ces caractères. C'est un outil de gestion, soumis au RGPD comme tout traitement de données, mais libre dans son principe comme dans son contenu.

Conditions d’exercice

La distinction utile sépare ce qu'un texte impose de ce qui relève de l'organisation interne, non le papier de l'électronique.

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

Registre invoqué	Existe	Réalité
Registre du personnel	Non	Aucune occurrence dans le Code du travail
Registre des entrées et sorties	Non	Les mouvements se déclarent au Centre commun de la sécurité sociale, sans registre à tenir
Registre du temps de travail journalier	Oui	L.211-29 : début, fin, durée, prolongations, heures du dimanche, des jours fériés et de nuit, rétributions payées
Registre des heures du dimanche	Oui	L.231-10
Registre des jours fériés	Oui	L.232-8
Registre du délégué à la sécurité et à la santé	Oui	L.414-14, paragraphe 3 : constatations contresignées par le chef de service
Liste des accidents de plus de trois jours	Oui	L.312-5, paragraphe 1er, point 3
Registre des stages	Oui	L.152-11 : tenu par le patron de stage, consultable par la délégation et accessible à l'ITM
Registre d'apprentissage	Non	Aucun texte ne l'impose, contrairement au registre des stages
Registre des absences, de l'ancienneté, des CDD, des visites médicales	Non	Aucun texte ne les prévoit

Modalités pratiques

Une entreprise conforme n'a pas besoin d'un registre du personnel : elle a besoin des registres imposés et d'un fichier de gestion documenté au titre du RGPD.

Objectif	Marche à suivre
Répondre à un contrôle de l'ITM	Produire les registres de L.211-29, L.231-10 et L.232-8, ainsi que les contrats et décomptes
Suivre les effectifs	Tenir un fichier de gestion libre, en le déclarant dans le registre des traitements
Justifier une entrée ou une sortie	Produire la déclaration au Centre commun de la sécurité sociale
Documenter la sécurité	Tenir la liste des accidents de plus de trois jours et transmettre les rapports à l'ITM
Éviter une obligation inutile	Ne pas créer de registre qu'aucun texte n'impose : il devient une pièce opposable
Traitement de données	Rattacher le fichier du personnel à une finalité et à une durée

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

Pratiques et recommandations

Créer un registre qu'aucun texte n'exige n'est pas neutre. Le document devient une pièce du dossier, opposable à l'entreprise, et son inexactitude se retourne contre elle sans qu'aucune obligation ne l'ait imposée. La prudence commande de tenir ce qui est imposé, et de gérer le reste dans un outil dont on maîtrise le contenu.

L'origine de la confusion se retrouve dans les audits menés par des prestataires étrangers. En Belgique et en France, un registre du personnel existe avec un contenu réglementé ; au Luxembourg, le contrôle passe par les registres de temps de travail et par la communication des pièces à l'ITM.

Une vérification simple suffit avant d'affirmer qu'un registre est obligatoire : rechercher son nom dans le Code du travail. Les six registres réellement imposés y figurent avec leur contenu ; les autres n'y figurent pas du tout.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-29 du Code du travail	Registre spécial ou fichier : début, fin et durée du travail journalier, prolongations, heures du dimanche, des jours fériés et de nuit, rétributions payées
Article L.231-10 du Code du travail	Inscription des heures prestées le dimanche
Article L.232-8 du Code du travail	Inscription des heures prestées les jours fériés légaux et des rétributions payées
Article L.414-14, paragraphe (3) du Code du travail	Registre spécial du délégué à la sécurité et à la santé, contresigné par le chef de service
Article L.312-5, paragraphe (1) du Code du travail	Liste des accidents ayant entraîné une incapacité supérieure à trois jours et rapports à l'ITM
Article L.614-4 du Code du travail	Communication à l'ITM de tous livres, registres, fichiers et documents relatifs aux conditions de travail

Le registre du personnel n'existe pas en droit luxembourgeois et aucune sanction ne frappe son absence. Tenez les registres réellement imposés — temps de travail, dimanche, jours fériés, délégué à la sécurité, accidents — et gérez le reste librement.

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.