

# Un logiciel de gestion RH peut-il être utilisé comme registre légal ?

## Réponse courte

Un logiciel de gestion RH peut être utilisé comme registre légal au Luxembourg, à condition de respecter les exigences de l'article L.140-1 du Code du travail. Le système doit garantir l'intégrité, la disponibilité, la confidentialité et la pérennité des données, permettre la restitution immédiate et complète des informations lors d'un contrôle, et conserver l'historique des modifications sans possibilité de suppression définitive.

L'employeur doit également contrôler strictement les accès, assurer des sauvegardes régulières, garantir la migration et la conservation intègre des données en cas de changement de logiciel, et veiller à ce que le registre soit accessible en français, allemand ou luxembourgeois. Le non-respect de ces obligations expose à des sanctions administratives et pénales.

## Définition

Le registre légal du personnel est un document obligatoire pour tout employeur établi au Luxembourg, destiné à consigner de manière chronologique et exhaustive les informations relatives à chaque salarié. Il comprend notamment les dates d'entrée et de sortie, l'identité, la nationalité, la profession, le type de contrat, ainsi que les périodes d'absence. Traditionnellement tenu sur support papier, ce registre peut, sous conditions, être dématérialisé à l'aide d'un logiciel de gestion des ressources humaines.

## Conditions d'exercice

L'utilisation d'un logiciel RH en tant que registre légal est admise au Luxembourg, sous réserve du respect des exigences fixées par l'article L.140-1 du Code du travail. Le registre doit garantir l'intégrité, la disponibilité, la confidentialité et la pérennité des données. Le système doit permettre la restitution immédiate, lisible et complète des informations requises lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'employeur doit également s'assurer que le logiciel conserve l'historique des modifications et protège les données contre toute altération ou suppression non autorisée.

## Modalités pratiques

Le logiciel RH utilisé comme registre légal doit permettre l'enregistrement chronologique de toutes les données obligatoires, sans possibilité de suppression définitive des entrées. Les accès doivent être strictement contrôlés et réservés aux personnes habilitées. Une procédure de sauvegarde régulière doit être mise en place afin de prévenir toute perte de données. En cas de changement de logiciel ou de prestataire, l'employeur doit garantir la migration et

la conservation intègre des données sur toute la durée légale de conservation, soit cinq ans après le départ du salarié. Le registre doit être accessible en langue française, allemande ou luxembourgeoise, conformément aux exigences de l'ITM.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de choisir un logiciel RH spécifiquement conçu pour répondre aux obligations légales luxembourgeoises, incluant des fonctionnalités d'audit, de traçabilité et de gestion des droits d'accès. L'employeur doit formaliser une politique interne précisant les modalités de tenue, de consultation et d'archivage du registre. Un contrôle régulier du respect des exigences légales et techniques doit être opéré, notamment lors des mises à jour du logiciel. Il est conseillé de documenter toute intervention technique ou administrative sur le registre afin de pouvoir justifier de la conformité en cas de contrôle.

## Cadre juridique

L'obligation de tenue d'un registre du personnel est prévue à l'article L.140-1 du Code du travail. La dématérialisation du registre est admise, sous réserve du respect des principes d'intégrité, de disponibilité et de confidentialité des données, conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler la conformité du registre, qu'il soit tenu sur support papier ou électronique. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Veillez à obtenir une attestation écrite du fournisseur du logiciel RH confirmant la conformité du système aux exigences du Code du travail luxembourgeois et à prévoir un plan de continuité pour garantir l'accès au registre en toutes circonstances.

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.