

## Quels sont les risques si une preuve RH est falsifiée ?

### Réponse courte

La falsification d'une preuve RH au Luxembourg expose son auteur à des **sanctions pénales** (jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 10 000 euros d'amende), à des **sanctions disciplinaires** (licenciement immédiat pour faute grave), ainsi qu'à une **responsabilité civile** (obligation de réparer le préjudice causé). Elle peut également entraîner des **sanctions administratives** lors de contrôles de l'Inspection du travail et des mines, la remise en cause de droits sociaux ou fiscaux, et la nullité de toute procédure fondée sur un document falsifié.

Un document RH falsifié est juridiquement inopposable et peut entraîner la nullité de la décision ou de la procédure qui s'y rapporte. L'entreprise doit aussi respecter le principe d'égalité de traitement, garantir la traçabilité et la conservation des documents, et encadrer humainement les processus automatisés pour limiter ces risques.

### Définition

La falsification d'une preuve RH désigne toute action volontaire visant à altérer, créer, supprimer ou modifier un document ou une donnée à valeur probante dans le cadre de la gestion des ressources humaines, dans le but d'induire en erreur une partie prenante. Sont concernés les contrats de travail, bulletins de salaire, attestations, certificats, relevés d'heures, courriels professionnels, évaluations, ainsi que tout support utilisé dans la relation de travail.

Cette pratique porte atteinte à la fiabilité des processus RH et à la confiance entre employeur, salarié et administration. Elle peut concerner aussi bien des documents papier qu'électroniques, et s'inscrit dans le champ des infractions pénales, disciplinaires et civiles.

### Conditions d'exercice

La falsification suppose une intention frauduleuse, c'est-à-dire la volonté délibérée de tromper sur la réalité d'un fait ou d'une situation. Elle peut être commise par toute personne ayant accès aux documents RH : salarié, responsable RH, dirigeant, prestataire externe.

La simple erreur ou négligence ne constitue pas une falsification au sens du droit luxembourgeois. La charge de la preuve de l'intention frauduleuse incombe à la partie qui l'allègue, conformément aux règles de preuve applicables devant les juridictions luxembourgeoises.

## Modalités pratiques

La falsification peut se manifester par la modification d'un document existant (dates, montants, signatures), la création d'un faux document, la suppression d'éléments, ou la production de fausses attestations. Elle peut être détectée lors d'un contrôle interne, d'un audit, d'une procédure judiciaire, ou lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de l'Administration des contributions directes.

La traçabilité et la conservation des documents RH sont essentielles pour prévenir et détecter ce type de fraude. L'utilisation de systèmes d'archivage sécurisés et la limitation des accès sont des mesures recommandées.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place des procédures internes de contrôle et de traçabilité des documents RH, incluant l'archivage sécurisé, la gestion des accès, et la sensibilisation des collaborateurs aux risques juridiques liés à la falsification. Toute suspicion doit donner lieu à une enquête interne, à la conservation immédiate des éléments de preuve, et à la consultation du service juridique ou d'un avocat spécialisé.

En cas de falsification avérée, il convient d'engager les procédures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, et de saisir les autorités compétentes si nécessaire. La documentation des actions menées et le respect du principe d'égalité de traitement sont essentiels.

## Cadre juridique

La falsification de preuves RH expose son auteur à plusieurs types de risques au Luxembourg :

- **Sanctions pénales :**

- Articles 196 à 203 du Code pénal luxembourgeois : fabrication ou usage de faux en écriture privée ou publique, peines pouvant aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 10 000 euros d'amende selon la gravité des faits et la qualité de l'auteur.

- **Sanctions disciplinaires :**

- Article L.124-10 du Code du travail : licenciement avec effet immédiat pour faute grave en cas de falsification imputable au salarié.

- **Sanctions civiles :**

- Article 1382 du Code civil : responsabilité civile délictuelle, possibilité pour la partie lésée de demander réparation du préjudice subi.

- **Conséquences administratives :**

- Articles L.611-1 et suivants du Code du travail : contrôle de l'ITM, sanctions administratives, redressements, remise en cause de droits sociaux ou fiscaux.

- **Inopposabilité de la preuve :**

- Article 1349 du Code civil : un document falsifié est inopposable devant les juridictions et peut entraîner la nullité de la procédure ou de la décision fondée sur ce document.

- **Obligations transversales :**

- Respect du principe d'égalité de traitement (article L.251-1 du Code du travail).
- Obligation de traçabilité et de conservation des documents RH (articles L.261-1 et suivants du Code du travail).
- Encadrement humain des processus automatisés (article L.261-2 du Code du travail).

La tolérance zéro s'impose en matière de falsification de preuves RH : toute altération intentionnelle expose à des conséquences disciplinaires, civiles et pénales majeures. Il est impératif de sécuriser les processus RH, de garantir la traçabilité des documents et de réagir sans délai en cas de suspicion, en veillant au respect de l'égalité de traitement et à l'encadrement humain des décisions.

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.