

Le fait de ne pas tenir les registres obligatoires expose-t-il à des poursuites pénales ?

Réponse courte

Le défaut de tenue des registres obligatoires expose l'employeur à des poursuites pénales au Luxembourg. L'article [L.622-1](#) du Code du travail prévoit que l'absence, l'inexactitude ou la falsification de ces registres constitue une infraction passible d'amendes pouvant aller jusqu'à 5 000 euros par infraction, et, en cas de récidive, de peines d'emprisonnement de huit jours à six mois.

Ces sanctions s'appliquent même en cas de simple négligence et la jurisprudence luxembourgeoise confirme la sévérité de leur application, notamment en cas de manquements répétés ou de dissimulation volontaire. Il est donc impératif pour l'employeur de garantir la tenue conforme et à jour des registres obligatoires.

Définition

Les registres obligatoires en droit du travail luxembourgeois désignent l'ensemble des documents que l'employeur doit établir, tenir à jour et conserver, afin de permettre le contrôle du respect des dispositions légales relatives à l'emploi, à la durée du travail, à la rémunération et à la sécurité sociale. Parmi ces registres figurent notamment le registre du personnel, le registre des heures de travail, le registre des congés et, le cas échéant, les registres spécifiques liés à la santé et à la sécurité au travail. L'obligation de tenue de ces registres est imposée par le Code du travail et des textes spécifiques, sous peine de sanctions.

Conditions d'exercice

L'obligation de tenir les registres s'impose à tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité. Le registre du personnel doit comporter, pour chaque salarié, les informations requises par l'article [L.621-1](#) du Code du travail, telles que l'identité, la date d'entrée et de sortie, la nature du contrat, la qualification et la rémunération. Le registre des heures de travail est obligatoire pour tous les salariés soumis à un horaire variable ou à des régimes particuliers de temps de travail. Les registres doivent être tenus de manière exacte, actualisée et conservés pendant la durée prévue par la loi, généralement cinq ans à compter de la fin de l'exercice concerné.

Modalités pratiques

La tenue des registres peut s'effectuer sur support papier ou électronique, sous réserve de garantir l'intégrité, la lisibilité et la disponibilité des données en cas de contrôle. Les registres doivent être présentés sans délai à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou à toute autorité compétente, sur simple demande. L'absence, l'inexactitude ou la falsification des registres constitue une infraction. En cas de contrôle, l'[ITM](#) dresse un procès-

verbal qui peut donner lieu à des poursuites pénales devant le tribunal de police ou le tribunal correctionnel, selon la gravité des faits.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place des procédures internes de vérification régulière de la complétude et de l'exactitude des registres obligatoires. La délégation de la tenue des registres à un responsable identifié permet de limiter les risques d'omission ou d'erreur. En cas de doute sur la nature ou le contenu des registres à tenir, il convient de solliciter un avis juridique spécialisé. La conservation des registres doit être organisée de manière à garantir leur accessibilité immédiate en cas de contrôle. Toute modification ou correction doit être datée et signée, sans effacement des mentions initiales.

Cadre juridique

L'obligation de tenue des registres découle principalement des articles [L.621-1](#) à [L.621-5](#) du Code du travail, complétés par des dispositions sectorielles et réglementaires. L'article [L.622-1](#) du Code du travail prévoit expressément que le défaut de tenue des registres obligatoires, leur inexactitude ou leur falsification expose l'employeur à des sanctions pénales. Les peines encourues sont des amendes pouvant aller jusqu'à 5 000 euros par infraction et, en cas de récidive, des peines d'emprisonnement de huit jours à six mois. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la rigueur de l'application de ces dispositions, notamment en cas de manquements répétés ou de volonté délibérée de dissimulation.

L'absence ou la mauvaise tenue des registres obligatoires constitue une infraction pénale susceptible d'entraîner des sanctions lourdes, y compris en cas de simple négligence. Il est impératif de procéder à des audits internes réguliers pour garantir la conformité documentaire.

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.