

Une mauvaise tenue du registre du personnel peut-elle faire l'objet d'un procès pénal ?

Réponse courte

Oui, une mauvaise tenue du registre du personnel peut faire l'objet d'un procès pénal au Luxembourg. L'absence, l'inexactitude ou la non-conformité du registre constitue une infraction pénale, constatée par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et transmise au Parquet, qui peut engager des poursuites devant le tribunal correctionnel.

L'employeur ou son représentant légal encourt une amende de 251 à 2 500 euros par salarié concerné, montant pouvant être doublé en cas de récidive dans les deux ans. La responsabilité pénale incombe à la personne physique représentant l'employeur ou, dans certains cas, à la personne morale.

Définition

Le registre du personnel est un document obligatoire que tout employeur établi au Luxembourg doit tenir à jour, conformément à l'article L.140-1 du Code du travail. Ce registre recense, pour chaque salarié, des informations précises telles que l'identité, la date d'entrée et de sortie, la nature du contrat, la qualification professionnelle, le temps de travail, ainsi que les périodes d'absence.

Le registre doit être conservé sur le lieu de travail ou, pour les entreprises disposant de plusieurs établissements, dans chaque établissement concerné. Il constitue un outil essentiel pour assurer la traçabilité des relations de travail et le respect des obligations légales en matière d'emploi.

Conditions d'exercice

L'obligation de tenue du registre du personnel s'impose à tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité. L'absence de registre, sa tenue incomplète, inexacte ou non conforme aux prescriptions légales constitue une infraction pénale.

L'inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler la conformité du registre lors de ses visites. L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée dans la gestion du registre, et toute omission ou inexactitude peut engager la responsabilité de l'employeur.

Modalités pratiques

En cas de constatation d'une irrégularité lors d'un contrôle, l'ITM dresse un procès-verbal d'infraction transmis au Parquet. Le Parquet peut alors engager des poursuites pénales à l'encontre de l'employeur ou de son représentant légal.

Les sanctions encourues sont prévues à l'article [L.140-1](#) (6) du Code du travail : une amende de 251 à 2 500 euros par salarié concerné. En cas de récidive dans un délai de deux ans, l'amende peut être portée au double. Le tribunal correctionnel est compétent pour juger ces infractions.

La responsabilité pénale incombe à la personne physique représentant l'employeur ou, dans certains cas, à la personne morale. L'employeur doit garantir l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité des données du registre, y compris en cas d'utilisation d'un support électronique.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir le registre du personnel de manière rigoureuse, en veillant à l'exhaustivité et à l'exactitude des informations. Toute modification relative à la situation d'un salarié doit être consignée sans délai afin d'assurer la conformité continue du registre.

L'utilisation d'un support électronique est admise, à condition de garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des données lors des contrôles. Il convient de former les personnes chargées de la gestion du registre et de procéder à des audits internes réguliers pour prévenir toute irrégularité.

L'employeur doit également veiller au respect des principes de protection des données à caractère personnel, conformément à la législation applicable, et s'assurer de l'encadrement humain des processus automatisés liés à la gestion du registre.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.140-1](#) (obligation de tenue du registre du personnel, mentions obligatoires, sanctions pénales)
 - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection des données à caractère personnel)
- Code de procédure pénale luxembourgeois (procédure de constatation et de poursuites)
- Jurisprudence nationale relative à la compétence du tribunal correctionnel en matière d'infractions à la tenue du registre du personnel

La négligence dans la tenue du registre du personnel expose l'employeur à des sanctions pénales immédiates, sans avertissement préalable de l'ITM. Il est impératif d'assurer une conformité continue du registre, d'en garantir la traçabilité et de respecter les principes de protection des données.

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.