

Le fait de dissimuler des heures supplémentaires peut-il être pénalement répréhensible ?

Réponse courte

Le fait de dissimuler des heures supplémentaires au Luxembourg est **pénalement répréhensible**. La loi prévoit des sanctions pénales, notamment des amendes pouvant aller jusqu'à 25 000 euros par infraction et, en cas de récidive, des peines d'emprisonnement. L'action pénale peut viser la personne physique dirigeante ou la personne morale.

La responsabilité pénale de l'employeur est engagée dès lors que l'intention frauduleuse de dissimuler les heures supplémentaires est établie, indépendamment de l'existence d'un préjudice pour le salarié. Toute infraction expose l'employeur à des poursuites et à une perte de confiance institutionnelle.

Définition

La dissimulation d'heures supplémentaires consiste, pour un employeur, à ne pas déclarer ou à occulter volontairement tout ou partie des heures de travail effectuées par un salarié au-delà de la durée légale ou contractuelle. Cette pratique vise à éluder le paiement des majorations salariales, à fausser les déclarations sociales ou à contourner les obligations en matière de temps de travail. Elle se distingue de la simple erreur administrative par son caractère intentionnel et répété.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la réalisation d'heures supplémentaires doit être constatée, autorisée et rémunérée conformément à l'article L.211-23 du Code du travail. La dissimulation est caractérisée dès lors que l'employeur omet sciemment d'enregistrer ou de déclarer ces heures dans les documents sociaux obligatoires (registre du personnel, fiches de paie, déclarations à la sécurité sociale). La volonté de dissimuler peut résulter d'actes positifs (falsification de documents, instructions données aux cadres) ou d'omissions délibérées. La jurisprudence luxembourgeoise retient la responsabilité pénale de l'employeur dès lors que l'intention frauduleuse est établie.

Modalités pratiques

L'inspection du travail et des mines (ITM) dispose d'un droit de contrôle sur les documents relatifs au temps de travail. En cas de soupçon de dissimulation, l'ITM peut procéder à des vérifications sur place, interroger les salariés et exiger la communication des registres. La constatation de la dissimulation peut donner lieu à la rédaction d'un procès-verbal transmis au parquet. Les sanctions pénales prévues à l'article L.211-34 du Code du travail incluent des amendes pouvant aller jusqu'à 25 000 euros par infraction et, en cas de récidive, des peines d'emprisonnement. L'action pénale peut être engagée contre la personne physique dirigeante ou, le cas échéant, contre la personne

morale.

Pratiques et recommandations

Il est impératif pour l'employeur de mettre en place un système fiable de suivi du temps de travail, incluant la traçabilité des heures supplémentaires. Toute instruction visant à occulter des heures supplémentaires expose l'entreprise et ses dirigeants à des poursuites pénales et à des sanctions administratives. Il est recommandé de former les responsables hiérarchiques à la gestion du temps de travail et de sensibiliser les salariés à la nécessité de déclarer toute heure effectuée au-delà de l'horaire contractuel. En cas de litige, la charge de la preuve de la réalité des heures supplémentaires incombe à l'employeur, conformément à la jurisprudence de la Cour supérieure de justice.

Cadre juridique

La répression de la dissimulation d'heures supplémentaires est encadrée par les articles [L.211-23](#) à [L.211-34](#) du Code du travail. L'article [L.211-34](#) prévoit expressément des sanctions pénales en cas de non-respect des obligations relatives à la durée du travail et à la tenue des registres. L'article 496 du Code pénal sanctionne également la falsification de documents sociaux. La jurisprudence nationale confirme la possibilité de poursuites pénales en cas de dissimulation avérée, indépendamment de l'existence d'un préjudice effectif pour le salarié.

La tolérance zéro s'applique en matière de dissimulation d'heures supplémentaires : toute infraction expose l'employeur à des sanctions pénales lourdes et à une perte de confiance institutionnelle. Il est essentiel de privilégier la transparence et 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.