La falsification d’horaires de travail constitue-t-elle un délit ?

Réponse courte

La falsification d’horaires de travail constitue un délit au Luxembourg. Elle est susceptible d’être qualifiée de faux en écriture privée selon l’article 196 du Code pénal, passible d’un emprisonnement de six mois à trois ans et d’une amende de 500 à 10 000 euros. Si la falsification vise à obtenir un paiement indu, elle peut également être qualifiée d’escroquerie, avec des peines similaires.

La qualification pénale repose sur l’intention frauduleuse de l’auteur. Toute manipulation volontaire des données d’horaires dans le but d’obtenir un avantage indu ou de nuire à autrui est répréhensible, indépendamment du montant ou de la fréquence des irrégularités.

Définition

La falsification d’horaires de travail désigne toute modification frauduleuse, altération ou dissimulation volontaire des données relatives au temps de travail effectif d’un salarié, dans le but d’induire en erreur l’employeur, l’administration ou toute autorité compétente. Cette pratique peut concerner tant la manipulation manuelle des feuilles de pointage que l’altération de systèmes informatisés d’enregistrement du temps de travail.

Conditions d’exercice

La qualification pénale de la falsification d’horaires de travail repose sur l’intention frauduleuse de l’auteur. Il doit être établi que la personne a sciemment modifié ou fait modifier les données d’horaires dans le but d’obtenir un avantage indu (rémunération, primes, récupération d’heures, etc.) ou de nuire à autrui. La simple erreur ou négligence dans la saisie des horaires ne constitue pas un délit, sauf si elle s’accompagne d’une volonté manifeste de tromper.

La falsification peut être commise par le salarié, un supérieur hiérarchique ou toute personne ayant accès aux outils de gestion du temps de travail. La complicité ou l’incitation à la falsification sont également susceptibles d’être poursuivies.

Modalités pratiques

En pratique, la falsification d’horaires de travail peut se manifester par l’inscription d’heures fictives, la modification rétroactive d’horaires, l’utilisation frauduleuse de badges ou l’accès non autorisé aux systèmes de gestion du temps. Les employeurs sont tenus de mettre en place des dispositifs fiables de contrôle et de conservation des données relatives au temps de travail, conformément à l’article L.211-29 du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

En cas de suspicion de falsification, l'employeur doit procéder à une enquête interne, recueillir les preuves matérielles (traces informatiques, témoignages, documents) et, le cas échéant, engager une procédure disciplinaire ou saisir les autorités compétentes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de sensibiliser régulièrement le personnel aux conséquences juridiques de la falsification d'horaires et de formaliser les procédures de pointage. L'accès aux systèmes de gestion du temps doit être sécurisé et limité aux personnes habilitées. Toute anomalie constatée doit faire l'objet d'un signalement immédiat et d'une vérification approfondie.

En cas de constat de falsification avérée, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail. Parallèlement, une plainte pénale peut être déposée auprès du Parquet.

Cadre juridique

La falsification d'horaires de travail est susceptible de constituer un faux en écriture privée au sens de l'article 196 du Code pénal luxembourgeois, puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 500 à 10 000 euros. Lorsque la falsification vise à obtenir un paiement indu, elle peut également être qualifiée d'escroquerie (article 496 du Code pénal), passible de peines similaires.

Le Code du travail impose à l'employeur l'obligation de tenir un relevé précis du temps de travail (article L.211-29). La présentation de documents falsifiés lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) expose l'auteur à des sanctions administratives et pénales.

La tolérance zéro doit prévaloir en matière de falsification d'horaires de travail. Toute tentative de manipulation expose son auteur à des sanctions disciplinaires et pénales, indépendamment du montant ou de la fréquence des irrégularités constatées. Il est essentiel de documenter rigoureusement les procédures internes et de conserver les preuves en cas de contentieux.

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.