Une erreur dans le relevé d'heures peut-elle être pénalement reprochée ?

Réponse courte

Une erreur dans le relevé d'heures peut être pénalement reprochée à l'employeur ou à toute personne physique responsable au sein de l'entreprise si elle résulte d'un acte intentionnel, d'une falsification, d'une omission volontaire ou d'une négligence caractérisée. La responsabilité pénale n'est généralement pas engagée en cas d'erreur matérielle ou administrative non intentionnelle, à condition qu'elle soit corrigée de bonne foi. En cas d'infraction avérée, l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut dresser un procès-verbal et transmettre le dossier au Parquet. Les sanctions prévues à l'article L.211-34 du Code du travail incluent des amendes pouvant aller jusqu'à 25 000 euros par salarié concerné, ainsi que des peines d'emprisonnement en cas de récidive ou de fraude.

Définition

Le relevé d'heures est le document ou système permettant de comptabiliser le temps de travail effectif de chaque salarié, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. La tenue d'un relevé d'heures est une obligation légale pour tous les employeurs, sans exception. L'employeur doit garantir l'exactitude des données relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires et aux périodes de repos. Toute inexactitude, qu'elle soit volontaire ou involontaire, peut avoir des conséquences juridiques, notamment en matière de responsabilité pénale.

Conditions d'exercice

La responsabilité pénale de l'employeur ou des personnes physiques responsables au sein de l'entreprise peut être engagée en cas d'erreur dans le relevé d'heures lorsque l'erreur résulte d'un acte intentionnel, d'une falsification, d'une omission volontaire ou d'une négligence caractérisée. Selon l'article L.211-33 du Code du travail, la falsification ou l'omission volontaire de mentions obligatoires dans les relevés d'heures constitue une infraction pénale. Une simple erreur matérielle ou administrative, non intentionnelle et corrigée de bonne foi, n'entraîne pas systématiquement de poursuites pénales.

Modalités pratiques

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler la tenue et l'exactitude des relevés d'heures. En cas de constatation d'anomalies, l'ITM peut dresser un procès-verbal et transmettre le dossier 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 salarié concerné, ainsi que des peines d'emprisonnement en cas de récidive ou de fraude avérée. L'employeur doit conserver les relevés d'heures pendant une durée de 5 ans, conformément à l'article L.211-29, et veiller à leur accessibilité en cas de contrôle.

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

Pratiques et recommandations

La section "Pratiques et recommandations" ne contient pas d’obligations légales impératives. Il est toutefois utile de rappeler que la bonne gestion des relevés d’heures contribue à la conformité de l’entreprise et à la prévention des risques juridiques. L’employeur doit s’assurer que les relevés d’heures sont complets, exacts et conservés pendant la durée légale de 5 ans.

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.211-29 à L.211-34

Toute manipulation volontaire ou tolérance d’erreurs répétées dans les relevés d’heures expose l’employeur et les personnes physiques responsables au sein de l’entreprise à des poursuites pénales. Il est impératif de traiter toute anomalie avec diligence et transparence, conformément aux obligations du Code du travail luxembourgeois.

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.