L’omission volontaire de salariés sur les registres de paie constitue-t-elle un délit ?

Réponse courte

L’omission volontaire de salariés sur les registres de paie constitue un délit pénal au Luxembourg. Cette infraction est caractérisée lorsque l’employeur agit intentionnellement pour dissimuler l’existence de la relation de travail ou éluder ses obligations légales.

Selon l’article L.572-1 du Code du travail, ce délit est puni d’une amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné et, en cas de récidive, d’une peine d’emprisonnement de huit jours à six mois. L’Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater l’infraction et transmettre le dossier au Parquet.

Définition

L’omission volontaire de salariés sur les registres de paie désigne le fait, pour un employeur, de ne pas inscrire un ou plusieurs salariés sur les documents obligatoires relatifs à la paie, tels que le registre du personnel, les fiches de paie ou les déclarations sociales et fiscales. Cette omission peut être caractérisée par l’intention délibérée de dissimuler l’existence de la relation de travail ou de soustraire l’employeur à ses obligations légales en matière de rémunération, de cotisations sociales ou d’imposition.

Conditions d’exercice

Pour que l’omission soit qualifiée de délit, il doit être établi que l’employeur a agi de manière intentionnelle, c’est-à-dire en connaissance de cause et dans le but d’éluder ses obligations légales. L’omission involontaire, résultant d’une erreur administrative ou d’une négligence non caractérisée, ne constitue pas un délit pénal mais peut donner lieu à des sanctions administratives ou civiles. La preuve de l’intention frauduleuse peut résulter d’éléments matériels tels que la répétition des faits, la dissimulation de documents ou la non-déclaration systématique de salariés.

Modalités pratiques

L’employeur est tenu, conformément à l’article L.140-1 du Code du travail, de tenir à jour un registre du personnel mentionnant l’identité de chaque salarié, la date d’entrée et de sortie, ainsi que les éléments relatifs à la rémunération. Par ailleurs, chaque salarié doit recevoir une fiche de paie détaillée lors du paiement du salaire, conformément à l’article L.221-1. Toute omission volontaire d’un salarié sur ces documents expose l’employeur à des contrôles de l’Inspection du travail et des mines (ITM) et de l’Administration des contributions directes. En cas de contrôle, l’absence de mention d’un salarié peut entraîner la requalification de la relation de travail et l’application de sanctions pénales.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des procédures internes de vérification systématique de la conformité des registres de paie et du registre du personnel. Toute modification ou entrée doit être documentée et justifiée. Les responsables RH doivent veiller à la formation régulière du personnel chargé de la gestion administrative afin de prévenir toute omission, volontaire ou non. En cas de doute sur la situation d'un salarié, il convient de solliciter l'avis de l'ITM ou d'un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

L'omission volontaire de salariés sur les registres de paie constitue un délit pénal au sens de l'article L.572-1 du Code du travail. Cette infraction est punie d'une amende de 251 à 25 000 euros par salarié concerné et, en cas de récidive, d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois. L'article 444 du Code pénal prévoit également des sanctions en cas de faux en écriture privée, applicable à la falsification ou à la dissimulation de documents sociaux. L'ITM est compétente pour constater l'infraction et transmettre le dossier au Parquet. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la sévérité des juridictions en cas d'omission volontaire, notamment lorsque celle-ci vise à éluder le paiement des cotisations sociales ou de l'impôt sur le revenu.

L'omission volontaire de salariés sur les registres de paie expose l'employeur à des sanctions pénales lourdes et à des conséquences civiles, notamment le paiement rétroactif des salaires, cotisations et impôts éludés. Il est impératif de garantir la transparence et la traçabilité de toutes les relations de travail, sous peine de voir la responsabilité pénale de l'employeur engagée.

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.