Existe-t-il un registre national des employeurs condamnés pénalement ?

Réponse courte

Il n'existe pas, à la date de 2025, de registre national ou public spécifiquement dédié aux employeurs condamnés pénalement au Luxembourg. Les condamnations sont inscrites au casier judiciaire, qui n'est pas accessible au public ni aux employeurs tiers, sauf exceptions prévues par la loi.

Les autorités compétentes peuvent accéder à ces informations dans le cadre de leurs missions, mais il n'existe pas de registre sectoriel recensant uniquement les employeurs condamnés. Les employeurs ne sont pas tenus de déclarer ou de publier une condamnation dans un registre dédié.

Définition

Un registre national des employeurs condamnés pénalement désigne, dans le contexte luxembourgeois, un éventuel fichier centralisé recensant les personnes physiques ou morales ayant fait l'objet d'une condamnation pénale en leur qualité d'employeur. Ce type de registre aurait pour objet de permettre l'identification des employeurs ayant commis des infractions pénales, notamment en matière de droit du travail, de sécurité sociale ou de législation sur l'immigration.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il n'existe pas, à la date de 2025, de registre public ou national spécifiquement dédié à la centralisation des employeurs condamnés pénalement. Les condamnations pénales, qu'elles concernent des personnes physiques ou morales, sont inscrites au casier judiciaire, conformément à la loi modifiée du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier judiciaire. Toutefois, ce casier judiciaire n'est pas accessible au public ni aux employeurs tiers, sauf dans les cas expressément prévus par la loi.

Les autorités compétentes (parquet, autorités judiciaires, certaines administrations publiques) peuvent accéder à ces informations dans le cadre de leurs missions légales, mais il n'existe pas de registre sectoriel ou thématique recensant uniquement les employeurs condamnés.

Modalités pratiques

L'inscription d'une condamnation pénale au casier judiciaire concerne toute personne, physique ou morale, condamnée par une juridiction luxembourgeoise. L'extrait du casier judiciaire peut être requis dans certaines procédures administratives ou lors de marchés publics, mais il ne vise pas spécifiquement la qualité d'employeur. Les

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

employeurs ne sont pas tenus de déclarer spontanément une condamnation pénale à un registre dédié, ni de la publier.

En matière de marchés publics, la loi du 8 avril 2018 sur les marchés publics prévoit l'exclusion des opérateurs économiques condamnés pour certaines infractions, sur la base de l'extrait du casier judiciaire. Toutefois, il n'existe pas de liste ou de registre public recensant ces opérateurs de manière nominative.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent veiller à la conformité de leurs pratiques avec la législation pénale et sociale afin d'éviter toute condamnation susceptible d'être inscrite au casier judiciaire. En cas de condamnation, il est recommandé de consulter un conseil juridique pour évaluer les conséquences sur l'activité, notamment en matière de marchés publics ou d'autorisations administratives.

Les responsables RH peuvent demander à leurs futurs salariés un extrait du casier judiciaire dans les limites prévues par la loi, mais ils ne disposent d'aucun droit d'accès à un registre national des employeurs condamnés. Toute collecte ou diffusion d'informations relatives à des condamnations doit respecter les règles relatives à la protection des données à caractère personnel.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier judiciaire
- Code pénal luxembourgeois
- Loi du 8 avril 2018 sur les marchés publics
- Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel

L'absence de registre national public des employeurs condamnés pénalement ne dispense pas les employeurs de leurs obligations légales. Toute condamnation pénale peut avoir des conséquences importantes, notamment en matière de réputation, d'accès aux marchés publics et d'autorisations administratives. Il est conseillé de mettre en place des procédures internes de conformité et de prévention des risques pénaux.

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.