

Quelle documentation transmettre en cas de contrôle par l'ITM ?

Réponse courte

En cas de contrôle par l'ITM, il faut transmettre immédiatement les documents suivants : **registre du personnel**, contrats de travail et avenants, bulletins de salaire des cinq dernières années, déclarations d'affiliation à la sécurité sociale, registre des heures de travail, documents relatifs à la délégation du personnel, preuves de remise des documents d'information obligatoires, registre des accidents du travail, documents de la médecine du travail et attestations de formation à la sécurité.

Pour les travailleurs détachés, les justificatifs spécifiques (déclaration préalable, preuves de rémunération, justificatifs de séjour) sont également exigés. L'ITM peut demander tout autre document jugé pertinent. L'absence ou la non-conformité d'un seul document peut entraîner des **sanctions administratives ou pénales**.

Définition

L'**Inspection du Travail et des Mines (ITM)** est l'autorité administrative compétente pour contrôler l'application du droit du travail au Luxembourg. Elle intervient afin de vérifier le respect des obligations légales de l'employeur en matière de relations de travail, de conditions de travail, de sécurité, de santé et de rémunération.

Lors d'un contrôle, l'ITM peut exiger la **présentation immédiate** de documents permettant d'attester la conformité de l'entreprise à la législation sociale et du travail. Cette exigence s'applique à tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité.

Conditions d'exercice

Les agents de l'ITM disposent d'un droit d'accès aux locaux de l'entreprise à tout moment, sans préavis, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail. Ils sont habilités à demander la communication de tout document ou registre nécessaire à l'exercice de leur mission de contrôle.

L'employeur, ou son représentant, est tenu de coopérer pleinement et de fournir sans délai les pièces sollicitées. Le refus de transmission, la dissimulation ou la falsification de documents constituent des infractions passibles de sanctions administratives et pénales.

L'obligation de coopération s'étend à la présentation de documents relatifs à l'égalité de traitement, à la traçabilité des horaires, à la protection des données personnelles et à l'encadrement humain des dispositifs automatisés, conformément aux principes généraux du Code du travail.

Modalités pratiques

En cas de contrôle, l'employeur doit pouvoir présenter immédiatement, sous format papier ou électronique, les documents suivants :

- Registre du personnel, comportant pour chaque salarié les mentions obligatoires (identité, date d'entrée, type de contrat, horaires, etc.).
- Contrats de travail individuels, avenants éventuels, et documents relatifs à la période d'essai.
- Bulletins de salaire des cinq dernières années.
- Déclarations d'affiliation à la sécurité sociale (CCSS) et attestations d'immatriculation.
- Registre des heures de travail, y compris les heures supplémentaires, horaires variables, pauses et congés.
- Documents relatifs à la délégation du personnel : procès-verbaux des élections, procès-verbaux des réunions, communications officielles.
- Preuves de remise des documents d'information obligatoires (règlement interne, consignes de sécurité, notices d'information sur la protection des données, etc.).
- Registre des accidents du travail et rapports d'enquête interne.
- Documents relatifs à la médecine du travail : convocations, attestations de visite, inaptitudes éventuelles.
- Preuves de formation à la sécurité et attestations de formation obligatoire.
- Pour les travailleurs détachés : déclaration préalable de détachement, documents relatifs à la rémunération, preuve de paiement des salaires, justificatifs de séjour et documents de voyage.

L'ITM peut également exiger la présentation de tout autre document jugé pertinent pour le contrôle, notamment en matière de temps partiel, de télétravail, d'accords collectifs applicables, de dispositifs de surveillance automatisée ou d'égalité de traitement.

Pratiques et recommandations

Centraliser et actualiser en permanence l'ensemble des documents sociaux et du personnel dans un système d'archivage sécurisé, accessible rapidement en cas de contrôle. Les documents doivent être conservés pendant les délais légaux de prescription, soit généralement cinq ans pour les bulletins de salaire et dix ans pour les contrats de travail.

Vérifier régulièrement la conformité des modèles de contrats, des registres et des procédures internes avec les évolutions législatives. La **formation** des responsables RH à la gestion des contrôles ITM et la désignation d'un interlocuteur unique facilitent la transmission rapide des documents.

Mettre en place des audits internes réguliers pour s'assurer de la disponibilité, de la traçabilité et de la conformité de l'ensemble des pièces exigibles, en intégrant les obligations relatives à la protection des données et à l'égalité de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> à <u>L.312-4</u> Code du travail	Pouvoirs de contrôle de l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.121-4</u> Code du travail	Contrat de travail
Art. <u>L.211-29</u> Code du travail	Registre du personnel
Art. <u>L.223-1</u> Code du travail	Bulletins de salaire
Art. <u>L.231-7</u> Code du travail	Délégation du personnel
Art. <u>L.211-1</u> et s. Code du travail	Égalité de traitement
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Loi du 12 avril 1979	Déclaration d'occupation
Loi du 14 mars 2017	Détachement de travailleurs
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles

L'absence, la non-conformité ou la non-présentation immédiate d'un seul document peut entraîner des sanctions administratives ou pénales. Il est impératif d'effectuer des audits internes réguliers et de désigner un interlocuteur formé pour garantir la disponibilité et la conformité de l'ensemble des pièces exigibles par l'ITM.

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.