L'Inspection du travail peut-elle imposer une régularisation salariale ?

Réponse courte

Non, l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ne peut **pas imposer directement** une régularisation salariale ni ordonner le paiement d'arriérés de salaires. Son rôle consiste à **constater** les irrégularités, **dresser des procès-verbaux**, adresser des **injonctions** à l'employeur et transmettre le dossier au **Parquet** pour poursuites pénales.

Seule une juridiction (le **tribunal du travail** pour les créances salariales, les juridictions pénales pour les sanctions) peut condamner l'employeur au paiement. Le salarié peut donc saisir directement le **tribunal du travail** pour obtenir le paiement des sommes dues, indépendamment de la procédure administrative ou pénale menée par l'ITM.

Définition

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité administrative luxembourgeoise chargée de contrôler l'application du Code du travail, notamment en matière de salaires, de temps de travail, de conditions d'emploi et de sécurité. Elle dispose de pouvoirs d'enquête étendus (accès aux documents, visite des lieux, audition des personnes).

La **régularisation salariale** désigne la correction d'une rémunération non conforme aux dispositions légales, contractuelles ou conventionnelles. Elle peut être volontaire (initiative de l'employeur), négociée (accord avec le salarié) ou judiciaire (décision du tribunal du travail). L'ITM intervient en amont, comme organe de constatation et de prévention.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il obtenir le paiement de sommes dues non versées par l'employeur ?

Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement des sommes dues, indépendamment de toute procédure administrative ou pénale menée par l'ITM. Cette action judiciaire civile est distincte des éventuelles sanctions pénales que peut encourir l'employeur.

L'Inspection du travail peut-elle forcer un employeur à payer des arriérés de salaire au Luxembourg ?

Non, l'ITM ne peut pas imposer directement une régularisation salariale ou le paiement d'arriérés. Elle constate les irrégularités, dresse un procès-verbal, adresse des injonctions et transmet le dossier au Parquet pour d'éventuelles poursuites pénales. Seule une juridiction peut condamner l'employeur à des amendes ou à une régularisation.

Que risque un employeur qui ne régularise pas après une injonction de l'ITM ?

En cas de non-respect d'une injonction de l'ITM, l'inspecteur dresse un procès-verbal et transmet le dossier au Parquet pour d'éventuelles poursuites pénales. Cependant, une régularisation rapide peut limiter les sanctions aggravées et démontrer la bonne foi de l'employeur.

Quels sont les pouvoirs de l'ITM en matière de contrôle salarial ?

L'ITM peut effectuer des contrôles inopinés, vérifier le respect du salaire minimum, des majorations d'heures supplémentaires et des conventions collectives. Elle dispose de pouvoirs d'enquête incluant l'accès aux documents, aux lieux de travail et la possibilité d'interroger les employés. En cas d'irrégularité, elle notifie l'employeur par injonction.

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

Conditions d’exercice

Les pouvoirs de l'ITM sont définis et limités par le Code du travail.

Pouvoir de l'ITM	Portée
Contrôle inopiné	Accès à l'entreprise
Accès aux documents	Paie, contrats, registres
Audition des personnes	Employeur et salariés
Procès-verbal	Constat des infractions
Injonction	Mise en demeure
Transmission au Parquet	Poursuites pénales

Modalités pratiques

Le déroulement d'un contrôle ITM suit plusieurs étapes successives.

Étape	Action
Déclenchement du contrôle	Plainte, signalement ou d'office
Contrôle sur place	Examen des documents
Audition de l'employeur	Explications contradictoires
Notification des constats	Écrit motivé
Injonction de régularisation	Délai imparti
Procès-verbal et Parquet	En cas de non-conformité

Pratiques et recommandations

Coopérez pleinement avec les contrôleurs de l'ITM lors de tout contrôle, en fournissant rapidement les documents demandés et en apportant des réponses claires aux questions posées.

Régularisez immédiatement toute irrégularité constatée ou signalée, afin de démontrer la bonne foi de l'entreprise et de limiter les sanctions administratives et pénales éventuelles.

Documentez rigoureusement tous les éléments de paie (calculs, justificatifs, bulletins, déclarations) pour faciliter les contrôles et justifier la conformité de vos pratiques.

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

Formez les équipes RH et comptables aux règles salariales luxembourgeoises (SSM, indexation, conventions collectives) pour prévenir les erreurs de calcul et les omissions.

Consultez l'**ITM** en amont en cas de doute sur l'interprétation d'une disposition légale ou conventionnelle, dans une logique préventive plutôt que curative.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.611-1 et s. du Code du travail	Pouvoirs de l'ITM
Article L.222-1 du Code du travail	Salaire social minimum
Article L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement entre les femmes et les hommes
Article L.125-7 du Code du travail	Fiche de salaire
Loi du 21 décembre 2007	Réforme de l'ITM
Jurisprudence cour supérieure de justice	Limites des pouvoirs administratifs

L'ITM ne peut pas ordonner directement le paiement, mais ses constats et procès-verbaux entraînent fréquemment des condamnations judiciaires et pénales. Une régularisation rapide et spontanée démontre la bonne foi et limite les sanctions aggravées.

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.