

# L'ITM peut-elle intervenir dans une rupture litigieuse ?

## Réponse courte

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut intervenir dans une rupture litigieuse uniquement dans le cadre de sa **mission de contrôle administratif**. Elle vérifie le respect des règles légales encadrant la rupture (notification écrite, préavis, protections spéciales) et peut constater des infractions, dresser procès-verbal ou transmettre le dossier au Parquet.

L'**ITM** n'a cependant **aucun pouvoir juridictionnel** : elle ne peut ni statuer sur la validité ou le caractère abusif de la rupture, ni ordonner une réintégration, ni accorder des dommages et intérêts. Ces prérogatives relèvent exclusivement du **tribunal du travail**, seul compétent pour trancher le litige au fond.

## Définition

L'**ITM** est l'autorité administrative luxembourgeoise chargée de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de droit du travail, de sécurité et de santé au travail. Ses missions comprennent l'information, le conseil, le contrôle et la constatation d'infractions.

Une **rupture litigieuse** désigne une cessation de contrat contestée, le plus souvent pour non-respect des règles de procédure, de motivation, de préavis ou de protections spéciales. L'intervention de l'**ITM** dans ce cadre reste strictement limitée à ses prérogatives légales.

## Questions fréquentes

### Comment saisir l'ITM en cas de rupture litigieuse ?

Le salarié ou l'employeur peut saisir l'ITM par écrit ou oralement pour signaler une irrégularité. L'ITM procède alors à une enquête administrative incluant l'audition des parties, la consultation des documents sociaux et éventuellement la visite des locaux de l'entreprise.

### Dans quels cas l'ITM peut-elle intervenir lors d'une rupture de contrat de travail ?

L'ITM peut intervenir uniquement en cas de violation manifeste des dispositions légales encadrant la rupture, comme l'absence de notification écrite, le non-respect du préavis, ou un licenciement pendant une période protégée. Son rôle se limite à constater l'infraction et à ordonner la régularisation de la situation.

### L'intervention de l'ITM suspend-elle les délais de recours devant le tribunal du travail ?

Non, l'intervention de l'ITM ne suspend pas les délais de recours devant le tribunal du travail. Les parties doivent privilégier la voie judiciaire pour obtenir réparation ou annulation de la rupture, car l'ITM ne peut se substituer au tribunal pour trancher le litige.

### L'ITM peut-elle annuler un licenciement ou ordonner la réintégration d'un salarié ?

Non, l'ITM n'a pas le pouvoir d'annuler un licenciement ou d'ordonner la réintégration d'un salarié. Elle ne peut que constater des infractions aux règles légales et transmettre le dossier au Parquet si nécessaire. Seuls les tribunaux du travail peuvent statuer sur la validité d'une rupture et ordonner une réintégration ou des dommages-intérêts.

## Conditions d'exercice

L'intervention de l'ITM est encadrée par des conditions précises qui délimitent son champ de compétence et la nature de ses actions possibles.

Compétence	Portée
Contrôle du respect des règles légales	Oui, mission principale
Constatation d'infractions	Oui, procès-verbal
Information et conseil aux parties	Oui
Transmission au Parquet	Oui, en cas d'infraction pénale
Statuer sur la validité de la rupture	Non, exclusif du tribunal du travail
Qualification abusive du licenciement	Non
Ordonner la réintégration	Non
Allocation de dommages et intérêts	Non

## Modalités pratiques

La saisine de l'ITM peut émaner du salarié ou de l'employeur et déclenche une enquête administrative dont les suites sont strictement encadrées.

Étape	Modalité	Base légale
Saisine de l' <u>ITM</u>	Signalement écrit ou oral	<u>L.611-1</u> et s.
Enquête administrative	Audition, consultation de documents	<u>L.612-1</u>
Visite des locaux	Accès libre aux lieux de travail	<u>L.613-1</u>
Procès-verbal d'infraction	Rédigé par l'inspecteur	<u>L.614-1</u>
Avertissement / mise en demeure	Adressé à l'employeur	<u>L.614-4</u>
Transmission au Procureur d'État	En cas d'infraction pénale	<u>L.614-1</u>
Information des parties	Sur leurs droits et obligations	Mission générale
Absence de suspension des délais	Ne suspend pas le recours contentieux	Jurisprudence

## Pratiques et recommandations

**Saisir l'ITM** pour les irrégularités formelles objectives (absence de notification écrite, non-respect du préavis, licenciement pendant une période protégée) pour lesquelles un constat administratif est possible et utile.

**Privilégier** la voie judiciaire devant le **tribunal du travail** pour toute contestation portant sur le caractère abusif, la motivation ou les conséquences financières de la rupture, l'ITM étant incompétente sur ces points.

**Conserver** l'ensemble des documents relatifs à la rupture (notifications, convocations, motivations, échanges) afin de faciliter un éventuel contrôle de l'ITM et de constituer une preuve exploitable en justice.

**Anticiper** le délai de contestation de trois mois devant le tribunal du travail (L.124-11), qui n'est pas suspendu par la saisine de l'ITM et court indépendamment de toute enquête administrative.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <a href="#">L.611-1</a> et s.	Missions et compétences de l'ITM
Article <a href="#">L.612-1</a>	Pouvoir d'enquête
Article <a href="#">L.613-1</a>	Accès aux lieux de travail
Article <a href="#">L.614-1</a>	Procès-verbaux et infractions
Article <a href="#">L.614-4</a>	Avertissements et mises en demeure
Article <a href="#">L.124-3</a>	Procédure de licenciement
Article <a href="#">L.124-11</a>	Licenciement abusif, compétence du tribunal
Article <a href="#">L.166-1</a>	Licenciement collectif et notification ITM

L'ITM ne peut jamais se substituer au tribunal du travail pour statuer sur la validité ou les conséquences d'une rupture litigieuse. Son intervention ne suspend pas le délai de trois mois pour contester le licenciement devant la juridiction compétente.

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.