

# Le salarié peut-il contester une sanction devant l'Inspection du travail ?

## Réponse courte

L'Inspection du travail et des mines (ITM) n'est pas compétente pour **annuler** une sanction disciplinaire au Luxembourg. Le salarié peut signaler une situation à l'ITM, qui peut effectuer un **contrôle** et formuler des recommandations, mais la contestation formelle d'une sanction relève exclusivement du **tribunal du travail** (art. L.124-11). L'ITM intervient principalement en matière de respect des conditions de travail, de sécurité (art. L.312-1) et d'application de la législation du travail. Elle peut constater des **infractions** et dresser des procès-verbaux, mais ne dispose pas du pouvoir de rétablir le salarié dans ses droits. Le recours juridictionnel devant le tribunal du travail est la seule voie pour obtenir l'annulation d'une sanction ou des **dommages-intérêts**.

## Définition

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité administrative chargée de veiller au respect de la législation du travail au Luxembourg. Elle dispose de pouvoirs de contrôle, de conseil et de sanction administrative, mais n'a pas de **compétence juridictionnelle** pour trancher les litiges individuels entre employeur et salarié, y compris en matière disciplinaire.

## Conditions d'exercice

Les voies de recours du salarié en matière disciplinaire sont réparties entre l'ITM et le tribunal du travail.

Voie de recours	Compétence	Pouvoir
<u>ITM</u>	Contrôle du respect de la législation	Recommandations, procès-verbal d'infraction
<b>Tribunal du travail</b>	Contentieux individuel du travail	Annulation, dommages-intérêts, réintégration
<b>Délégation du personnel</b>	Assistance et médiation	Intervention auprès de l'employeur, saisine de l' <u>ITM</u>

## Modalités pratiques

Le salarié dispose de plusieurs voies d'action complémentaires pour contester une sanction.

Démarche	Détail
<b>Signalement à l'<u>ITM</u></b>	Formulaire en ligne ou courrier décrivant les faits reprochés
<b>Contrôle <u>ITM</u></b>	Visite de l'inspecteur, demande de documents, audition de l'employeur
<b>Saisine de la délégation</b>	Informers les délégués du personnel pour une intervention interne
<b>Saisine du tribunal</b>	Requête dans les 3 mois suivant la notification du licenciement (art. <u>L.124-11</u> , §2)
<b>Assistance juridique</b>	Avocat ou syndicat pour la procédure devant le tribunal du travail

## Pratiques et recommandations

**Informers** le salarié que la contestation formelle d'une sanction passe par le tribunal du travail et non par l'ITM.

**Signaler** les situations de non-respect de la législation du travail à l'ITM en complément de l'action juridictionnelle.

**Conservers** l'ensemble des documents liés à la sanction (notification, réponses, preuves) pour constituer le dossier de contestation. **Respecter** le délai de 3 mois pour saisir le tribunal du travail en cas de licenciement. **Solliciter** l'assistance de la délégation du personnel ou d'un syndicat pour un accompagnement dans les démarches.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail</b>	Contestation du licenciement devant le tribunal du travail
<b>Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail</b>	Dommages-intérêts en cas de licenciement abusif
<b>Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail</b>	Missions de contrôle en matière de sécurité
<b>Art. <u>L.411-1</u> du Code du travail</b>	Délégation du personnel

Le délai de 3 mois pour saisir le tribunal du travail court à compter de la notification du licenciement. Ce délai est impératif et son dépassement entraîne l'irrecevabilité de la demande.

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.