Un salarié peut-il alerter l'ITM en cas de danger grave et imminent ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut alerter l'**Inspection du travail et des mines** (ITM) en cas de **danger grave et imminent**, mais selon une procédure en deux étapes distinctes. D'abord, le salarié doit **obligatoirement signaler** la situation à l'employeur, au délégué à la sécurité ou à la délégation du personnel selon l'article L.313-1 du Code du travail. Ensuite, si aucune mesure appropriée n'est prise ou en cas d'urgence absolue, il peut effectuer un **signalement externe** auprès de l'ITM dans le cadre de la protection des **lanceurs d'alerte**.

Le salarié bénéficie d'une **protection absolue contre les représailles** et l'ITM peut ordonner des **mesures d'urgence** incluant l'arrêt du travail ou la fermeture des lieux selon les articles L.614-6 et L.614-8 du Code du travail.

Définition

Le **danger grave et imminent** correspond à une situation sur le lieu de travail présentant un risque immédiat pour la vie ou la santé du salarié, susceptible de se réaliser dans un délai très court. Selon la jurisprudence, il s'agit d'un événement dont la probabilité de survenance est élevée et qui expose le salarié à un préjudice sérieux. Le danger doit être **objectivement identifiable** et ne pas relever d'une simple appréciation subjective. Cette notion implique que le risque soit **concret, actuel et non hypothétique**. La **gravité** concerne une situation susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente, tandis que le caractère **imminent** signifie que le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Questions fréquentes

Comment procéder au signalement interne obligatoire d'un danger grave et imminent ?

Selon l'article L.313-1 du Code du travail, le salarié doit immédiatement signaler la situation à l'employeur ou son représentant, ainsi qu'aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé. Ce signalement interne est obligatoire avant tout recours externe à l'ITM.

Le salarié est-il protégé contre les représailles s'il alerte l'ITM ?

Oui, le salarié bénéficie d'une protection absolue contre les représailles selon la loi du 16 mai 2023 sur la protection des lanceurs d'alerte. Aucune sanction ni mesure discriminatoire ne peut être exercée à son encontre s'il a exercé de bonne foi son droit d'alerte.

Qu'est-ce qui constitue un danger grave et imminent au travail au Luxembourg ?

Un danger grave et imminent correspond à une situation présentant un risque immédiat pour la vie ou la santé, susceptible de se réaliser dans un délai très court. Le danger doit être objectivement identifiable, concret et actuel, avec une probabilité élevée de survenance pouvant entraîner la mort ou une incapacité permanente.

Un salarié peut-il alerter directement l'ITM en cas de danger grave et imminent au travail ?

Oui, mais selon une procédure en deux étapes. Le salarié doit d'abord obligatoirement signaler la situation à l'employeur, au délégué à la sécurité ou à la délégation du personnel. Ensuite, si aucune mesure appropriée n'est prise ou en cas d'urgence absolue, il peut effectuer un signalement externe auprès de l'ITM via MyGuichet.lu ou par email.

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

Conditions d’exercice

Le salarié confronté à un danger grave et imminent dispose d'un **droit d'alerte obligatoire** distinct du **droit de retrait** . Selon l'article L.313-1 point 4 du Code du travail, il doit **"signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat"** . Ce droit peut être exercé dès lors que le salarié a un **motif raisonnable** de penser qu'une situation présente un tel danger pour lui-même ou pour autrui. L'alerte peut concerner tout manquement de l'employeur à ses **obligations de sécurité et santé** prévues aux articles L.312-1 et suivants, qu'il s'agisse d'une défaillance technique, d'une absence de mesures de prévention, ou d'un comportement mettant en péril l'intégrité physique des personnes.

Modalités pratiques

La procédure suit **deux étapes distinctes** selon la législation luxembourgeoise. **Première étape - Signalement interne obligatoire** : Le salarié doit immédiatement signaler la situation à l'employeur ou son représentant, ainsi qu'aux **salariés désignés** et aux **délégués à la sécurité et à la santé**, conformément à l'article L.313-1 point 4. **Deuxième étape - Signalement externe ITM** : Si aucune mesure appropriée n'est prise par l'employeur ou si la gravité de la situation l'exige, le salarié peut effectuer un **signalement externe** auprès de l'ITM via la plateforme sécurisée **MyGuichet.lu** ("Alerter l'ITM") ou par email à alerte.externe@itm.etat.lu. L'ITM dispose alors de **pouvoirs d'urgence** selon les articles L.614-6 et L.614-8 : enquête immédiate, constatation des manquements, **arrêt du travail**, **évacuation des lieux**, fermeture temporaire du site, et **apposition de scellés** si nécessaire.

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé aux employeurs de mettre en place une **procédure interne claire** permettant aux salariés de signaler rapidement toute situation de danger grave et imminent. Les salariés doivent être **informés** de leurs droits et des modalités d'alerte lors de leur **formation à la sécurité** prévue à l'article L.312-8. La **traçabilité** est essentielle : il est recommandé de conserver une trace écrite de tous les signalements pour des raisons de preuve. Aucune **sanction** ni **mesure discriminatoire** ne peut être exercée à l'encontre d'un salarié ayant exercé de bonne foi son droit d'alerte, conformément à la **loi du 16 mai 2023** sur la protection des lanceurs d'alerte. En cas de contestation, la **charge de la preuve** de l'absence de danger incombe à l'employeur. Il est recommandé d'assurer un **encadrement humain** lors du traitement des alertes et de sensibiliser régulièrement le personnel à la **prévention des risques professionnels**.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois : Articles **L.312-1 à L.312-4** (obligations générales de sécurité, premiers secours, danger grave et immédiat), Article **L.313-1 point 4** (obligation de signalement du salarié), Articles **L.614-6 et L.614-8** (pouvoirs d'urgence de l'ITM, arrêt du travail, fermeture des lieux). **Loi du 16 mai 2023** portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 sur la **protection des lanceurs d'alerte** - protection contre les représailles, confidentialité,

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

procédures de signalement externe. **Loi du 4 novembre 1994** portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines - compétences et pouvoirs de l'ITM. **Règlements grand-ducaux** d'application en matière de sécurité et santé au travail. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à ses obligations de sécurité.

La distinction entre **signalement interne obligatoire** (article L.313-1) et **signalement externe ITM** (protection lanceurs d'alerte) est fondamentale. L'ITM dispose de pouvoirs d'urgence étendus pour protéger immédiatement les salariés. Toute mesure de rétorsion expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**.

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.