

## Quand faut-il effectuer la déclaration d'entrée à l'ITM ?

### Réponse courte

La déclaration d'entrée à l'ITM doit être effectuée **avant la prise de fonction effective du salarié**, c'est-à-dire avant toute prestation de travail, y compris à titre d'essai ou de formation préalable. Cette obligation concerne chaque nouvelle embauche, quelle que soit la nature du contrat ou la nationalité du salarié, dès lors que le contrat est soumis à la législation luxembourgeoise.

En cas de modification de la date d'entrée en service après déclaration, une nouvelle déclaration doit être réalisée avec la date corrigée et l'ancienne doit être annulée. Toute omission ou retard expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

### Définition

La déclaration d'entrée à l'Inspection du travail et des mines (ITM) est une formalité légale imposée à tout employeur établi au Luxembourg lors de l'engagement d'un salarié. Elle consiste à notifier à l'ITM, par voie électronique, chaque nouvelle embauche avant que le salarié ne commence effectivement à travailler. Cette démarche vise à garantir la transparence des relations de travail et à permettre à l'ITM d'exercer ses missions de contrôle en matière de droit du travail.

### Conditions d'exercice

L'obligation de déclaration d'entrée s'applique à tout employeur, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise ou la nationalité du salarié, dès lors que le contrat de travail est soumis à la législation luxembourgeoise. Sont concernés les contrats à durée indéterminée, déterminée, à temps plein ou partiel, les contrats d'apprentissage, d'étudiants, ainsi que les travailleurs détachés, sous réserve des règles spécifiques applicables à leur situation.

La déclaration doit être effectuée pour chaque engagement, y compris en cas de réembauche après interruption du contrat. Les stagiaires non liés par un contrat de travail ne sont pas soumis à cette obligation. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'application de cette formalité.

### Modalités pratiques

La déclaration d'entrée doit impérativement être réalisée avant la prise de fonction effective du salarié, c'est-à-dire avant toute prestation de travail, même à titre d'essai ou de formation préalable. L'employeur effectue la déclaration via la plateforme électronique [MyGuichet.lu](https://www.mylux.lu), en utilisant le formulaire dédié.

Les informations à fournir incluent l'identité de l'employeur, celle du salarié, la date d'entrée en service, la nature du contrat, la durée du travail et le poste occupé. Un accusé de réception électronique est délivré à l'issue de la procédure. Il est obligatoire de conserver cet accusé pour assurer la traçabilité et répondre à toute demande de l'ITM.

En cas de pluralité d'embauches le même jour, une déclaration distincte doit être effectuée pour chaque salarié. Toute omission ou retard expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. L'employeur doit veiller à l'encadrement humain de la procédure et à la protection des données personnelles transmises.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer la déclaration d'entrée à l'ITM dans la check-list d'onboarding des nouveaux salariés afin d'éviter tout oubli. L'employeur doit s'assurer que la déclaration est réalisée avant toute remise de matériel, accès aux locaux ou participation à une formation préalable à l'embauche.

En cas de modification de la date d'entrée en service après déclaration, il convient d'effectuer une nouvelle déclaration avec la date corrigée et d'annuler la précédente. Il est conseillé de conserver une preuve de toutes les démarches, y compris les échanges avec l'ITM en cas de difficulté technique.

Pour les travailleurs détachés, il est impératif de vérifier les obligations complémentaires en matière de déclaration préalable, distinctes de la déclaration d'entrée à l'ITM. La documentation de toutes les démarches doit être systématique pour garantir la conformité en cas de contrôle.

## Cadre juridique

- **Article L.140-1 du Code du travail** : Obligation de déclaration d'entrée à l'ITM pour tout employeur lors de l'engagement d'un salarié.
- **Article L.140-5 du Code du travail** : Sanctions administratives et pénales en cas de non-respect de l'obligation de déclaration.
- **Règlement grand-ducal du 14 décembre 2011** relatif à la déclaration d'entrée et de sortie des salariés.
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** : Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : Protection des données personnelles dans le cadre des relations de travail.

Le non-respect du délai de déclaration d'entrée à l'ITM constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions financières et, en cas de récidive, des poursuites pénales. Il est impératif de systématiser cette démarche avant toute entrée en service, même en cas de période d'essai ou de formation préalable. La traçabilité et la conservation des preuves de déclaration sont essentielles en cas de contrôle.

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.