Que risque un employeur en cas de non-déclaration à l'ITM ?

Réponse courte

Un employeur qui ne procède pas aux déclarations obligatoires à l'ITM s'expose à des **sanctions administratives** (amendes de 251 à 25 000 euros par salarié concerné), à des **sanctions pénales** (amendes, voire peines d'emprisonnement pour les cas graves comme le travail dissimulé), ainsi qu'à des **conséquences civiles** en cas de préjudice subi par un salarié ou un tiers.

L'ITM peut également demander la **suspension temporaire ou la fermeture de l'établissement** en cas de manquements graves ou répétés, et le non-respect des obligations déclaratives peut entraîner l'**exclusion de marchés publics**. L'omission, même non intentionnelle, constitue une infraction et expose systématiquement l'employeur à ces risques.

Définition

La déclaration à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) regroupe l'ensemble des obligations légales imposant à l'employeur de notifier à l'ITM certains faits, actes ou situations relatifs à la relation de travail. Ces obligations incluent notamment la déclaration préalable à l'embauche, la notification des accidents du travail, la transmission du règlement d'ordre intérieur, ainsi que la communication de modifications substantielles affectant l'entreprise ou les conditions de travail.

La non-déclaration s'entend de l'omission totale ou partielle de ces démarches dans les délais et formes prescrits par la législation luxembourgeoise. Cette omission peut être volontaire ou involontaire, mais elle expose systématiquement l'employeur à des sanctions prévues par le Code du travail.

Conditions d'exercice

L'obligation de déclaration à l'ITM s'impose à tout employeur établi au Luxembourg, indépendamment de la taille ou de la forme juridique de l'entreprise. Elle concerne notamment :

- La déclaration préalable à l'embauche de tout salarié, y compris les contrats à durée déterminée, intérimaires ou apprentis.
- La notification des accidents du travail dans les délais réglementaires.
- La transmission du règlement d'ordre intérieur, lorsque celui-ci est requis.
- La communication de la mise en place ou de la modification de dispositifs particuliers (travail de nuit, horaires mobiles, dispositifs de surveillance, etc.).

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

L’intention de l’employeur n’est pas une condition de la sanction : l’omission, même non intentionnelle, constitue une infraction. L’égalité de traitement entre salariés et la traçabilité des démarches sont également des obligations implicites à respecter.

Modalités pratiques

En cas de non-déclaration à l’ITM, l’employeur s’expose à plusieurs types de risques :

- **Sanctions administratives** : L’ITM peut infliger des amendes administratives dont le montant varie selon la nature et la gravité de l’infraction. Par exemple, l’absence de déclaration préalable à l’embauche peut entraîner une amende administrative de 251 à 25 000 euros par salarié concerné.
- **Sanctions pénales** : Certaines infractions, telles que le travail dissimulé ou la non-déclaration d’accidents du travail, sont passibles de poursuites pénales. Les peines peuvent inclure des amendes pénales et, dans les cas les plus graves, des peines d’emprisonnement.
- **Conséquences civiles** : L’employeur peut être tenu responsable des préjudices subis par le salarié ou des tiers du fait de la non-déclaration, notamment en matière d’accident du travail non notifié.
- **Suspension ou fermeture administrative** : En cas de manquements graves ou répétés, l’ITM peut demander la suspension temporaire ou la fermeture de l’établissement.
- **Exclusion de marchés publics** : Le non-respect des obligations déclaratives peut entraîner l’exclusion de la participation à des marchés publics.

L’employeur doit également garantir la traçabilité des démarches et l’encadrement humain des processus déclaratifs, afin de se prémunir contre tout litige ou contrôle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place des procédures internes strictes pour garantir la conformité des déclarations à l’ITM. L’utilisation d’outils de gestion RH permettant le suivi des échéances et des obligations déclaratives réduit significativement le risque d’omission.

La formation régulière des personnes en charge des ressources humaines sur les obligations spécifiques à chaque type de déclaration est essentielle. Un audit périodique des pratiques déclaratives permet d’anticiper d’éventuels manquements et de corriger rapidement toute irrégularité.

Il est conseillé de documenter chaque démarche, de conserver les preuves de transmission et de solliciter l’avis de l’ ITM ou d’un conseil juridique spécialisé en cas de doute sur l’interprétation d’une obligation.

Cadre juridique

Les principales obligations de déclaration à l’ITM et les sanctions applicables sont prévues par le Code du travail luxembourgeois, notamment :

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

- **Déclaration préalable à l’embauche** : article L.122-4 du Code du travail.
- **Déclaration des accidents du travail** : articles L.312-1 à L.312-4 du Code du travail.
- **Transmission du règlement d’ordre intérieur** : article L.414-1 du Code du travail.
- **Communication des horaires de travail particuliers** : articles L.211-1 à L.211-6 du Code du travail.
- **Sanctions administratives et pénales** : articles L.811-1 à L.811-6 du Code du travail.
- **Obligation d’égalité de traitement** : article L.241-1 du Code du travail.
- **Obligation de traçabilité et de documentation** : articles L.140-1 et L.140-2 du Code du travail.

La jurisprudence luxembourgeoise confirme la rigueur de l’ITM dans l’application des sanctions, même en cas d’omission non intentionnelle.

Un défaut de déclaration à l’ITM, même isolé, peut avoir des conséquences financières et juridiques majeures pour l’employeur. Il est impératif de documenter chaque démarche, de garantir la traçabilité des transmissions et de respecter l’égalité de traitement pour se prémunir contre tout litige ou 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.