

L'ITM peut-elle prendre des mesures immédiates en cas d'infraction ?

Réponse courte

Oui, l'ITM peut prendre des mesures immédiates en cas d'infraction grave ou de danger imminent pour la sécurité ou la santé des travailleurs. Ces mesures incluent la mise en conformité, la suspension de travaux, l'évacuation de locaux ou l'arrêt temporaire d'activités, et sont notifiées par écrit à l'employeur.

L'employeur doit se conformer sans délai à ces mesures, même en cas de recours, sous peine de sanctions administratives et pénales. Les recours n'ont pas d'effet suspensif, sauf décision expresse du juge compétent.

Définition

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est l'autorité administrative chargée de veiller au respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au droit du travail au Luxembourg. Elle intervient pour garantir la sécurité, la santé et les droits fondamentaux des salariés sur le lieu de travail. L'ITM dispose de pouvoirs d'intervention immédiate lorsqu'une infraction grave ou un danger imminent est constaté lors d'un contrôle.

Conditions d'exercice

L'ITM peut exercer ses pouvoirs d'intervention immédiate lorsqu'elle constate une situation présentant un danger grave et imminent pour la sécurité ou la santé des travailleurs, ou une infraction manifeste à la législation du travail. Cette intervention est subordonnée à la nécessité de prévenir un risque effectif ou de faire cesser une situation illicite dont le maintien serait préjudiciable aux salariés. L'urgence de la mesure doit être justifiée par la gravité de l'infraction ou du risque identifié.

L'ITM doit respecter le principe d'égalité de traitement entre les employeurs et garantir la traçabilité de ses interventions. Toute mesure prise doit être proportionnée au risque ou à l'infraction constatée et faire l'objet d'un encadrement humain approprié.

Modalités pratiques

En cas de constat d'infraction grave, les agents de l'ITM peuvent ordonner immédiatement la mise en conformité des installations, la suspension de certains travaux, l'évacuation de locaux ou l'arrêt temporaire d'activités. Ces mesures sont notifiées par écrit à l'employeur, avec indication des motifs, de la portée de la décision et des voies de recours. L'employeur est tenu de se conformer sans délai à l'ordre de l'ITM, sous peine de sanctions administratives et

pénales.

L'ITM peut saisir le tribunal du travail pour obtenir l'exécution forcée de ses décisions ou, en cas de danger imminent, requérir l'assistance de la force publique. Les mesures immédiates sont exécutoires d'office, même en cas de recours, sauf décision contraire du juge compétent.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de coopérer pleinement avec l'ITM lors des contrôles et de prendre sans délai toutes mesures correctives requises en cas de constat d'infraction. La préparation d'une documentation complète et à jour, ainsi que la formation régulière des responsables sécurité, facilitent la gestion des contrôles et limitent les risques de mesures immédiates.

En cas de désaccord sur une mesure ordonnée, l'employeur peut introduire un recours gracieux auprès de l'ITM ou un recours contentieux devant le tribunal administratif. Toutefois, ces recours n'ont pas d'effet suspensif sur l'exécution de la mesure immédiate, sauf décision expresse du juge.

Cadre juridique

Les pouvoirs d'intervention immédiate de l'ITM sont prévus par le Code du travail luxembourgeois, notamment :

- **Articles L.314-1 à L.314-7** (pouvoirs de contrôle, mesures immédiates, modalités d'exécution, sanctions)
- **Article L.312-1** (obligation de sécurité de l'employeur)
- **Article L.414-1** (égalité de traitement)
- **Loi modifiée du 4 avril 1974 portant création de l'Inspection du travail et des mines**

La jurisprudence nationale confirme la légalité des mesures immédiates prises par l'ITM en cas de danger grave ou d'infraction manifeste, sous réserve du respect des droits de la défense et de la possibilité de recours.

En cas de notification d'une mesure immédiate par l'ITM, il est impératif de s'y conformer sans délai, même si un recours est envisagé, afin d'éviter des sanctions aggravées et la mise en cause de la responsabilité pénale de l'employeur.

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.