

L'ITM peut-elle contrôler une entreprise étrangère opérant temporairement au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l'ITM peut contrôler une entreprise étrangère opérant temporairement au Luxembourg. Son pouvoir de contrôle s'applique à toute entreprise exerçant une activité sur le territoire luxembourgeois, même de manière temporaire, et concerne notamment le respect des obligations légales en matière de déclaration de détachement, conditions de travail, rémunération, temps de travail, sécurité et santé au travail.

L'ITM peut intervenir à tout moment, sans préavis, sur les lieux d'activité, accéder aux locaux, interroger le personnel et exiger la présentation immédiate des documents relatifs à l'emploi des salariés détachés. En cas de manquement, elle peut dresser procès-verbal, ordonner la cessation de l'activité ou proposer des sanctions administratives.

Définition

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est l'autorité administrative luxembourgeoise chargée de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au droit du travail, à la sécurité et à la santé des salariés sur le territoire luxembourgeois.

Une entreprise étrangère opérant temporairement au Luxembourg désigne toute entité établie hors du Grand-Duché qui détache ou emploie des salariés pour une prestation de services limitée dans le temps sur le sol luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'ITM dispose d'un pouvoir de contrôle sur toute entreprise, quelle que soit sa nationalité, dès lors qu'elle exerce une activité sur le territoire luxembourgeois, même de manière temporaire.

Ce pouvoir s'applique notamment aux entreprises étrangères détachant des salariés ou réalisant des prestations ponctuelles. L'ITM est habilitée à vérifier le respect des obligations légales luxembourgeoises, notamment en matière de déclaration préalable de détachement, de conditions de travail, de rémunération minimale, de temps de travail, de sécurité et de santé au travail, ainsi que de mise à disposition des documents obligatoires sur le lieu d'exécution de la prestation.

L'égalité de traitement entre salariés détachés et salariés locaux doit être respectée, conformément au principe de non-discrimination prévu par le Code du travail.

Modalités pratiques

Le contrôle de l'ITM peut intervenir à tout moment, sans préavis, sur les lieux où s'exerce l'activité, y compris chantiers, bureaux ou autres sites d'intervention.

Les inspecteurs de l'ITM sont autorisés à accéder aux locaux, interroger le personnel, consulter et exiger la présentation immédiate des documents relatifs à l'emploi des salariés détachés (contrats de travail, bulletins de salaire, attestations de détachement, preuves de paiement des salaires, documents relatifs au temps de travail, attestations d'affiliation à la sécurité sociale, etc.).

L'entreprise étrangère doit désigner un représentant sur place ou une personne de contact, responsable de la mise à disposition des documents exigés pendant toute la durée de la prestation. En cas de manquement, l'ITM peut dresser procès-verbal, ordonner la cessation de l'activité ou proposer des sanctions administratives.

La traçabilité des contrôles et la conservation des documents sont obligatoires pour garantir la conformité et permettre un suivi en cas de contrôle ultérieur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises étrangères intervenant temporairement au Luxembourg de préparer en amont tous les documents requis, de procéder à la déclaration préalable de détachement via la plateforme électronique dédiée, et de s'assurer que les conditions de travail et de rémunération appliquées sont conformes à la législation luxembourgeoise.

La désignation d'un interlocuteur local compétent pour répondre aux sollicitations de l'ITM facilite le déroulement des contrôles. Il convient également de former les responsables de site à la gestion des inspections et de tenir à jour, sur place, l'ensemble des justificatifs exigés.

Toute entrave au contrôle de l'ITM expose l'entreprise à des sanctions administratives et, le cas échéant, à la suspension de l'activité sur le territoire. Il est conseillé de documenter chaque étape du détachement et de garantir l'encadrement humain des salariés détachés.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.010-1](#) (champ d'application territorial)
 - Articles [L.140-1](#) à [L.140-6](#) (missions et pouvoirs de l'ITM)
 - Articles [L.141-1](#) à [L.141-8](#) (détachement de salariés)
 - Articles [L.142-1](#) à [L.142-8](#) (contrôle et sanctions)
 - Articles [L.331-1](#) à [L.331-4](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
- Règlement grand-ducal du 14 mars 2017 relatif à la déclaration et au contrôle du détachement
- Toute jurisprudence luxembourgeoise confirmant la compétence de l'ITM sur le territoire, indépendamment de la nationalité de l'employeur ou de la durée de la prestation

L'absence de documents ou la non-conformité aux exigences luxembourgeoises lors d'un contrôle de l'ITM peut entraîner la suspension immédiate de l'activité et des sanctions financières importantes. Il est impératif d'anticiper et de préparer chaque intervention au Luxembourg en conformité stricte avec la réglementation locale, en assurant la traçabilité et l'égalité de traitement.

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.