

Quels risques encourt l'employeur en cas de transmission de faux documents à l'ITM ?

Réponse courte

La transmission de faux documents à l'ITM constitue une infraction grave exposant l'employeur à des **sanctions pénales** (amende jusqu'à 250.000 euros et emprisonnement de 8 jours à 3 ans) selon l'article L.571-1 du Code du travail, ainsi qu'à des **sanctions administratives** (fermeture, cessation d'activité). La responsabilité de l'employeur est engagée même en l'absence d'intention frauduleuse.

Définition

La transmission de faux documents à l'ITM désigne la communication intentionnelle ou par négligence de documents falsifiés, altérés ou comportant des informations inexactes dans le cadre des obligations légales de l'employeur. Selon l'article L.612-1 du Code du travail, cela inclut tout document relatif aux conditions de travail, à la sécurité, à la santé des salariés ou aux obligations sociales.

Conditions d'exercice

L'infraction est caractérisée dès lors que l'employeur ou son représentant :

- Transmet sciemment des documents falsifiés ou altérés
- Omet de vérifier l'authenticité des documents transmis
- Fait usage de faux documents établis par un tiers
- Ne respecte pas son obligation de vigilance (article L.571-3)

La simple négligence suffit à engager la responsabilité de l'employeur, sans nécessité de démontrer une intention frauduleuse.

Modalités pratiques

En cas de détection de faux documents, l'ITM :

- Dresse un procès-verbal d'infraction (article L.614-3)
- Peut ordonner la cessation immédiate de l'activité (article L.614-13)
- Transmet le dossier au Procureur d'État
- Impose des mesures de régularisation sous astreinte

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour présenter ses observations (article [L.614-4](#)).

Pratiques et recommandations

Pour prévenir les risques, l'employeur doit :

- Mettre en place une procédure de vérification systématique des documents
- Conserver les preuves de contrôle et de transmission (article [L.614-4](#))
- Former le personnel en charge des relations avec l'[ITM](#)
- Réagir immédiatement en cas d'erreur détectée
- Documenter toutes les communications avec l'[ITM](#)

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article [L.571-1](#) : sanctions pénales (amende jusqu'à 250.000 euros et emprisonnement)
- Article [L.612-1](#) : pouvoirs de contrôle de l'[ITM](#)
- Article [L.614-3](#) : procès-verbaux et constatations
- Article [L.614-13](#) : mesures administratives
- Article [L.571-3](#) : obligation de vigilance
- Article [L.614-4](#) : procédure contradictoire

Code pénal luxembourgeois :

- Articles 196-197 : faux en écriture
- Article 498 : escroquerie

La délégation de tâches administratives à un tiers (fiduciaire, expert-comptable) ne décharge pas l'employeur de sa responsabilité légale. Une vigilance particulière est requise lors de la transmission de documents numériques, dont l'authenticité doit pouvoir être garantie.

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.