

# L'ITM peut-elle imposer la fermeture temporaire d'un établissement ?

## Réponse courte

Oui, l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut imposer la fermeture temporaire d'un établissement au Luxembourg. Cette mesure est prise lorsqu'un contrôle révèle un danger grave et immédiat pour la sécurité ou la santé des travailleurs, et que des mesures correctives immédiates ne sont pas réalisables.

La décision de fermeture est notifiée par écrit à l'employeur, précise les motifs, la durée et les conditions de levée, et doit être exécutée immédiatement. L'employeur peut former un recours, mais celui-ci n'a pas d'effet suspensif. Le non-respect de la décision expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives.

## Définition

La fermeture temporaire d'un établissement par l'Inspection du travail et des mines (ITM) désigne la mesure administrative par laquelle l'ITM ordonne la cessation immédiate et provisoire de l'activité d'un lieu de travail, d'un chantier ou d'une installation, en raison de manquements graves à la législation relative à la santé, à la sécurité ou à l'hygiène des travailleurs. Cette décision vise à prévenir un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés.

## Conditions d'exercice

L'ITM peut imposer la fermeture temporaire d'un établissement uniquement lorsqu'elle constate, lors d'un contrôle, l'existence d'une situation présentant un danger grave et immédiat pour la sécurité ou la santé des travailleurs. Cette mesure est prévue par l'article [L.314-4](#) du Code du travail. L'ITM doit motiver sa décision par la nature et la gravité du risque identifié. La fermeture ne peut être ordonnée que si les mesures correctives immédiates ne sont pas réalisables ou si le maintien de l'activité expose les salariés à un péril imminent.

## Modalités pratiques

La décision de fermeture temporaire est notifiée par écrit à l'employeur, précisant les motifs, l'étendue de la mesure (totalité ou partie de l'établissement), sa durée et les conditions de levée. L'ITM peut assortir la fermeture de prescriptions spécifiques à respecter pour permettre la reprise d'activité. L'employeur doit immédiatement exécuter la décision, sous peine de sanctions pénales. La durée de la fermeture est limitée au temps nécessaire à la suppression du danger. L'ITM procède à une nouvelle visite pour vérifier la conformité avant d'autoriser la réouverture. L'employeur peut introduire un recours gracieux ou contentieux contre la décision, sans effet suspensif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place un dispositif de veille et d'audit interne régulier sur les questions de santé et sécurité au travail afin d'anticiper tout risque de fermeture. En cas de notification d'une fermeture temporaire, il convient de collaborer pleinement avec l'ITM, de documenter toutes les mesures correctives entreprises et de solliciter une contre-visite dès que les conditions de sécurité sont rétablies. Il est conseillé d'informer les représentants du personnel et, le cas échéant, de consulter le service de santé au travail pour accélérer la levée de la mesure. La gestion des conséquences sur les contrats de travail (salaire, chômage partiel) doit être anticipée en conformité avec la législation applicable.

## Cadre juridique

La compétence de l'ITM pour ordonner la fermeture temporaire d'un établissement est encadrée par les articles L.314-1 à L.314-7 du Code du travail. La procédure et les voies de recours sont précisées par la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines. La jurisprudence nationale confirme la nécessité d'une motivation précise et d'un contrôle effectif du respect des droits de la défense de l'employeur. Les sanctions en cas de non-respect de la décision de fermeture sont prévues à l'article L.314-6 du Code du travail.

L'employeur qui ne respecte pas une décision de fermeture temporaire s'expose à des sanctions pénales et administratives, ainsi qu'à une mise en cause de sa responsabilité civile en cas d'accident du travail survenu pendant la période d'interdiction.

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.