L’ITM peut-elle recommander la suspension d’un contrat de travail ?

Réponse courte

L’Inspection du travail et des mines (ITM) ne peut pas ordonner directement la suspension d’un contrat de travail individuel, mais elle peut recommander à l’employeur de prendre des mesures immédiates, y compris l’éloignement temporaire d’un salarié de son poste, lorsque la santé ou la sécurité est menacée. Cette recommandation peut entraîner la suspension du contrat de travail.

L’employeur reste responsable de la mise en œuvre de la mesure, doit informer le salarié par écrit des motifs et de la durée prévisible de la suspension, et doit documenter l’ensemble de la procédure. En cas de refus ou d’inaction de l’employeur, l’ITM peut saisir le tribunal du travail pour faire ordonner les mesures nécessaires.

Définition

La suspension du contrat de travail correspond à l’interruption temporaire de l’exécution des obligations principales du salarié et de l’employeur, sans que le lien contractuel ne soit rompu. Durant cette période, le salarié n’exécute pas sa prestation de travail et l’employeur n’est pas tenu de verser le salaire, sauf exceptions prévues par la loi. La suspension peut résulter de causes légales, conventionnelles ou d’une décision administrative, notamment dans le cadre de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Conditions d’exercice

L’Inspection du travail et des mines (ITM) dispose de prérogatives spécifiques en matière de santé et sécurité au travail, conformément à la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé et à la sécurité au travail. L’ITM ne peut pas ordonner directement la suspension d’un contrat de travail individuel, mais elle peut recommander à l’employeur de prendre des mesures immédiates, y compris l’éloignement temporaire d’un salarié de son poste, lorsque la sécurité ou la santé de ce dernier ou de tiers est menacée.

L’employeur doit apprécier la situation de manière circonstanciée et respecter l’égalité de traitement entre les salariés concernés. Toute mesure prise doit être proportionnée au risque identifié et respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment en matière d’information et de justification.

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

Modalités pratiques

Lorsque l'ITM constate une situation présentant un risque sérieux pour la santé ou la sécurité, elle peut adresser à l'employeur une mise en demeure écrite, l'enjoignant de remédier à la situation dangereuse. Si la suppression immédiate du danger l'exige, l'ITM peut recommander l'éloignement du salarié concerné, ce qui peut entraîner la suspension du contrat de travail.

L'employeur reste responsable de la mise en œuvre de la mesure et doit informer le salarié par écrit des motifs et de la durée prévisible de la suspension. Il doit également assurer la traçabilité de la procédure, en documentant chaque étape et en conservant les échanges avec l'ITM et le salarié. En cas de refus ou d'inaction de l'employeur, l'ITM peut saisir le tribunal du travail, qui peut ordonner toute mesure nécessaire à la protection de la santé et de la sécurité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de suivre scrupuleusement les recommandations de l'ITM afin d'éviter toute mise en cause de sa responsabilité civile ou pénale en cas d'accident ou de maladie professionnelle. L'employeur doit documenter l'ensemble des démarches entreprises à la suite de la recommandation de l'ITM, notamment la notification écrite au salarié, la justification de la mesure de suspension et la durée envisagée.

Il est conseillé de consulter le médecin du travail pour évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son poste. La suspension décidée sur recommandation de l'ITM ne doit pas être assimilée à une sanction disciplinaire et ne peut donner lieu à une rupture du contrat de travail, sauf cas de force majeure dûment constaté. L'employeur doit veiller à l'encadrement humain de la procédure et à la protection des données personnelles du salarié concerné.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé et à la sécurité au travail, notamment :
  - Article 14 (pouvoirs d'intervention de l'ITM)
  - Article 15 (mesures d'urgence et mise en demeure)
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.121-6 (effets de la suspension du contrat de travail)
  - Article L.414-1 et suivants (obligations générales de sécurité)
  - Article L.225-1 (égalité de traitement)
- Jurisprudence luxembourgeoise relative au rôle de l'ITM et à la suspension du contrat de travail

En cas de recommandation de suspension par l'ITM, il est impératif de respecter la procédure écrite, de garantir les droits du salarié, notamment en matière d'information, de justification de la mesure et de traçabilité, afin de prévenir tout contentieux ultérieur.

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

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.

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