

# Quelles obligations s'imposent à l'employeur en cas d'injonction de l'ITM ?

## Réponse courte

En cas d'injonction de l'ITM, l'employeur doit **mettre fin immédiatement aux manquements constatés** et prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux exigences légales, réglementaires ou conventionnelles dans le délai imparti. Il doit informer l'ITM par écrit, preuves à l'appui, de la mise en conformité effective et archiver toute communication pour assurer la traçabilité.

L'employeur peut exercer un recours motivé devant le ministre du Travail dans un délai de 15 jours, mais ce recours n'est pas suspensif sauf décision expresse. Pendant l'instruction du recours, l'exécution de l'injonction doit se poursuivre. Le non-respect de l'injonction expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, pouvant aller jusqu'à la fermeture de l'établissement en cas de danger grave.

## Définition

L'injonction de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est une mesure administrative par laquelle l'ITM ordonne à un employeur de mettre fin à une situation non conforme aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles relatives au droit du travail, à la sécurité et à la santé des salariés.

Cette injonction intervient à la suite d'un contrôle et vise à faire cesser immédiatement un manquement constaté, tel que l'absence de mesures de sécurité, le non-respect du temps de travail ou l'inobservation des prescriptions relatives à la protection des salariés.

L'injonction constitue un acte contraignant, engageant la responsabilité de l'employeur et pouvant donner lieu à des sanctions administratives ou pénales en cas de non-exécution.

## Conditions d'exercice

L'ITM peut émettre une injonction à l'encontre de tout employeur relevant du Code du travail luxembourgeois, dès lors qu'un agent de contrôle constate une infraction ou un risque grave pour la sécurité ou la santé des salariés.

L'injonction doit être motivée, préciser les faits reprochés, les textes violés, les mesures à prendre et le délai imparti pour se conformer. Elle peut être notifiée verbalement en cas d'urgence, mais doit être confirmée par écrit.

L'employeur dispose d'un droit de recours devant le ministre du Travail dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'injonction. Ce recours n'est pas suspensif, sauf décision expresse du ministre.

## Modalités pratiques

Dès réception de l'injonction, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier aux manquements identifiés dans le délai imparti.

Il est tenu d'informer l'ITM, par écrit et preuves à l'appui (photos, attestations, rapports), de la mise en conformité effective. Toute communication avec l'ITM doit être documentée et archivée pour assurer la traçabilité des démarches.

En cas de contestation, l'employeur doit introduire un recours motivé auprès du ministre du Travail, en respectant le délai légal. L'exécution de l'injonction doit se poursuivre pendant l'instruction du recours, sauf suspension expresse.

Le non-respect de l'injonction expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, notamment des amendes, voire une fermeture temporaire ou définitive de l'établissement en cas de danger grave et imminent.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de désigner un interlocuteur unique chargé de la gestion des relations avec l'ITM et du suivi des injonctions.

L'employeur doit procéder à une analyse immédiate des faits reprochés, solliciter l'avis de son service de santé au travail ou de son conseiller en sécurité, et mettre en œuvre sans délai les mesures correctives requises.

En cas de difficulté d'interprétation de l'injonction, il est conseillé de solliciter un éclaircissement écrit auprès de l'ITM. La preuve de la mise en conformité doit être transmise dans les délais impartis.

L'égalité de traitement entre les salariés, la traçabilité des actions correctives et l'encadrement humain des démarches sont des obligations implicites à respecter dans la gestion de l'injonction.

En cas de recours, il convient de motiver précisément la contestation et de continuer à exécuter l'injonction, sauf suspension expresse.

## Cadre juridique

Les obligations de l'employeur en cas d'injonction de l'ITM sont régies par :

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Livre III, Titre Ier, Chapitre VI : articles [L.314-1](#) à [L.314-11](#) (pouvoirs de l'ITM, procédure d'injonction, obligations de l'employeur)
- Article [L.314-7](#) (procédure de recours)
- Articles [L.314-8](#) à [L.314-11](#) (sanctions administratives et pénales)

- **Loi modifiée du 4 avril 1974 portant création de l'Inspection du Travail et des Mines**

- **Principes généraux** du droit du travail : égalité de traitement (article [L.241-1](#)), traçabilité des actions RH, encadrement humain des procédures disciplinaires et administratives

L'employeur doit traiter toute injonction de l'ITM avec la plus grande diligence : le non-respect des délais ou l'absence de preuve de conformité peut entraîner des sanctions immédiates et engager la responsabilité pénale et civile de l'entreprise et de ses dirigeants.

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.