

# Quelles sont les obligations déclaratives liées à l'ITM lors de l'embauche d'un salarié ?

## Réponse courte

Il n'existe pas d'obligation spécifique de déclaration d'embauche à l'ITM au Luxembourg en 2025. L'Inspection du travail et des mines (ITM) exerce ses missions de contrôle du respect de la législation du travail sans exiger de déclaration préalable d'embauche de la part des employeurs.

Les obligations principales concernent le **respect du Code du travail** (contrat écrit, registre du personnel, durée du travail, etc.), la **déclaration préalable à l'ADEM** pour les postes vacants, et la **déclaration d'entrée au CCSS**. L'ITM peut contrôler à tout moment la conformité de l'emploi des salariés et sanctionner les infractions constatées, notamment le travail dissimulé ou illégal.

## Définition

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité compétente pour contrôler l'application de la législation du travail, de la sécurité et de la santé au travail au Luxembourg. Elle exerce des **missions de contrôle**, d'**information** et de **conseil** auprès des employeurs et des salariés, sans exiger de déclaration préalable d'embauche.

L'ITM intervient dans le cadre de contrôles programmés ou inopinés pour vérifier la conformité des conditions d'emploi, l'existence des contrats de travail, le respect des durées de travail et la régularité de la situation des salariés étrangers.

## Conditions d'exercice

L'ITM est compétente pour **tous les employeurs** et **tous les secteurs d'activité** au Luxembourg. Ses agents peuvent accéder librement aux lieux de travail pendant les heures d'activité pour effectuer leurs contrôles.

Les employeurs doivent tenir à la disposition de l'ITM tous les **documents relatifs à la relation de travail** : contrats, registre du personnel, fiches de paie, déclarations CCSS, autorisations de travail pour les ressortissants de pays tiers, etc.

L'absence de déclaration préalable n'exonère pas l'employeur du respect de **toutes les obligations légales** en matière de droit du travail et de protection sociale.

## Modalités pratiques

### Obligations principales vis-à-vis de l'ITM :

#### Tenue du registre du personnel

L'employeur doit tenir un **registre du personnel** à jour mentionnant pour chaque salarié : identité complète, date d'entrée, nature du contrat, fonction, rémunération, durée du travail. Ce registre doit être accessible lors des contrôles ITM.

#### Contrats de travail écrits

Tous les contrats doivent être **établis par écrit** au plus tard au moment de l'entrée en service, avec les mentions obligatoires prévues par la **loi du 24 juillet 2024** sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

#### Respect de la réglementation du travail

Durées maximales de travail, repos, congés, égalité de traitement, santé et sécurité au travail, protection des salariés mineurs, etc.

#### Régularité de l'emploi des ressortissants de pays tiers

Vérification et conservation des **autorisations de travail** valides pour tous les salariés non-européens.

#### Conservation des documents

Tous les documents relatifs à la relation de travail doivent être **conservés** et tenus à la disposition de l'ITM pendant au moins **5 ans** après la fin du contrat.

## Pratiques et recommandations

Mettre en place une **veille réglementaire** pour suivre les évolutions de la législation du travail. **Former les équipes RH** aux obligations légales et aux bonnes pratiques en matière d'emploi.

**Préparer les contrôles** en maintenant une documentation complète et à jour : registre du personnel, contrats, déclarations CCSS, autorisations de travail, fiches de paie, planning des horaires.

En cas de **contrôle ITM**, désigner un **interlocuteur qualifié** et coopérer pleinement avec les agents. Corriger rapidement les éventuels manquements identifiés et mettre en place des mesures préventives.

**Sensibiliser** l'ensemble des managers aux principes d'**égalité de traitement**, de **non-discrimination** et de **protection des données personnelles**.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Articles [L.611-1](#) et suivants : missions et pouvoirs de l'[ITM](#)
  - Article [L.121-4](#) : mentions obligatoires du contrat de travail
  - Article [L.124-1](#) : registre du personnel
- **Loi du 24 juillet 2024** sur les conditions de travail transparentes et prévisibles
- **Loi modifiée du 18 décembre 2015** relative à l'emploi des travailleurs étrangers
- **Code de la sécurité sociale** : articles 7 et suivants (déclarations [CCSS](#))
- **Règlement (UE) 2016/679** (RGPD) pour la protection des données personnelles

Bien qu'il n'y ait **pas d'obligation de déclaration préalable à l'ITM**, l'employeur doit respecter l'ensemble de la législation du travail sous peine de sanctions administratives et pénales. Les **manquements constatés** lors des contrôles peuvent entraîner des **amendes** pouvant aller de 251 à 25 000 euros selon la gravité des infractions.

La **prévention** reste la meilleure approche : documentation complète, formation des équipes, respect scrupuleux des procédures légales et mise en place de contrôles internes réguliers.

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.