L'ITM peut-elle dresser un procès-verbal pénal ?

Réponse courte

Oui, les membres de l'inspectorat du travail constatent par des **procès-verbaux** les infractions aux lois, règlements et conventions collectives dont la surveillance est confiée à l'ITM (art. L.614-12). Ces procès-verbaux font foi **jusqu'à preuve du contraire** et sont déposés entre les mains du **Procureur d'État** par le directeur de l'ITM ; le ministère public apprécie ensuite l'opportunité des poursuites et informe le ministre et le directeur des suites réservées.

La verbalisation n'est toutefois pas automatique : l'inspecteur peut librement choisir de donner un **avertissement** ou un conseil à l'employeur plutôt que de dresser procès-verbal. L'ITM ne prononce pas elle-même de sanction pénale — seul le juge répressif condamne — mais elle dispose en parallèle d'un pouvoir d'**injonction**, dont le non-respect dans le délai imparti peut être sanctionné d'une **amende administrative** par son directeur (art. L.614-13). L'employeur conserve la possibilité de contester les faits devant la juridiction saisie.

Définition

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité administrative chargée de contrôler l'application de la législation du travail au Luxembourg, avec pour mission de contribuer au développement d'une culture de prévention en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité (art. L.611-1). Le **procès-verbal** dressé par un membre de l'inspectorat est l'acte officiel constatant une infraction ; doté d'une force probante renforcée, il fait foi jusqu'à preuve du contraire et sert de base aux poursuites devant les juridictions répressives. Le personnel de l'ITM est tenu au **secret professionnel** sous peine des sanctions de l'article 458 du Code pénal (art. L.615-2).

Conditions d'exercice

La force probante renforcée du procès-verbal ne vaut que dans le périmètre de compétence de l'ITM : lois, règlements et conventions collectives dont la surveillance lui est confiée.

Élément	Détail
Auteurs	Membres de l'inspectorat du travail, munis de leur carte de légitimation (art. L.614-3)
Champ	Infractions aux lois, règlements et conventions collectives surveillés par l'ITM
Pouvoir d'appréciation	Choix libre entre avertissement, conseil et procès-verbal (art. L.614-12, par. 2)
Garanties	Secret professionnel du personnel de l'ITM (art. L.615-2) ; contrôle proportionné aux motifs invoqués (art. L.614-3)

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

Modalités pratiques

Le procès-verbal ne transite pas par l'employeur : il est déposé directement auprès du Procureur d'État, et c'est devant le juge que la contestation s'organise.

Aspect	Détail
Contenu	Constatations de fait, circonstances, personnes concernées, dispositions violées
Force probante	Foi jusqu'à preuve du contraire (art. L.614-12, par. 1)
Transmission	Dépôt entre les mains du Procureur d'État par le directeur de l'ITM
Suites	Opportunité des poursuites appréciée par le ministère public ; information du ministre et du directeur de l'ITM
Voie parallèle	Injonction de mise en conformité, puis amende administrative en cas de non-respect (art. L.614-13), contestable par recours en réformation (art. L.614-14)

Pratiques et recommandations

Renverser un procès-verbal qui fait foi jusqu'à preuve du contraire exige des éléments matériels, pas de simples dénégations : plannings, badgeages, contrats et échanges écrits datés constituent la seule contre-preuve recevable. D'où l'intérêt de figer immédiatement, dès la visite de contrôle, sa propre chronologie des faits.

Le pouvoir d'appréciation de l'inspecteur entre avertissement et verbalisation est une opportunité à ne pas gâcher : corriger sur-le-champ un manquement constaté et en apporter la preuve avant la clôture du contrôle pèse concrètement en faveur du simple avertissement.

Après le dépôt du procès-verbal au Parquet, l'entreprise n'a plus la main sur le calendrier ; c'est le moment d'impliquer un conseil pénaliste, de recenser les personnes susceptibles d'être entendues et de préparer la démonstration des diligences accomplies, qui influera sur l'opportunité des poursuites comme sur la peine.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.611-1	Mission générale de l'ITM en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité
Art. L.614-3	Carte de légitimation et pouvoirs d'accès des membres de l'inspectorat
Art. L.614-12	Procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire, choix entre avertissement et verbalisation, dépôt auprès du Procureur d'État
Art. L.614-13	Amende administrative infligée par le directeur de l'ITM en cas de non-respect d'une injonction
Art. L.614-14	Recours en réformation devant les juridictions administratives
Art. L.615-2	Secret professionnel du personnel de l'ITM, sous peine des sanctions de l'article 458 du Code pénal

Le procès-verbal de l'ITM engage potentiellement la responsabilité pénale de l'employeur ou de ses représentants, la sanction restant du seul ressort du juge répressif. Toute notification de l'ITM doit être traitée avec diligence et, en cas de procès-verbal, avec un accompagnement juridique adapté.

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.