

Quelles suites judiciaires peuvent être données à un PV établi par l'ITM ?

Réponse courte

Les suites judiciaires possibles à un procès-verbal (PV) établi par l'ITM sont les suivantes : le procureur peut décider d'un classement sans suite, engager des poursuites pénales par citation directe devant le tribunal correctionnel ou le tribunal de police selon la nature de l'infraction, proposer une transaction pénale à l'employeur dans les cas expressément prévus par la loi, ou ordonner une instruction complémentaire pour approfondir l'enquête. L'ITM peut également, dans certains cas prévus par la loi, infliger directement des sanctions administratives indépendamment de la voie pénale.

L'employeur doit être informé de la possibilité de présenter ses observations écrites ou orales avant toute décision de sanction administrative (article [L.312-6](#) du Code du travail). Le procès-verbal doit obligatoirement être notifié à l'employeur (article [L.312-5](#) du Code du travail). L'employeur a le droit d'être informé de la suite donnée au PV (classement, poursuite, sanction administrative, etc.). La prescription des poursuites est régie par l'article [L.312-7](#) du Code du travail.

Définition

Le procès-verbal (PV) établi par l'Inspection du travail et des mines (ITM) constitue un acte officiel constatant une infraction présumée aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles relatives au droit du travail au Luxembourg. Ce document, rédigé par un agent assermenté de l'ITM, fait foi jusqu'à preuve du contraire et peut servir de base à des poursuites judiciaires devant les juridictions compétentes, ou à l'infliction de sanctions administratives par l'ITM lorsque la loi le prévoit. Le PV doit être notifié à l'employeur conformément à l'article [L.312-5](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'ITM est habilitée à dresser un PV lorsqu'elle constate une infraction lors de ses contrôles en entreprise. L'agent doit être assermenté et agir dans le strict respect de ses compétences prévues par le Code du travail. Le PV doit mentionner de manière précise les faits constatés, la date, le lieu, l'identité des personnes concernées et la qualification juridique de l'infraction. Le non-respect de ces conditions peut entraîner la nullité du PV. L'employeur doit être informé de la possibilité de présenter ses observations écrites ou orales avant toute décision de sanction administrative (article [L.312-6](#) du Code du travail).

Modalités pratiques

Après établissement du PV, l'ITM transmet le document au Parquet du tribunal d'arrondissement compétent. Le procureur d'État décide alors de l'opportunité de poursuivre l'employeur ou la personne responsable. Les suites judiciaires possibles sont les suivantes :

- **Classement sans suite** : Le procureur peut décider de ne pas poursuivre, notamment en cas d'infraction mineure ou de régularisation spontanée. L'employeur doit être informé de cette décision.
- **Citation directe devant le tribunal correctionnel ou le tribunal de police** : Selon la nature de l'infraction, le procureur peut engager des poursuites pénales sur la base du PV. L'employeur est alors cité à comparaître devant la juridiction compétente.
- **Transaction pénale** : Dans certains cas expressément prévus par la loi, le procureur peut proposer une transaction à l'employeur, qui, en s'acquittant d'une amende, évite des poursuites. La base légale de la transaction doit être précisée selon l'infraction concernée.
- **Instruction complémentaire** : Si nécessaire, le procureur peut ordonner des investigations supplémentaires avant de décider des suites à donner.
- **Sanction administrative par l'ITM** : Pour certaines infractions prévues par la loi, l'ITM peut infliger directement une sanction administrative, indépendamment de la voie pénale, après avoir informé l'employeur de la possibilité de présenter ses observations.

Le PV fait foi jusqu'à preuve du contraire. L'employeur peut contester les faits devant le tribunal, qui apprécie souverainement la valeur probante du PV et des éléments de défense. L'employeur doit être informé de la suite donnée au PV (classement, poursuite, sanction administrative, etc.).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur, dès la notification d'un PV, de procéder à une analyse approfondie des faits reprochés et de rassembler tous les éléments de preuve susceptibles de contester ou de nuancer les constatations de l'ITM. Il est conseillé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour préparer une défense efficace. En cas de transaction proposée par le Parquet, il convient de vérifier que la transaction est prévue par la loi pour l'infraction concernée et d'évaluer l'opportunité d'y souscrire en tenant compte des conséquences juridiques et financières. La régularisation rapide des manquements constatés peut être prise en compte par les autorités judiciaires lors de la fixation de la peine ou de la sanction administrative. L'employeur doit veiller à présenter ses observations écrites ou orales avant toute décision de sanction administrative, conformément à l'article L.312-6 du Code du travail.

Cadre juridique

Les suites judiciaires des PV de l'ITM sont régies principalement par les articles L.312-1 à L.312-7 du Code du travail, relatifs aux pouvoirs de contrôle, de constatation des infractions et de sanction administrative par l'ITM, ainsi que par le Code de procédure pénale luxembourgeois. La compétence du tribunal de police ou du tribunal

correctionnel dépend de la nature de l'infraction. La transaction pénale n'est possible que dans les cas expressément prévus par la loi, la base légale devant être précisée selon l'infraction concernée. L'article [L.312-5](#) impose la notification du PV à l'employeur. L'article [L.312-6](#) prévoit l'obligation d'information de l'employeur sur la possibilité de présenter ses observations avant toute sanction administrative. L'article [L.312-7](#) fixe la prescription des poursuites. Les organismes compétents sont l'[ITM](#) (constatation, notification, sanctions administratives), le Parquet (poursuites pénales, transaction), le tribunal de police ou correctionnel (jugement), et la [CNS](#) ou AAA pour les aspects sociaux liés.

La contestation d'un PV de l'[ITM](#) doit être argumentée et documentée. L'absence de réaction ou la reconnaissance implicite des faits peut aggraver la situation de l'employeur devant le tribunal ou l'[ITM](#). Il est impératif de respecter les délais de procédure, de solliciter un conseil juridique dès la réception du PV, et de présenter ses observations écrites ou orales avant toute décision de sanction administrative. L'employeur doit également s'assurer d'avoir reçu notification du PV et d'être informé de la suite donnée à la procédure.

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.