Le plan d’action en cas d’enquête ITM peut-il limiter les poursuites ?

Réponse courte

Un plan d’action interne élaboré lors d’une enquête de l’ITM **ne limite pas juridiquement les poursuites**. Sa mise en place n’a ni effet suspensif ni effet extinctif sur la procédure administrative ou pénale engagée par l’ITM, qui conserve la faculté de dresser un procès-verbal, de transmettre le dossier au Parquet ou de prononcer des sanctions, indépendamment de l’existence du plan.

Toutefois, la présentation d’un plan d’action précis, documenté et effectivement mis en œuvre peut être **prise en compte comme circonstance atténuante** lors de l’appréciation de la gravité de l’infraction et de la fixation de la sanction par l’ITM ou le juge. Cela peut également favoriser un dialogue constructif avec l’ITM et, dans certains cas, éviter l’aggravation des sanctions.

Définition

Un plan d’action en cas d’enquête ITM désigne l’ensemble des mesures internes, écrites et opérationnelles, adoptées par un employeur à la suite d’un contrôle ou d’une demande de l’Inspection du travail et des mines (ITM). Ce plan vise à remédier aux manquements constatés, à prévenir leur réitération et à démontrer la volonté de conformité de l’employeur aux prescriptions légales et réglementaires du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L’élaboration d’un plan d’action n’est pas une obligation légale expresse, mais elle s’inscrit dans le cadre du pouvoir de direction de l’employeur et de son obligation générale de sécurité et de conformité. L’ITM peut recommander ou exiger la mise en œuvre de mesures correctives à la suite d’un constat d’infraction ou d’une inspection. Le plan d’action doit être formalisé, daté, signé par la direction et communiqué aux représentants du personnel, le cas échéant. Il doit répondre précisément aux griefs soulevés par l’ITM et prévoir des délais de mise en œuvre réalistes et vérifiables.

Modalités pratiques

Lorsqu’une enquête ITM révèle des infractions, l’employeur peut soumettre un plan d’action détaillé à l’ITM, exposant les mesures correctives envisagées, les responsables désignés, les échéances et les modalités de suivi. L’ITM apprécie la pertinence du plan et peut en contrôler l’exécution. Toutefois, la soumission d’un plan d’action n’a pas pour effet de suspendre ou d’interrompre la procédure administrative ou pénale engagée par l’ITM. L’ITM conserve la faculté de dresser un procès-verbal d’infraction, de transmettre le dossier au Parquet ou de prononcer des sanctions

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

administratives, indépendamment de l'existence d'un plan d'action.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'élaborer un plan d'action dès la notification des manquements par l'ITM afin de démontrer la bonne foi de l'employeur et sa volonté de régularisation. Ce plan doit être précis, documenté et suivi d'une mise en œuvre effective, avec traçabilité des actions réalisées. L'employeur doit conserver tous les éléments de preuve attestant des mesures prises. Bien que le plan d'action ne limite pas juridiquement les poursuites, il peut constituer une circonstance atténuante lors de l'appréciation de la gravité de l'infraction par l'ITM ou le juge, notamment en matière de fixation de l'amende ou de la sanction. Il peut également favoriser un dialogue constructif avec l'ITM et, dans certains cas, éviter l'aggravation des sanctions.

Cadre juridique

La compétence de l'ITM est régie par le Code du travail, notamment les articles L.312-1 à L.312-10, qui confèrent à l'ITM le pouvoir de contrôle, de constatation des infractions et de transmission au Parquet. L'article L.312-7 prévoit la possibilité pour l'ITM d'adresser des injonctions ou des mises en demeure à l'employeur. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la régularisation postérieure à la constatation d'une infraction n'efface pas la responsabilité pénale ou administrative de l'employeur, mais peut être prise en compte lors de la détermination de la sanction. Aucun texte n'accorde d'effet suspensif ou extinctif aux plans d'action internes en matière de poursuites ITM.

L'élaboration d'un plan d'action en réponse à une enquête ITM ne constitue pas une garantie d'exonération de poursuites ou de sanctions. Il s'agit d'un outil de gestion du risque et de démonstration de la diligence de l'employeur, susceptible d'atténuer la sévérité de la sanction, mais sans effet juridique automatique sur la procédure engagée par l'ITM ou le Parquet.

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.