

Rapport
annuel

20
25





SOMMAIRE

	PRÉFACE	4
	MOT DU DIRECTEUR	6
	PRÉVENTION - UNE ORIENTATION STRATÉGIQUE RENFORCÉE	8
1.	L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES ET SON FONCTIONNEMENT	11
2.	CHIFFRES CLÉS 2025	14
3.	RESSOURCES HUMAINES	19
4.	CONDITIONS DE TRAVAIL, TRAITE DES ÊTRES HUMAINS, TRAVAIL CLANDESTIN ET TRAVAIL ILLÉGAL	25
5.	DÉTACHEMENT	34
6.	HARCÈLEMENT ET TRAITEMENT DISCRIMINATOIRE	45
7.	LANCEUR D'ALERTE	48
8.	DIALOGUE SOCIAL ET ÉLECTIONS SOCIALES	51
9.	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL SUR LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES	55
10.	ACCIDENTS DU TRAVAIL	59
11.	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS	62
12.	EXPOSITION À L'AMIANTE AU TRAVAIL	66
13.	CONGÉS COLLECTIFS	69
14.	SÉCURITÉ DANS LES ADMINISTRATIONS ET SERVICES DE L'ÉTAT, DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET DANS LES ÉCOLES	72
15.	ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS (COMMODO)	74
16.	PRÉVENTION DES ACCIDENTS MAJEURS IMPLIQUANT DES SUBSTANCES DANGEREUSES (SEVESO)	81
17.	SÉCURITÉ DANS LES TUNNELS ROUTIERS TRANSEUROPÉENS	84
18.	MINES, MINIÈRES & CARRIÈRES	87
19.	RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES	89
20.	COMMUNICATION	91
21.	QUESTIONS PARLEMENTAIRES	100



**Marc
SPAUTZ**

Ministre du Travail

AVANT-PROPOS

L'année 2025 s'inscrit dans un contexte économique et social exigeant. Entre transitions numérique et écologique, recomposition de certaines chaînes de valeur en Europe et tensions persistantes sur le marché du travail, notre pays doit conjuguer compétitivité, innovation et protection renforcée des salariés. C'est dans cet esprit que s'inscrit l'action de l'Inspection du travail et des mines.

La sécurité et la santé au travail ne sont pas des variables d'ajustement. Elles constituent un pilier fondamental de notre modèle social et de notre attractivité économique. Dans un marché du travail en mutation rapide – marqué par l'essor de nouvelles professions et de nouveaux métiers, la transformation des processus industriels et l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail, et en premier lieu l'intégration de l'intelligence artificielle dans tous ces processus – la prévention doit être pensée de manière proactive, structurée et ambitieuse.

Le présent rapport annuel témoigne de l'engagement constant des équipes de l'Inspection du travail et des mines. Leur mission va bien au-delà du contrôle : elle consiste à accompagner, conseiller, sensibiliser et, lorsque nécessaire, sanctionner. L'objectif est clair : garantir des conditions de travail sûres et dignes, dans le respect de la législation nationale et des normes européennes.

En 2025, nous avons poursuivi la modernisation du cadre réglementaire afin de mieux répondre aux risques émergents. Les enjeux liés à la digitalisation, aux risques psychosociaux, à la santé mentale, ainsi qu'à la prévention des accidents graves dans les secteurs à haute intensité technique, appellent une vigilance accrue. Nous avons renforcé les campagnes sectorielles ciblées, intensifié la coopération avec les partenaires sociaux et investi dans la formation continue des inspecteurs afin d'assurer une expertise de haut niveau.

La prévention demeure le cœur de notre action. Chaque accident évité, chaque risque anticipé, chaque entreprise accompagnée vers une meilleure culture de sécurité représente un progrès concret. Nous avons encouragé les démarches d'évaluation des risques plus dynamiques, soutenu l'intégration des technologies innovantes au service de la sécurité et consolidé les outils numériques permettant un suivi plus efficace des obligations légales.



Dans un contexte où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue un défi majeur, la qualité des conditions de travail est un levier stratégique. Protéger la santé des salariés, c'est préserver les compétences, renforcer la productivité et soutenir la cohésion sociale. Notre politique repose sur un équilibre clair : conseil et soutien des entreprises et des salariés, fermeté face aux manquements graves, dialogue constructif avec les entreprises de bonne foi, et responsabilité partagée entre employeurs et travailleurs.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance aux agentes et agents de l'Inspection du travail et des mines pour leur professionnalisme et leur engagement. Leur action quotidienne contribue à faire du Luxembourg un pays où la performance économique va de pair avec le respect de la dignité humaine et de l'intégrité physique et psychique au travail.

Nous continuerons, avec détermination, à adapter nos instruments, à anticiper les risques et à placer la prévention et le conseil au centre de notre politique. Car la sécurité et la santé au travail ne relèvent pas seulement d'une obligation légale : elles sont l'expression concrète de notre responsabilité collective et de notre vision d'un progrès durable et équitable.

Marc SPAUTZ



Marco BOLY

Directeur de l'Inspection du
travail et des mines

MOT DU DIRECTEUR

L'année 2025 a été marquée par la poursuite des missions essentielles de l'ITM dans un environnement professionnel en constante évolution. Face aux transformations du monde du travail et aux attentes croissantes en matière de conditions de travail, l'ITM a continué à exercer son rôle avec rigueur et sens des responsabilités : veiller au respect de la législation, protéger les salariés et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des règles applicables.

Cette mission repose avant tout sur l'engagement quotidien des équipes de l'ITM. Grâce à leur expertise, leur disponibilité et leur sens du service public, les agentes et agents de l'Inspection contribuent chaque jour à garantir un équilibre essentiel entre protection des salariés, sécurité juridique des entreprises et respect des règles qui structurent le monde du travail. Leur travail de terrain, souvent discret mais déterminant, constitue un pilier important de la confiance accordée à l'institution.

L'année 2025 a également confirmé le renforcement de l'approche préventive de l'ITM. Sans renoncer à son rôle de contrôle, au contraire, le volume de contrôles réalisés est demeuré comparable à celui de l'année précédente, ce qui confirme que la capacité opérationnelle de l'Inspection n'a pas été réduite, l'Inspection a poursuivi le développement d'une démarche davantage orientée vers l'accompagnement, l'information et la pédagogie. Cette orientation vise à permettre aux entreprises et aux salariés de mieux comprendre leurs droits et obligations, tout en favorisant une mise en conformité durable avec la législation.

Dans ce cadre, les interventions ont accordé une place croissante au dialogue et à l'explication des règles applicables. Cette approche contribue à instaurer une relation plus constructive avec les acteurs du monde du travail et à promouvoir une meilleure appropriation des principes de prévention.

Elle a notamment permis la régularisation d'un nombre plus important de dossiers en amont ou au cours des procédures de contrôle.

Dans ces conditions, les entreprises concernées ont été davantage en mesure de se conformer aux prescriptions légales avant qu'il ne soit nécessaire de recourir à des sanctions administratives. Il en résulte mécaniquement une diminution du montant global des amendes infligées.

Au cours de l'année, l'ITM a poursuivi ses actions de sensibilisation et d'information auprès des différents publics afin de mieux faire connaître ses missions et de diffuser les principes de prévention dans les entreprises. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche visant à renforcer la compréhension des obligations légales et à soutenir les acteurs du monde du travail dans leur mise en œuvre.

L'Inspection a également continué à développer ses coopérations avec les partenaires institutionnels, les partenaires sociaux et les organismes de formation. Ces collaborations contribuent à renforcer la cohérence des actions menées et à favoriser la diffusion des bonnes pratiques en matière de sécurité et de conditions de travail.



Par ailleurs, l'ITM a poursuivi sa participation à plusieurs initiatives et réseaux internationaux consacrés à l'inspection du travail et à la prévention des risques professionnels. Ces échanges permettent de partager des expériences, d'enrichir les pratiques nationales et de contribuer aux réflexions menées au niveau européen.

L'ensemble de ces actions illustre la volonté de l'ITM d'adapter en permanence son action aux réalités du terrain. À travers ses missions de contrôle, d'accompagnement et de sensibilisation, l'ITM poursuit un objectif constant : contribuer à un monde du travail plus sûr, plus équitable et plus respectueux des droits de chacun.

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des équipes de l'ITM pour leur professionnalisme et leur engagement. Leur travail quotidien est essentiel pour garantir l'efficacité de notre action et renforcer la confiance des citoyens dans notre institution.

Ensemble, valorisons le travail !

Marco BOLY

PRÉVENTION - UNE ORIENTATION STRATÉGIQUE RENFORCÉE

L'année 2025 marque une étape importante dans la mise en œuvre de l'orientation stratégique annoncée lors des exercices précédents. L'ITM a poursuivi le renforcement de son approche préventive, en intégrant de manière plus systématique la pédagogie, l'accompagnement et l'information dans l'ensemble de ses interventions.

Cette évolution traduit la volonté de faire de la prévention un pilier central de l'action de l'ITM. Elle vise à développer une relation plus constructive avec les acteurs du monde du travail et à favoriser une meilleure compréhension des obligations légales par les employeurs et les salariés.

Dans cette perspective, les processus de contrôle ont progressivement intégré une dimension pédagogique plus marquée. Lorsque les circonstances le permettent, les inspecteurs privilégient une démarche de sensibilisation et d'explication des obligations applicables avant d'envisager des mesures répressives. Cette approche permet aux entreprises d'identifier les situations de non-conformité et d'y remédier dans les meilleurs délais.

Le dialogue avec les employeurs et les salariés occupe ainsi une place croissante dans les interventions de l'Inspection. Les inspecteurs veillent à clarifier les exigences légales et à orienter les entreprises vers des pratiques conformes à la législation en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Cette démarche contribue à instaurer une relation plus partenariale entre l'administration et les entreprises, fondée sur la confiance, la transparence et la responsabilisation des différents acteurs. Dans de nombreux cas, elle permet de régulariser des situations en amont des procédures de sanction, renforçant ainsi l'efficacité des politiques de prévention.

Sensibilisation et communication

Parallèlement aux actions menées dans le cadre des contrôles, l'ITM a poursuivi ses initiatives d'information et de sensibilisation afin de promouvoir une culture de prévention dans les entreprises.

Plusieurs campagnes ciblées ont été organisées au cours de l'année 2025 afin de répondre aux spécificités de certains secteurs d'activité. Une attention particulière a notamment été portée au secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés (HORECA). En collaboration avec le ministère du Travail et la fédération Horesca, l'ITM a lancé un guide pratique reprenant les principales dispositions du Code du travail applicables à ce secteur.

Ce guide apporte des réponses concrètes aux questions liées notamment à la durée du travail, au plan d'organisation du travail, aux coupures de service et à la rémunération.



Sa diffusion s'est accompagnée d'une campagne de communication destinée à sensibiliser les employeurs, les salariés, les apprentis et les stagiaires à leurs droits et obligations. Les supports de campagne ont combiné médias traditionnels et outils numériques, facilitant l'accès au guide grâce à l'intégration d'un QR code.

L'ITM a également poursuivi ses actions de sensibilisation auprès des jeunes. Des présentations ont été organisées au lycée Josy Barthel à destination d'étudiants en génie civil afin de les informer sur le droit du travail, les règles de sécurité applicables sur les chantiers et les missions de l'Inspection du travail et des mines.

L'Inspection a en outre renforcé sa présence lors d'événements professionnels et publics. Sa participation à plusieurs Jobdags organisés avec l'ADEM a permis de promouvoir les principes de prévention, de dialoguer directement avec les salariés et les employeurs et de mieux faire connaître les missions de l'ITM.

Coopérations et initiatives de prévention

L'année 2025 a également été marquée par plusieurs initiatives de coopération destinées à renforcer la prévention au niveau national et européen.

Dans le cadre de la campagne européenne « Lieux de travail sains » 2023-2025, l'ITM a organisé une conférence transnationale intitulée « Prévention des risques à l'ère du numérique: retours d'expérience », en collaboration avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), dont l'ITM assure au Luxembourg le rôle de point focal national.

Cet événement a réuni des représentants d'entreprises, des partenaires sociaux, des médecins du travail et des experts issus de plusieurs pays européens. Les discussions ont porté sur les transformations du travail liées à la digitalisation ainsi que sur les risques émergents qui en découlent. Les participants ont également partagé des exemples concrets de bonnes pratiques en matière de prévention.

Au niveau national, un accord de coopération a été signé entre le ministère du Travail, le Conseil pour le Développement Économique de la Construction (CDEC) et l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB). Cet accord vise à renforcer la prévention dans le secteur de la construction, particulièrement exposé aux risques professionnels.

La coopération prévoit notamment le développement d'actions communes de sensibilisation, la mise à disposition d'outils pratiques pour les entreprises et une participation renforcée de l'ITM aux activités de formation de l'IFSB. Elle prévoit également un échange structuré des bonnes pratiques issues des inspections et le développement de formations ciblées sur les risques émergents.

L'ITM a par ailleurs poursuivi le développement de ses coopérations transfrontalières et internationales, notamment à travers un partenariat avec la Maison du Luxembourg de l'Eurométropole de Metz, destiné à renforcer l'information de proximité à destination des travailleurs frontaliers.

Impact de la prévention

Les effets de cette politique préventive se sont progressivement manifestés au cours de l'exercice 2025. Un nombre plus important de situations de non-conformité a pu être régularisé en amont ou pendant les procédures de contrôle, ce qui a permis d'éviter dans certains cas le recours à des sanctions administratives.

Cette évolution se traduit notamment par une diminution du montant global des amendes administratives infligées au cours de l'exercice. Il convient toutefois de souligner que cette évolution ne reflète en aucun cas une réduction de l'activité de contrôle. Le volume des contrôles réalisés par l'Inspection du travail et des mines est demeuré comparable à celui de l'année précédente.

La diminution relative des recettes issues des amendes administratives doit dès lors être comprise comme la conséquence directe d'une politique assumée visant à privilégier la prévention et la mise en conformité volontaire plutôt que la sanction.

Une culture de prévention durable

L'année 2025 confirme ainsi la pertinence du virage stratégique engagé par l'ITM. En renforçant la dimension pédagogique de ses interventions, en développant les campagnes de sensibilisation et en multipliant les partenariats avec les acteurs de la formation et de la prévention, l'Inspection contribue à instaurer un environnement de travail plus sûr et plus respectueux de la législation, tout en contribuant à l'amélioration durable des conditions de travail.

Cette dynamique continuera à être consolidée dans les années à venir. L'ITM poursuivra ses efforts pour renforcer les outils d'information, développer les actions de sensibilisation et approfondir le dialogue avec les acteurs économiques et sociaux.

L'objectif demeure clair : faire de la prévention un élément central et partagé de la culture du travail.

1.



L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES ET SON FONCTIONNEMENT

1.1. Histoire

L'Inspection du travail et des mines, ci-après «ITM», est une des administrations les plus anciennes du Grand-Duché de Luxembourg. La première loi concernant les mines date du 21 avril 1810, période durant laquelle le Département des Forêts du régime impérial de Napoléon I^{er} comprenait la majeure partie de l'ancien Duché de Luxembourg.

Le 20 juillet 1869, le Luxembourg s'est doté d'une première législation relative à l'organisation du service des mines.

La loi du 22 mai 1902 concernant l'inspection du travail industriel définit l'Inspection du travail telle que nous la connaissons aujourd'hui; celle-ci a été marquée par une diversification et un accroissement considérable de ses responsabilités et de ses domaines d'intervention. Cette évolution est liée au développement progressif de la législation du travail, reflétant les avancées socio-économiques.

À la suite de l'arrêté grand-ducal du 26 mars 1945 concernant la réorganisation de l'Inspection du travail et de l'Administration des mines, on assiste à la fusion entre ces deux administrations et à la création de l'ITM.

1.2. Missions

L'ITM est placée sous l'autorité politique du ministre du Travail et a pour mission de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs, de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Son rôle consiste également à veiller et à faire veiller à l'application de la législation, notamment aux conditions de travail et à la protection des salariés, et à mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Par ailleurs, l'ITM dispose d'une prérogative de libre décision permettant d'adopter des mesures à des fins de régularisations. Lorsque les employeurs ou les salariés ne sont pas disposés à se conformer aux dispositions précitées, l'ITM peut constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et en aviser le Procureur d'État.

Les dispositions relevant de la compétence de l'ITM sont principalement reprises au sein du Code du travail et subsidiairement au sein de certaines lois connexes.

À ces missions s'ajoute celle de contribuer au développement d'une culture de prévention, de sensibilisation et de

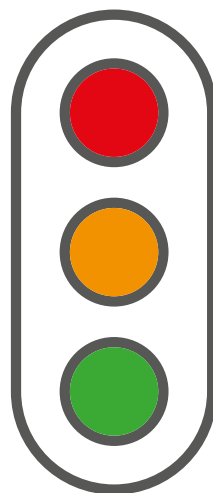
coopération en matière de conditions de travail englobant différents aspects du droit du travail et de la sécurité et santé au travail des salariés et des entreprises.

Dans le cadre de la simplification administrative en matière de construction, par le biais la loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2025, les missions et le personnel du Service national de la sécurité dans la fonction publique (SNSFP) ont été repris par l'ITM depuis le 1^{er} janvier 2025.

L'ITM a donc repris la mission de surveiller l'application des dispositions légales et réglementaires visant la sauvegarde de l'intégrité physique des personnes (personnel, élèves, visiteurs, etc.) participant aux activités des institutions étatiques et communales. Elle est aussi chargée d'effectuer ou de faire effectuer des expertises en vue de l'homologation des établissements en fonctionnement ou en construction, lors de leur implantation, construction, équipement, occupation, acquisition ou location, ainsi qu'à l'occasion de réaménagements importants.

Par ailleurs, le directeur de l'ITM peut dès lors autoriser l'application de normes et de règles de l'art pour la sécurité et l'hygiène, autres que celles qui ont dû être appliquées jusqu'à présent, sous réserve que les mesures de sécurité garantissent un niveau de sécurité au moins équivalent.

- Conditions de travail,
- Sécurité et Santé au travail,
- Sécurité et Santé des salariés & Sécurité du public (Établissements classés),
- Sécurité dans les administrations et services de l'État, dans les établissements publics et dans les écoles



Sanctions



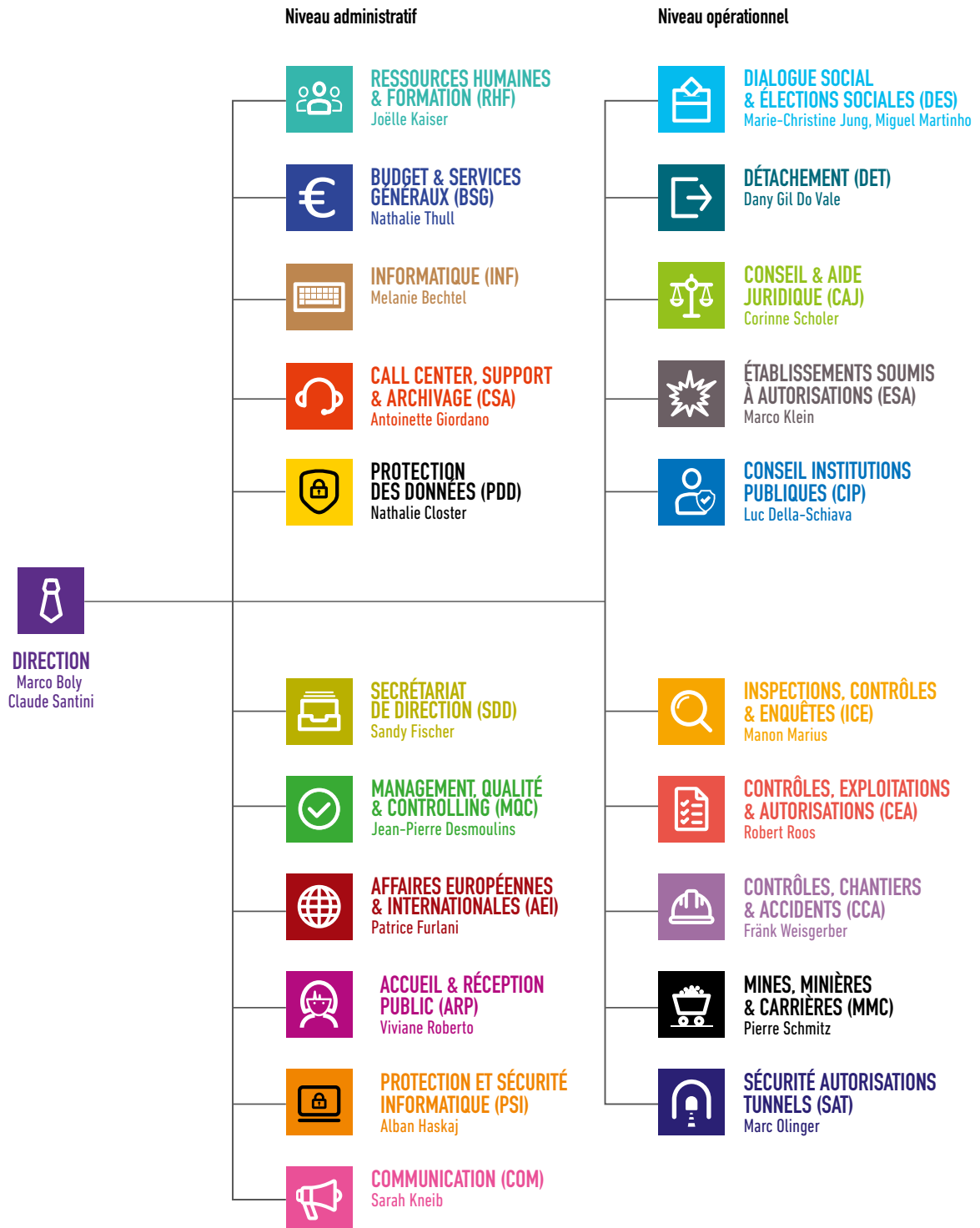
Contrôles
& Régularisations



Conseils
& Assistanes



1.3. Organigramme



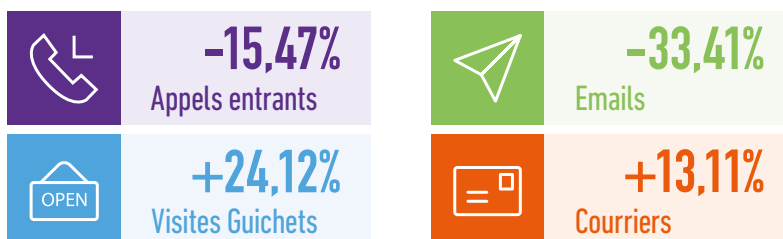
2

CHIFFRES CLÉS 2025

2.1. L'ITM à votre écoute

Le tableau ci-après reprend le nombre des sollicitations des requérants auprès de l'ITM.

	2023	2024	2025	Évolution 2024/2025
Appels entrants	44.146	51.632	43.646	- 15,47 %
Visites guichets	2.807	3.068	3.808	+ 24,12 %
E-mails reçus	32.330	36.940	24.600	- 33,41 %
Courriers reçus	10.080	10.799	12.215	+ 13,11 %



2.2. Demandes d'informations et conseils par secteur d'activité et par thématique

Dans le cadre de sa mission de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs, de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail, l'ITM a reçu 52.586 demandes d'informations en 2025.



Le tableau ci-dessous reprend le nombre de demandes d'informations et de conseils par secteur d'activité.

Secteur d'activité	Nombre de demandes d'information/conseil	Répartition
Entreprise étrangère	6.392	12,16 %
Activités comptables	4.210	8,01 %
Construction	4.081	7,76 %
Commerce	4.006	7,62 %
Horeca	3.252	6,18 %
Services et nettoyage	2.625	4,99 %
Santé	2.509	4,77 %
Ménages	1.948	3,70 %
Industrie	1.785	3,39 %
Activités récréatives	1.693	3,22 %
Transport	1.574	2,99 %
Finances	1.477	2,81 %
Communication	1.089	2,07 %
Administration	1.070	2,03 %
Immobilier	399	0,76 %
Sociétés intérimaires	366	0,70 %
Activités extraterritoriales	126	0,24 %
Agriculture	117	0,22 %
Secteur d'activité non révélé (*)	13.867	26,37 %
TOTAL	52.586	100,00 %

(*): Information non partagée par les administrés.

Le tableau ci-dessous reprend le nombre de demandes d'informations et de conseils par thématiques les plus représentées.

Thématiques des demandes d'information/conseil	Nombre de demandes d'information/conseil	Répartition
Détachement de salariés	7.406	14,08 %
Licenciement	6.104	11,61 %
Salaire	5.986	11,38 %
Congé	5.617	10,68 %
Délégation du personnel	4.719	8,97 %
Durée de travail	3.681	7,00 %
Contrat de travail	3.189	6,06 %
Maladie	3.179	6,05 %
Sécurité et santé au travail	2.138	4,07 %
Harcèlement	1.977	3,76 %
Etudiant	1.518	2,89 %
Période d'essai	1.443	2,74 %
Autres	5.629	10,70 %
TOTAL	52.586	100,00 %

Il est à noter qu'il y a eu 8.232 demandes (non reprises dans les tableaux de cette section) pour lesquelles l'ITM n'était pas compétente. Dans ces cas, les administrés ont été redirigés vers les autorités compétentes.

2.3. Plaintes par secteur d'activité et par thématique

L'ITM a réceptionné 5.920 plaintes des salariés, des employeurs et plus généralement des administrés. Ces plaintes ont été analysées et ont fait l'objet, le cas échéant, d'un ou plusieurs contrôles. Ces contrôles ont pu être réalisés sur site et/ou par analyse documentaire.

Le tableau ci-après reprend le nombre de plaintes par secteur d'activité.

Secteur d'activité	Nombre de plaintes	Répartition
Construction	1.192	20,14 %
Horeca	1.169	19,75 %
Commerce	773	13,06 %
Services et nettoyage	462	7,80 %
Transport	337	5,69 %
Activités récréatives	296	5,00 %
Industrie	284	4,80 %
Activités comptables	263	4,44 %
Santé	263	4,44 %
Finances	168	2,84 %
Communication	143	2,42 %
Entreprise étrangère	135	2,28 %
Immobilier	95	1,60 %
Administration	77	1,30 %
Ménages	33	0,56 %
Sociétés Intérimaires	32	0,54 %
Activités extraterritoriales	26	0,44 %
Agriculture	23	0,39 %
Secteur d'activité non révélé (*)	149	2,52 %
TOTAL	5.920	100,00 %

(*): Plaignants souhaitant garder l'anonymat.

Le tableau ci-après reprend le nombre de plaintes par thématiques. Seules les thématiques les plus représentées sont détaillées.

Thématique	Nombre de plaintes	Répartition
Salaire	1.922	32,47 %
Durée de travail	796	13,45 %
Sécurité et santé au travail	730	12,33 %
Congé	458	7,74 %
Lanceur d'alerte	356	6,01 %
Harcèlement	321	5,42 %
Travail clandestin	298	5,03 %
Heures supplémentaires	297	5,02 %
Etudiant	229	3,87 %
Contrat de travail	112	1,89 %
Autres thématiques	401	6,77 %
TOTAL	5.920	100 %



2.4. Résumé des contrôles réalisés par l'ITM et des montants des amendes

Ci-dessous se trouve résumé les contrôles effectués et leurs suites par matière, ainsi que les résumés des montants des amendes à la suite des décharges partielles et totales.

Matière	Contrôle	Lettre d'observation	Intervention (*)	Régularisation	Amende	Montant amende	Décharge partielle et totale	Montant décharge partielle et totale	Montant restant (dernière décision)
Travail illégal		-	131	-	76	1.195.000 €	-	-	1.195.000 €
Travail clandestin	369	-	213	92	38	127.000 €	-	-	127.000 €
Traite des êtres humains		-	2	(**)	(**)	(**)	-	-	-
Plaintes et contrôles en droit du travail	1.297	2.194	530	289	225	675.750 €	40	49.050 €	626.700 €
Dialogue et élections sociales	725	-	277	607	-	-	-	-	-
Harcèlement, traitement discriminatoire	152	-	122	104	-	-	-	-	-
Accidents, incidents et dangers imminents	236	-	277	140	7	13.000 €	12	21.000 €	-8.000 €
SST et commodo pour établissements	406	-	553	293	-	-	-	-	-
SST pour chantiers	1.862	114	1.225	890	2	26.000 €	1	1.000 €	25.000 €
TOTAL	5.047	2.308	3.330	2.415	348	2.036.750 €	53	71.050 €	1.965.700 €

(*) : Injonctions / procès-verbaux / mise en demeure / cessations de travail / fermetures / etc. selon matière

(**): Les procès-verbaux sont ensuite transmis au Parquet

2.5. Résumé des contrôles en matière de détachement réalisés par l'ITM et des montants des amendes

Les contrôles en matière de détachement ne concernent que les entreprises installées en dehors du Grand-Duché de Luxembourg. Ces contrôles visent à s'assurer que les entreprises détachantes ayant réalisé leur déclaration de détachement sur la plateforme électronique « e-Détachement » de l'ITM ou la plateforme IMI pour les conducteurs du transport routier respectent en tout point la réglementation concernant le détachement. Ces contrôles permettent également d'identifier des entreprises n'ayant pas effectué les démarches liées au détachement.

Matière	Contrôle	Intervention (*)	Régularisation	Amende	Montant amende	Décharge partielle et totale	Montant décharge partielle et totale	Montant restant (dernière décision)
Détachement	11.524	6.731	5.454	1.277	5.402.500 €	388	909.000 €	4.493.500 €
Détachement (Transport routier)	526	281	233	48	111.500 €	16	32.000 €	79.500 €
TOTAL	12.050	7.012	5.687	1.325	5.514.000 €	404	941.000 €	4.573.000 €

(*) : Injonctions aux entreprises détachantes

2.6. Recours contentieux, jugements et arrêts des juridictions administratives

Ci-dessous se trouve un résumé des recours contentieux, jugements et arrêts des juridictions administratives pour les entreprises luxembourgeoises et étrangères.

	2022	2023	2024	2025
Nombre de décisions administratives prononcées par l'ITM	3.039	2.855	3.305	2.300
Nombre total de recours auprès des juridictions administratives	15	52	57	29
Pourcentage de recours par rapport aux décisions prononcées par l'ITM	0,49 %	1,82 %	1,72 %	1,26 %
Nombre de recours concernant des amendes administratives	13	46	49	26
Nombre de recours concernant d'autres décisions (*)	2	6	8	3
Montant total des amendes administratives concernées	82.000 €	411.500 €	562.000 €	213.500 €
Nombre de jugements du Tribunal administratif	35	14	19	40
Nombre d'arrêts de la Cour administrative	2	6	3	1

(*): Autorisations d'exploitation, arrêté de travail, etc.

2.7. Nombre de recours et d'appels auprès des juridictions administratives par matières

Nbre de recours et d'appels auprès des jurid. admin.	DDT	DET	RPT	Établ. cl.	Élec. soc.	SST chantier	SST établ.	TOTAL
Année 2022	10	3	0	1	0	1	0	15
Année 2023	13	26	7	3	0	3	0	52
Année 2024	10	17	24	1	5	0	0	57
Année 2025	6	13	8	2	2	1	0	32

DDT: Droit du travail / **DET:** Détachement / **RPT:** Ressortissants de pays tiers / **Étab. cl.:** Établissements classés / **Élec. soc.:** Élections sociales / **SST chantier:** Sécurité et santé au travail – chantier / **SST établ.:** Sécurité et santé au travail – établissements



3.

RESSOURCES HUMAINES



En 2025, l'ITM comptait un effectif de 268 personnes composé de 207 fonctionnaires (dont 21 fonctionnaires stagiaires), de 48 employés (dont 15 employés stagiaires) et de 13 salariés.

3.1. Répartition de l'effectif par service

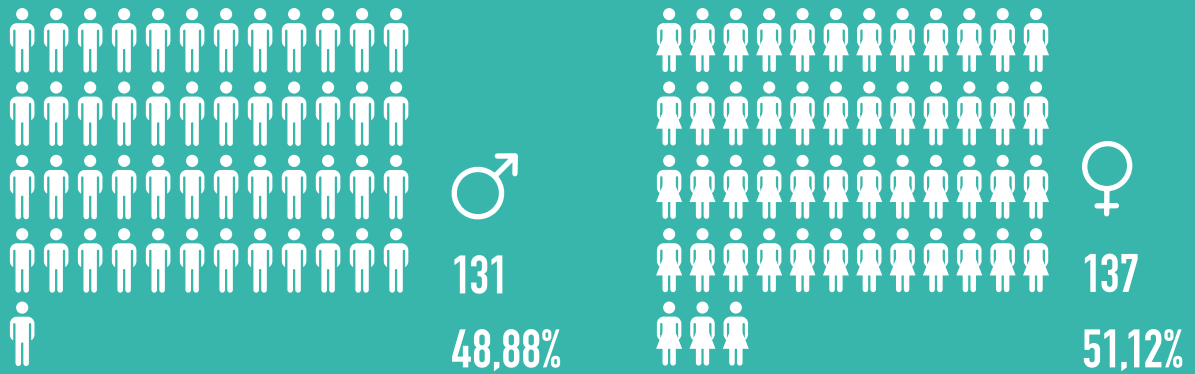
SERVICES (*)	EFF	ETP	FON	EMP	SAL	STAGIAIRES		INSP
						FON	EMP	
AEI	3	3,00	2	-	-	-	1	1
ARP	4	3,50	1	1	-	-	2	-
BSG	16	10,30	3	-	13	-	-	-
CAJ	43	39,50	30	6	-	4	3	19
CCA	27	26,55	23	2	-	2	-	23
CEA	16	16,00	16	-	-	-	-	15
CIP	5	4,60	5	-	-	-	-	5
COM	1	1,00	1	-	-	-	-	-
CSA	14	14,00	6	2	-	4	2	3
DES	9	8,55	6	2	-	1	-	6
DET	21	20,10	17	2	-	1	1	16
DIR	2	2,00	2	-	-	-	-	2
ESA	36	34,90	29	5	-	2	-	29
ICE	24	22,50	20	2	-	2	-	18
INF	18	17,80	7	4	-	2	5	-
MMC	2	2,00	1	1	-	-	-	1
MQC	8	7,50	6	1	-	1	-	3
PDD	2	2,00	-	1	-	-	1	-
PSI	1	0,80	1	-	-	-	-	-
RHF	8	7,50	5	1	-	2	-	-
SAT	2	2,00	2	-	-	-	-	2
SDD	6	5,40	3	3	-	-	-	0
TOTAL	268	251,50	186	33	13	21	15	143

EFF: Effectifs / **ETP**: Equivalent temps plein / **FON**: Fonctionnaires / **EMP**: Employés / **SAL**: Salariés / **INSP**: Inspecteurs du travail opérationnels et non opérationnels sur le terrain.

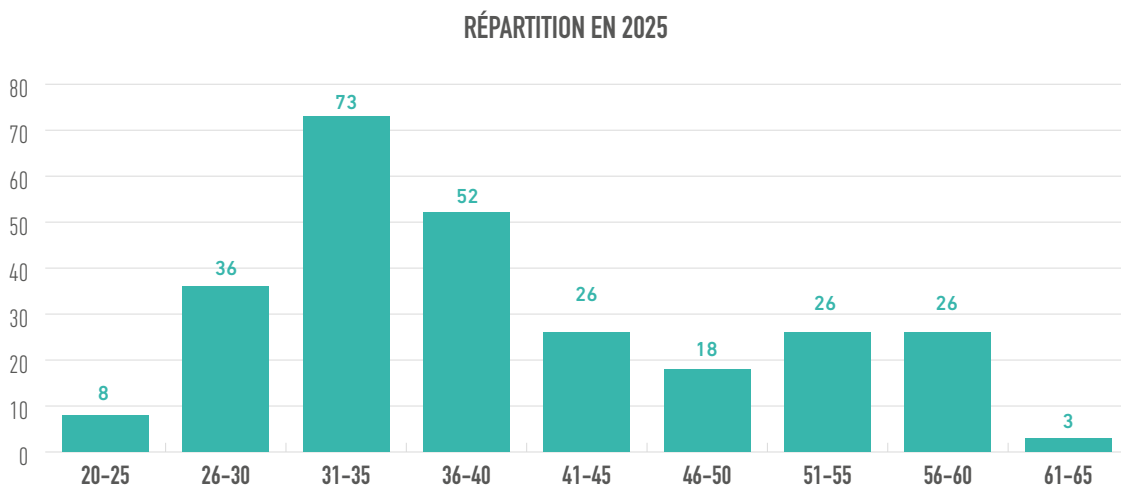
(*) L'ensemble des dénominations officielles des services de l'ITM figure au point 1.3.



3.2. Répartition Hommes / Femmes



3.3. Répartition par tranche d'âges





3.4. Départs et arrivées

Départs 2025

CAUSE	NOMBRE	MOYENNE D'ÂGE
Changement d'administration	4	31,59 ans
Résiliation du contrat	2	32,75 ans
Retraite	4	60,93 ans
TOTAL	10	43,56 ans

Arrivées 2025

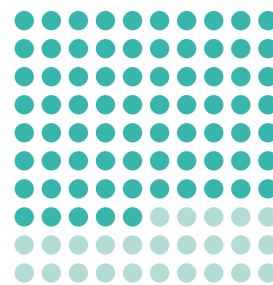
CAUSE	NOMBRE	MOYENNE D'ÂGE
Examen-concours de fonctionnaires	16	32,17 ans
Recrutement d'employés	11	39,53 ans
Recrutement de salariés	2	44,42 ans
TOTAL	29	35,81 ans

3.5. Inspecteurs du travail

Au 31 décembre 2025, l'ITM comptait 143 inspecteurs du travail, dont 107 inspecteurs du travail opérationnels sur le terrain et 36 inspecteurs du travail non-opérationnels sur le terrain.

Les inspecteurs du travail opérationnels sur le terrain effectuent principalement des contrôles, soit en entreprise, soit sur chantiers. À la suite de leurs contrôles sur le terrain, ils effectuent également certaines tâches administratives, comme par exemple, la rédaction des lettres d'observation, des injonctions, des procès-verbaux, etc.

Les inspecteurs du travail non-opérationnels sur le terrain effectuent des tâches administratives, comme par exemple, l'analyse de dossiers, la rédaction d'autorisations d'exploitation, d'agrément, ou d'arrêtés ministériels. À noter que ceux-ci sont également amenés à participer à des réunions avec des bureaux d'études, des organismes de contrôle agréés ou des experts agréés pour mener à bien leurs missions.



143 inspecteurs
107 inspecteurs opérationnels
sur le terrain
36 inspecteurs non-
opérationnels sur le
terrain

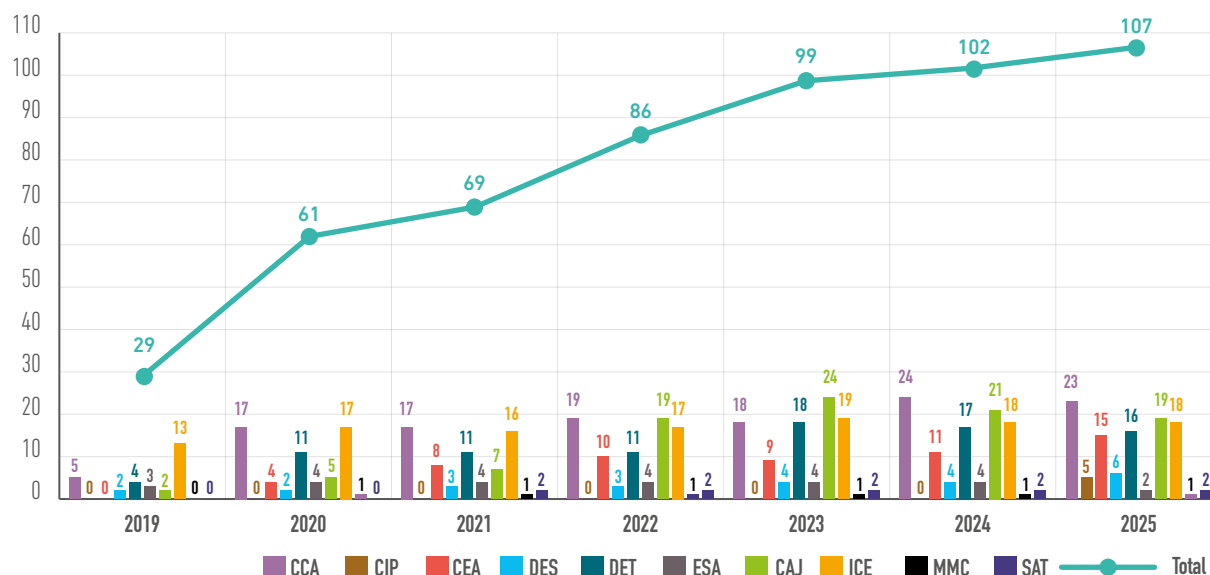


Le tableau ci-après reprend la répartition des inspecteurs du travail opérationnels et non-opérationnels sur le terrain par service:

SERVICES	INSPECTEURS DU TRAVAIL NON-OPÉRATIONNELS SUR LE TERRAIN	INSPECTEURS DU TRAVAIL OPÉRATIONNELS SUR LE TERRAIN
AEI	1	-
CAJ	-	19
CCA	-	23
CIP	-	5
CEA	-	15
CSA	3	-
DES	-	6
DET	-	16
DIR	2	-
ESA	27	2
ICE	-	18
MMC	-	1
MQC	3	-
SAT	-	2
TOTAL	36	107

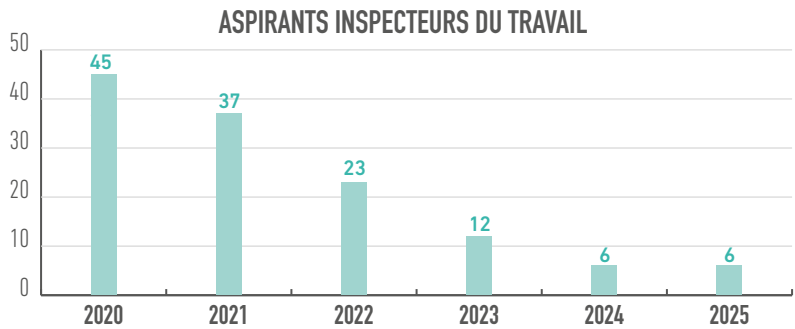
Le graphique ci-après reprend l'évolution des inspecteurs du travail opérationnels sur le terrain par service:

INSPECTEURS OPÉRATIONNELS SUR LE TERRAIN PAR SERVICE



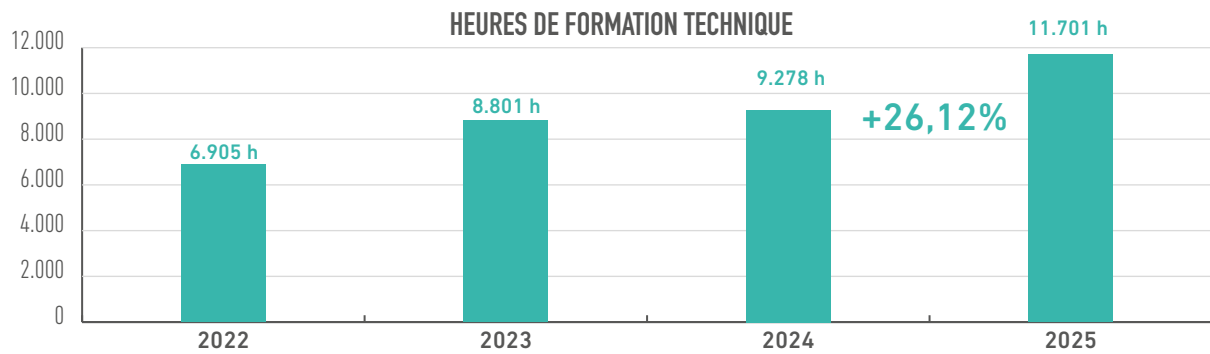


Au 31 décembre 2025, l'ITM comptait 6 aspirants inspecteurs du travail.

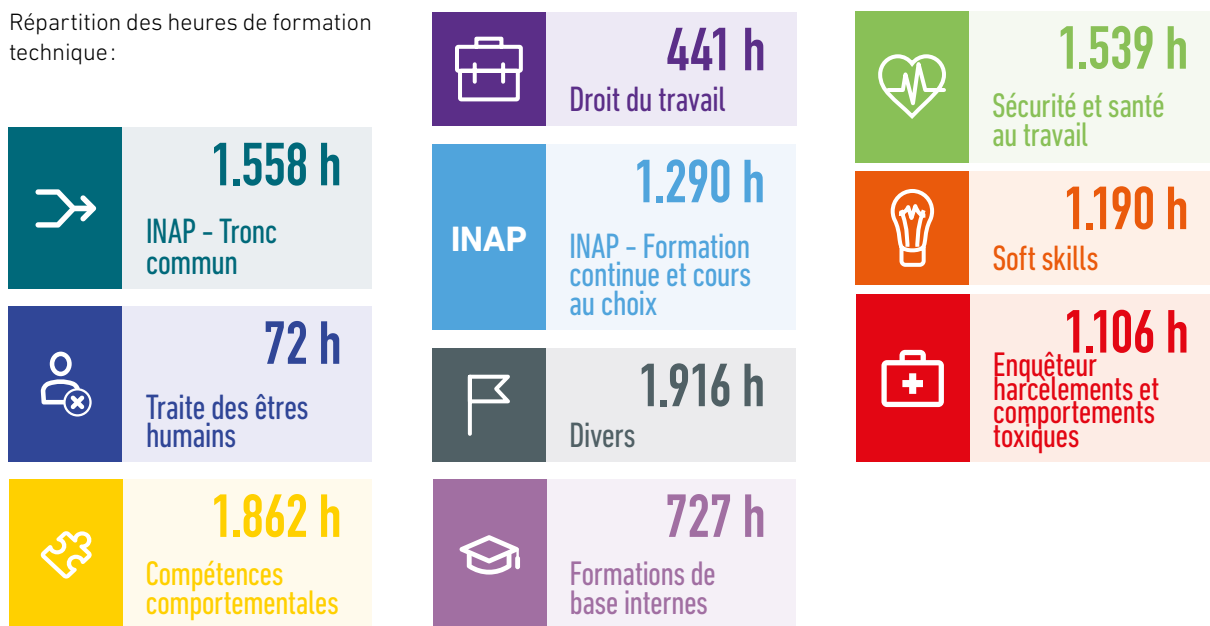


3.6. Formation des agents de l'ITM

Pour l'année 2025, le nombre d'heures de formations techniques suivies par les agents de l'ITM s'élève à 11.701. Ceci représente une augmentation de 26,12% par rapport à l'année précédente (9.278 heures).



Répartition des heures de formation technique :





4.

CONDITIONS DE TRAVAIL, TRAITE DES ÊTRES HUMAINS, TRAVAIL CLANDESTIN ET TRAVAIL ILLÉGAL





Dans le cadre de sa mission principale qui consiste à veiller à l'application de la législation nationale et à faire cesser toute situation contraire aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles en matière de conditions de travail, l'ITM a réalisé 1.666 contrôles en 2025.

Parmi ceux-ci, 1.297 étaient des contrôles administratifs portant sur les conditions de travail.

Les 369 autres contrôles ont été effectués directement en entreprise de manière inopinée et concernaient la lutte contre la traite des êtres humains, le travail clandestin et le travail illégal.

4.1. Contrôles en matière de conditions de travail

L'ITM a effectué 1.297 contrôles administratifs en matière de conditions de travail en 2025. Lors de ces contrôles, les cas de 4.296 salariés ont été analysés. À l'issue de ces contrôles, l'ITM a envoyé 2.194 lettres d'invitations/d'observations, 514 injonctions aux entreprises qui n'étaient pas en règle, 11 procès-verbaux au Parquet et 5 constats de carence au Tribunal d'arrondissement compétent.

En 2025, 225 amendes d'un montant total de 675.750 € ont été infligées aux entreprises n'ayant pas régularisé leurs infractions après les demandes de l'ITM. De plus, 963 entrevues de conseil avec des employeurs ont été réalisées à la suite d'une demande de régularisation de l'ITM ayant pour but de fournir des explications supplémentaires quant aux infractions constatées et aux régularisations à opérer par l'entreprise.

Les 1.297 contrôles administratifs en matière de conditions de travail effectués sont répartis sur les secteurs d'activités suivants :

SECTEUR D'ACTIVITÉ	NOMBRE DE CONTRÔLES EFFECTUÉS	RÉPARTITION
Horeca	325	25,06 %
Construction	271	20,89 %
Commerce	160	12,34 %
Services et nettoyage	117	9,02 %
Transport	103	7,94 %
Activités récréatives	70	5,40 %
Activités comptables	59	4,55 %
Santé	54	4,16 %
Industrie	36	2,78 %
Immobilier	21	1,62 %
Communication	16	1,23 %
Finances	13	1,00 %
Ménages	11	0,85 %
Sociétés Intérimaires	10	0,77 %
Administration	9	0,69 %
Entreprise étrangère	8	0,62 %
Activités extraterritoriales	7	0,54 %
Agriculture	7	0,54 %
TOTAL	1.297	100,00 %



Les infractions constatées lors des 1.297 contrôles en matière de conditions de travail concernaient les matières suivantes:

MATIÈRES	NOMBRE D'INFRACTIONS CONSTATÉES
Durée de travail	1.087
Rémunération	915
Examens médicaux	328
Congés	273
Convention collective	269
Contrat de travail	254
Travail clandestin (voir partie 4.3.)	213
Jours fériés	178
Travail illégal (voir partie 4.4.)	106
Salarié désigné (absence de salarié désigné)	94
Autres contrats	10
Traite des êtres humains (voir partie 4.2.)	6
TOTAL	3.733

Dans le cadre de ses missions, le Directeur de l'ITM est aussi amené à émettre son avis sur certaines demandes spécifiques. Des enquêtes ont permis de fournir toutes les informations pertinentes en vue d'émettre ces avis.

TYPE D'AVIS	NOMBRE D'ENQUÊTES
Attestation conducteur - Règlement (CE) n°1072/2009 du 21 octobre 2009	80
Autorisation tournage mineurs – Article L.342-4(2) du Code du travail	17
Actions positives	2

En collaboration avec d'autres administrations, l'ITM a participé à des contrôles conjoints:

ADMINISTRATIONS	NOMBRE DE CONTRÔLES CONJOINTS
Administration des douanes et accises	67
Police Grand-Ducale	63
Administration luxembourgeoise vétérinaire et alimentaire (ALVA)	7
Centre commun de la Sécurité sociale (CCSS)	5
Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)	3
Ministère de l'Environnement, du Climat et de la Biodiversité	1

Les contrôles conjoints avec la Police Grand-Ducale ont permis d'approfondir certaines enquêtes plus vastes combinant des problématiques avec des infractions du Code du travail et du Code pénal.



4.2. Traite des êtres humains

En ce qui concerne la traite des êtres humains, il convient de clarifier le domaine de compétence de l'ITM.

L'infraction de la traite des êtres humains, qui englobe notamment les situations relatives au proxénétisme, aux agressions sexuelles, à l'exploitation du travail, à la mendicité ou au prélèvement d'organes, est prévue à l'article 382-1 du Code pénal.

L'article 382-1 (1), point 2) du Code pénal concernant la « traite économique » dispose que : « (1) Constitue l'infraction de traite des êtres humains le fait de recruter, de transporter, de transférer, d'héberger, d'accueillir une personne, de passer ou de transférer le contrôle sur elle, en vue : [...] 2) de l'exploitation du travail ou des services de cette personne sous la forme de travail ou de services forcés ou obligatoires, de servitude, d'esclavage ou de pratiques analogues et en général dans des conditions contraires à la dignité humaine ; [...] ».

La preuve de ce type d'exploitation doit être rapportée par un faisceau d'éléments qui traduisent un asservissement et une dégradation de la personne humaine par une atteinte à ses facultés de corps et d'esprit et ce, de manière telle qu'il y a incompatibilité manifeste avec la dignité humaine.

À noter que la notion d'exploitation dans des conditions contraires à la dignité humaine ne se limite pas aux seules conditions matérielles (par exemple : défaut de paiement du salaire) mais concerne aussi tout élément du statut du salarié.

Les tribunaux doivent apprécier au cas par cas si le travail a été effectué dans de telles conditions.

Différents éléments sont pris en considération pour établir que les conditions de travail sont contraires à la dignité humaine, comme par exemple :

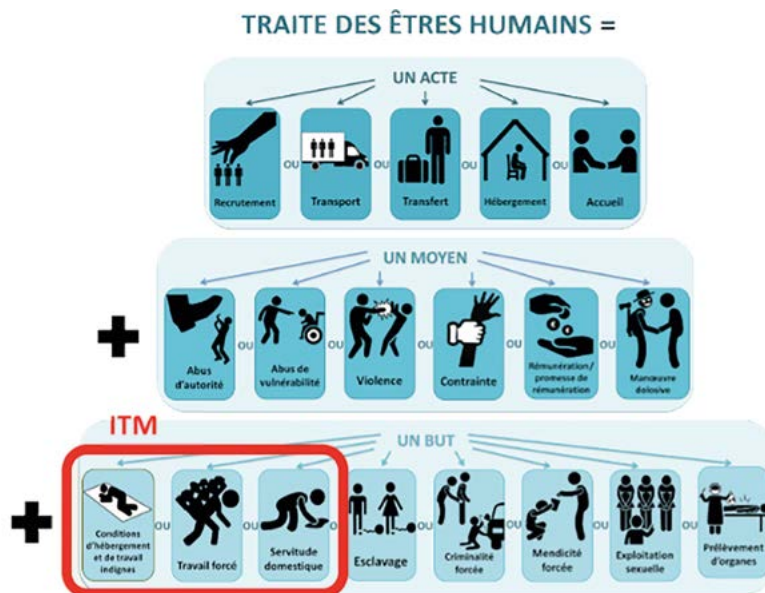
- Absence de contrat de travail écrit et/ou absence d'affiliation aux organismes de sécurité sociale ;
- Contrat de travail prévoyant un salaire inférieur au salaire social minimum applicable et/ou défaut de paiement total ou partiel des salaires réduits – y compris retenues sur salaires pour prestations diverses (nourriture, logement) ou pour dommages causés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (outils cassés, différence de caisse à compenser, etc.) ;
- Heures de travail excessives ;
- Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ou qui ne disposent pas des autorisations de travail requises ;
- Emploi de faux indépendants ou recours à des sociétés qui ne disposent pas d'une autorisation d'établissement ;
- Travail dans des conditions insalubres, dangereuses et non-conformes aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail ;
- Logements mis à disposition des salariés à des fins d'habitation ne respectant pas les critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité ;
- Travail sous la contrainte violente physique ou économique.



En cas de constatation d'indices ou d'infractions dans le cadre de la traite économique, l'ITM établit un procès-verbal et le transmet au Ministère public ainsi qu'à la Police Grand-Ducale qui est l'autorité compétente en matière de traite des êtres humains.

À noter également que l'ITM n'est pas compétente pour les autres infractions relatives à la traite des êtres humains, tels que l'exploitation sexuelle, l'exploitation de la mendicité, le trafic d'êtres humains ou bien le prélèvement d'organes. Seules les violations de la législation relative au travail peuvent faire l'objet de procès-verbaux de la part de l'ITM.

En tout état de cause, la charge de la preuve de l'existence d'une relation de travail ainsi que des conditions de travail contraires à la dignité humaine appartient au Ministère public.



En 2025, parmi l'ensemble des contrôles effectués par l'ITM, 3 ont permis d'identifier des indices relatifs à la traite des êtres humains débouchant sur 6 personnes identifiées comme victimes potentielles. À la suite de cela, l'ITM a transmis 2 procès-verbaux au Parquet.

	CAS CONSTATÉS	VICTIMES POTENTIELLES	MESURES PRONONÇÉES	AMENDES	MONTANT AMENDES
Traite des êtres humains	3	6	2(*)	(**)	(**)

(*) 2 procès-verbaux ont été établis par les agents de l'ITM. (1 cas sans procès-verbal car contrôle conjoint avec la police judiciaire)

(**) Les procès-verbaux sont ensuite transmis au Parquet



4.3. Travail clandestin

Par travail clandestin, on entend :

- l'exercice à titre indépendant d'une activité professionnelle sans être en possession de l'autorisation d'établissement y afférente ;
- la prestation d'un travail salarié, lorsque celui qui s'y livre :
 - sait que l'employeur ne possède pas l'autorisation d'établissement, ou
 - sait que sa situation en qualité de salarié n'est pas régulière au regard de la législation concernant les retenues sur salaires ou de la législation relative à la sécurité sociale.

Par ailleurs, il est également interdit :

- d'avoir recours, dans le cadre d'une prestation de services, à une entreprise, une personne ou à un groupe de personnes qui ne disposent pas d'une autorisation d'établissement ;
- d'engager du personnel salarié pour l'exécution d'un travail étranger à l'objet de l'entreprise et pour lequel une autorisation d'établissement est nécessaire.

À noter que l'ITM est uniquement compétente pour le cas du salarié qui sait qu'il n'a pas été affilié auprès des organismes de la sécurité sociale ou bien auprès des autorités fiscales.

L'ITM a néanmoins recensé tous les cas qui présentaient des irrégularités lors de contrôles inopinés. Ces irrégularités se définissent par le fait qu'aucun contrat de travail n'ait pu être présenté lors d'un contrôle inopiné pour un salarié donné et/ou que ce salarié donné n'était pas affilié auprès du Centre commun de la sécurité sociale. La régularisation de ces salariés s'est faite par la signature d'un contrat de travail dont une copie a été remise à l'ITM et par l'affiliation de ces salariés auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

En 2025, 119 cas ont été constatés concernant 213 salariés pour lesquels la présentation du contrat de travail faisait défaut ou qui n'étaient pas affiliés auprès du Centre commun de la sécurité sociale. 92 cas ont été régularisés à la suite des injonctions envoyées par l'ITM et 38 amendes ont été prononcées pour un montant de 127.000 €.

	CAS CONSTATÉS	SALARIÉS CONCERNÉS	MESURES PRONONCÉES	AMENDES	MONTANT AMENDES
Irrégularités relatives à l'occupation du salarié	119	213	92	38	127.000 €



4.4. Travail illégal et emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière

L'ITM est compétente en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier et en situation irrégulière.

Conformément à l'article L. 572-4 du Code du travail, est puni d'une amende administrative de 10.000 € par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière, l'employeur qui a employé un ou plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. L'amende est prononcée par le ministre ayant le travail dans ses attributions ou par son délégué, sur base d'un rapport qui lui est transmis par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

En cas de constatation de circonstances aggravantes, l'ITM établit un procès-verbal qu'il transmet au Parquet en vue d'éventuelles poursuites pénales.

En 2025, l'ITM a constaté lors de ses contrôles 73 cas qui concernaient 106 salariés en séjour irrégulier ou en situation irrégulière. 131 arrêts de travail ont été ordonnés et 76 amendes pour un montant de 1.195.000 € ont été prononcées.

TRAVAIL ILLÉGAL	CAS CONSTATÉS	SALARIÉS CONCERNÉS	ARRÊTS DE TRAVAIL ORDONNÉS	AMENDES	MONTANT AMENDES	MESURES PRONONCÉES
Salarié en séjour irrégulier	73	61	49	76	1.195.000 €	7(*)
Salarié en situation irrégulière (pas d'autorisation de travail)		45	82			

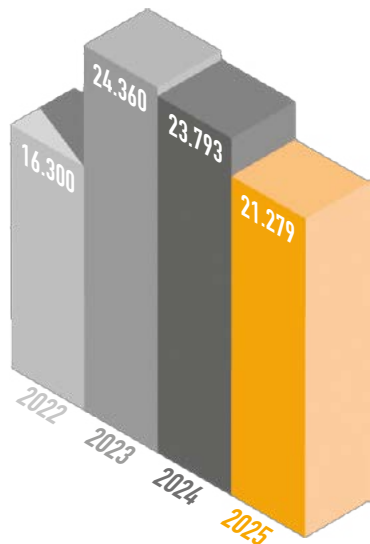
(*) 7 procès-verbaux ont été établis par les agents de l'ITM pour circonstances aggravantes dans le cadre de travail illégal et/ou dans le cadre de salarié en situation irrégulière.

Lors des recontrôles effectués, 3 cas de non-respect de la cessation de travail par l'employeur ont été constatés, aboutissant à 3 amendes pour un montant total de 75.000 €.



4.5. Contrats d'étudiants

CONTRATS D'ÉTUDIANTS



En cas d'emploi d'un élève ou d'un étudiant pendant les vacances scolaires, l'employeur est tenu, conformément à l'article L. 151-3 du Code du travail, de notifier à l'ITM une copie du contrat d'engagement dans les sept jours suivant le début du travail.

Au cours de l'année 2025, 21.279 contrats d'étudiants ont été réceptionnés et traités par l'ITM. Ce qui représente une baisse de 10,57 % par rapport à l'année 2024 (23.793 contrats d'étudiants).

Le graphique ci-contre reprend l'évolution de cette activité.

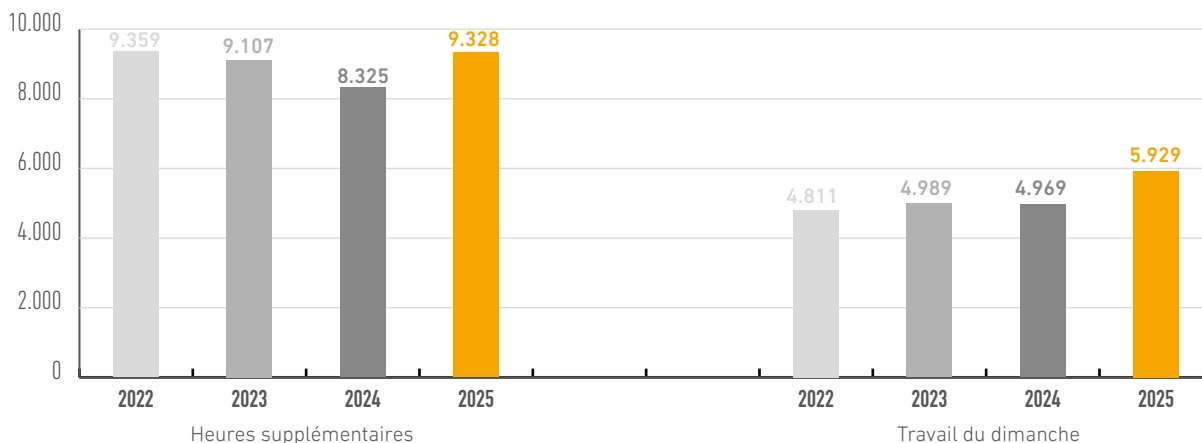
4.6. Heures supplémentaires et Travail du dimanche

Dans le cadre de la procédure préalable de notification, conformément à l'article L. 211-23 du Code du travail, en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires, l'ITM a réceptionné et traité 9.328 demandes en 2025. Ceci représente une hausse de 12,05 % par rapport à l'année 2024 (8.325 demandes).

Durant la même période, 5.929 demandes en vue de pouvoir prêter des heures de travail le dimanche ont été réceptionnées et traitées par l'ITM conformément aux articles L. 231-2 et suivants du Code du travail. Ceci représente une hausse de 19,32 % par rapport à l'année 2024 (4.969 demandes).

Le graphique ci-après reprend l'évolution de ces activités :

DEMANDES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TRAVAIL DU DIMANCHE





Le tableau ci-après reprend la répartition des demandes traitées en matière d'heures supplémentaires par secteur d'activité en 2025 :

SECTEURS D'ACTIVITÉ	NOMBRE DE DEMANDES	RÉPARTITION
Construction	3.534	37,89 %
Finances	1.771	18,99 %
Industrie	1.377	14,76 %
Commerce	743	7,97 %
Administration	342	3,67 %
Activités comptables	336	3,60 %
Communication	318	3,41 %
Services et nettoyage	276	2,96 %
Horeca	180	1,93 %
Entreprise étrangère	164	1,76 %
Transport	115	1,23 %
Santé	70	0,75 %
Activités récréatives	54	0,58 %
Activités extraterritoriales	19	0,20 %
Immobilier	15	0,16 %
Agriculture	11	0,12 %
Sociétés Intérimaires	3	0,03 %
TOTAL	9.328	100,00 %

Le tableau ci-après reprend la répartition des demandes traitées en matière de travail du dimanche par secteur d'activité en 2025 :

SECTEURS D'ACTIVITÉ	NOMBRE DE DEMANDES	RÉPARTITION
Industrie	1.169	19,72 %
Commerce	1.123	18,94 %
Finances	799	13,48 %
Construction	788	13,29 %
Administration	613	10,34 %
Activités comptables	338	5,70 %
Services et nettoyage	268	4,52 %
Communication	181	3,05 %
Activités récréatives	152	2,56 %
Horeca	151	2,55 %
Entreprise étrangère	111	1,87 %
Santé	108	1,82 %
Transport	92	1,55 %
Immobilier	25	0,42 %
Agriculture	9	0,15 %
Activités extraterritoriales	1	0,02 %
Sociétés Intérimaires	1	0,02 %
TOTAL	5.929	100,00 %



5.

DÉTACHEMENT



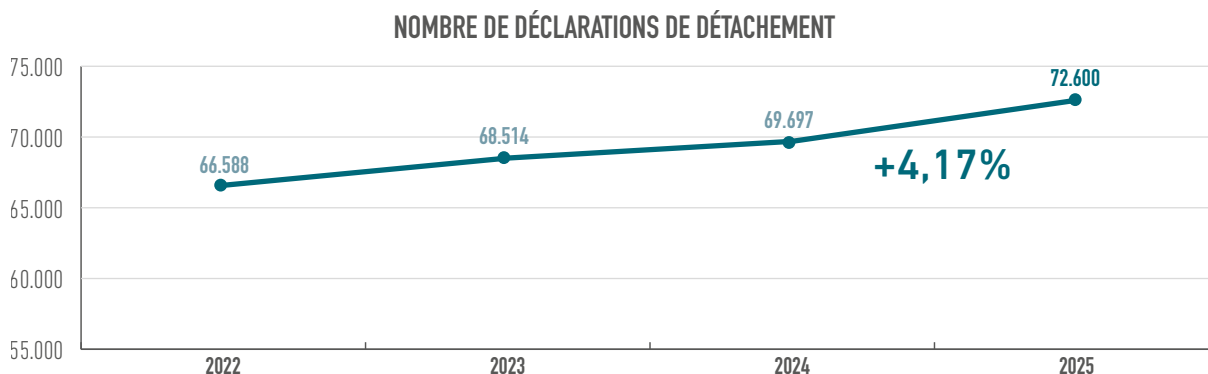


Dans le cadre d'une prestation de services transnationale, une entreprise qui est établie hors du Grand-Duché de Luxembourg peut détacher ses salariés sur le territoire luxembourgeois pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant toute la période de détachement.

Dans ce cas, l'entreprise détachante est tenue d'effectuer une déclaration de détachement sur la plateforme électronique « e-Détachement » de l'ITM conformément à l'article L. 142-2 du Code du travail.

5.1. Déclarations de détachement

En 2025, 72.600 déclarations de détachement ont été enregistrées par l'ITM. Ceci représente une augmentation de 4,17 % par rapport à l'année 2024 (69.697 déclarations de détachement).





Le tableau ci-après reprend le nombre de déclarations de détachement par pays de 2022 à 2025.

PAYS	2022	2023	2024	2025	% PAR PAYS	ÉVOLUTION 2024-2025
Allemagne	45.244	43.113	41.339	40.928	56,37 %	- 0,99 %
Belgique	13.540	15.463	17.609	19.365	26,67 %	+ 9,97 %
France	4.114	4.959	5.798	6.561	9,04 %	+ 13,16 %
Pays-Bas	320	418	470	612	0,84 %	+ 30,21 %
Autriche	133	215	432	506	0,70 %	+ 17,13 %
Espagne	56	104	115	140	0,19 %	+ 21,74 %
Portugal	684	678	386	463	0,64 %	+ 19,95 %
Italie	325	224	274	324	0,45 %	+ 18,25 %
Pologne	746	929	1.299	1.824	2,51 %	+ 40,42 %
Hongrie	149	292	103	112	0,15 %	+ 8,74 %
Roumanie	234	400	262	281	0,39 %	+ 7,25 %
Autres pays de l'UE de l'Est(*)	646	1.123	990	912	1,26 %	- 7,88 %
Autres pays de l'UE(**)	51	58	99	104	0,14 %	+ 5,05 %
Pays (hors UE)	346	538	521	468	0,64 %	- 10,17 %
TOTAL	66.588	68.514	69.697	72.600	100,00 %	+ 4,17 %

(*) Autres pays de l'UE de l'Est: Bulgarie, Croatie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque

(**) Autres pays de l'UE: Chypre, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Malte, Suède



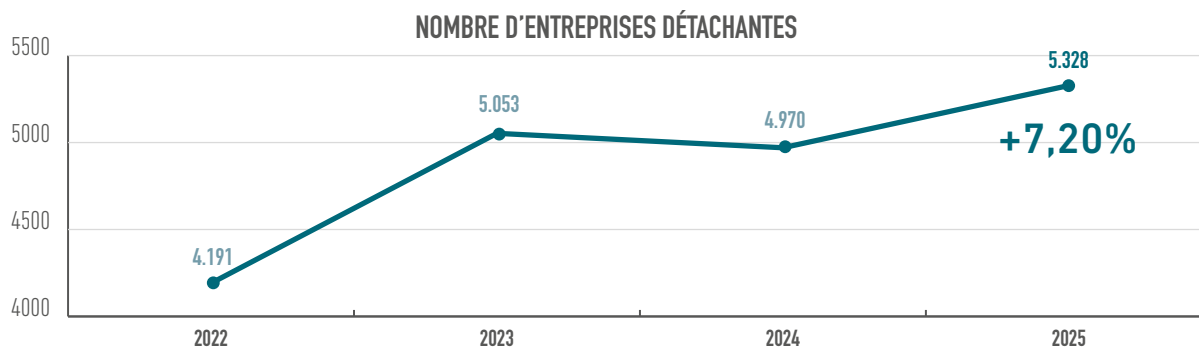
Le tableau ci-après reprend le nombre de déclarations de détachement par secteur d'activité en 2025 :

SECTEUR D'ACTIVITÉ	NOMBRE DE DÉCLARATIONS DE DÉTACHEMENT	RÉPARTITION
Construction	30.940	42,62 %
Industrie	14.917	20,55 %
Commerce	10.771	14,84 %
Services et nettoyage	5.362	7,39 %
Activités comptables	4.297	5,92 %
Activités récréatives	2.047	2,82 %
Communication	1.392	1,92 %
Sociétés Intérimaires	902	1,24 %
Transport	694	0,96 %
Agriculture	621	0,86 %
Finances	224	0,31 %
Administration	168	0,23 %
Immobilier	125	0,17 %
Santé	64	0,09 %
Horeca	62	0,09 %
Ménages	14	0,02 %
TOTAL	72.600	100,00 %

5.2. Entreprises détachantes

En 2025, 5.328 entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services. Ceci représente une augmentation de 7,20 % par rapport à l'année précédente (4.970 entreprises détachantes).

Le graphique ci-après reprend le nombre d'entreprises détachantes sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg :





Le tableau ci-après reprend le nombre d'entreprises détachantes par pays de 2022 à 2025 :

PAYS	2022	2023	2024	2025	% PAR PAYS	ÉVOLUTION 2024-2025
Allemagne	1.955	2.279	2.159	2.180	40,92 %	+ 0,97 %
Belgique	911	1.050	1.086	1.206	22,64 %	+ 11,05 %
France	617	823	824	951	17,85 %	+ 15,41 %
Pays-Bas	75	101	95	93	1,75 %	- 2,11 %
Autriche	39	41	65	53	0,99 %	- 18,46 %
Espagne	27	43	40	54	1,01 %	+ 35,00 %
Portugal	70	98	69	72	1,35 %	+ 4,35 %
Italie	59	81	88	108	2,03 %	+ 22,73 %
Pologne	99	140	128	145	2,72 %	+ 13,28 %
Hongrie	10	10	13	15	0,28 %	+ 15,38 %
Roumanie	26	28	38	34	0,64 %	- 10,53 %
Autres pays de l'UE de l'Est(*)	188	175	164	180	3,38 %	+ 9,76 %
Autres pays de l'UE(**)	15	30	44	46	0,86 %	+ 4,55 %
Pays (hors UE)	100	154	157	191	3,58 %	+ 21,66 %
TOTAL	4.191	5.053	4.970	5.328	100,00 %	+ 7,20 %

(*) Autres pays de l'UE de l'Est: Bulgarie, Croatie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque

(**) Autres pays de l'UE: Chypre, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Malte, Suède



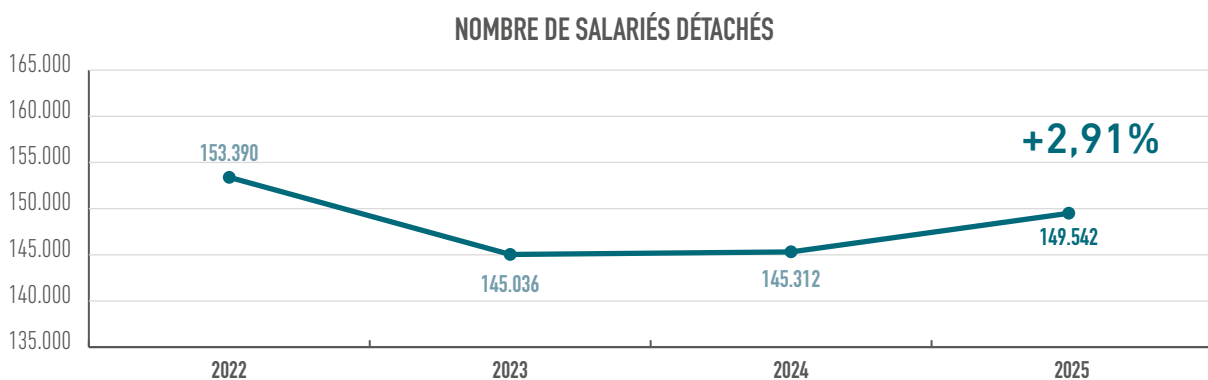
Le tableau ci-après reprend le nombre d'entreprises détachantes par secteur d'activité en 2025:

SECTEURS D'ACTIVITÉ	NOMBRE D'ENTREPRISES DÉTACHANTES	RÉPARTITION
Construction	2.162	40,58 %
Industrie	1.579	29,64 %
Commerce	340	6,38 %
Activités comptables	323	6,06 %
Services et nettoyage	302	5,67 %
Communication	164	3,08 %
Activités récréatives	119	2,23 %
Sociétés Intérimaires	86	1,61 %
Transport	72	1,35 %
Finances	71	1,33 %
Agriculture	69	1,30 %
Horeca	15	0,28 %
Immobilier	8	0,15 %
Administration	7	0,13 %
Santé	7	0,13 %
Ménages	4	0,08 %
TOTAL	5.328	100,00 %

5.3. Salariés détachés

En 2025, 149.542 salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois (un salarié est compté ici autant de fois qu'il a lui-même été détaché). Ceci représente une hausse de 2,91 % par rapport à l'année 2024 (145.312 salariés détachés).

Le graphique ci-après reprend le nombre de salariés détachés sur le territoire luxembourgeois:





Le tableau ci-après reprend le nombre de salariés détachés par pays de 2022 à 2025 :

PAYS	2022	2023	2024	2025	% PAR PAYS	ÉVOLUTION 2024-2025
Allemagne	93.620	89.806	87.085	83.974	56,15 %	- 3,57 %
Belgique	25.231	28.542	31.738	34.682	23,19 %	+ 9,28 %
France	10.396	11.214	11.763	13.221	8,84 %	+ 12,39 %
Pays-Bas	607	733	952	1.302	0,87 %	+ 36,76 %
Autriche	263	409	755	793	0,53 %	+ 5,03 %
Espagne	188	218	173	249	0,17 %	+ 43,93 %
Portugal	4.559	3.693	2.119	2.779	1,86 %	+ 31,15 %
Italie	788	436	431	507	0,34 %	+ 17,63 %
Pologne	9.862	3.516	4.716	6.736	4,50 %	+ 42,83 %
Hongrie	847	1.212	398	754	0,50 %	+ 89,45 %
Roumanie	879	842	587	713	0,48 %	+ 21,47 %
Autres pays de l'UE de l'Est(*)	5.369	3.509	3.617	2.847	1,90 %	- 21,29 %
Autres pays de l'UE(**)	233	119	198	200	0,13 %	+ 1,01 %
Pays (hors UE)	548	787	780	785	0,52 %	+ 0,64 %
TOTAL	153.390	145.036	145.312	149.542	100,00 %	+ 2,91 %

(*) Autres pays de l'UE de l'Est: Bulgarie, Croatie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque

(**) Autres pays de l'UE: Chypre, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Malte, Suède



Le tableau ci-joint reprend le nombre de salariés détachés par secteur d'activité en 2025 :

SECTEUR D'ACTIVITÉ	NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS	RÉPARTITION
Construction	73.136	48,91 %
Industrie	26.961	18,03 %
Commerce	16.641	11,13 %
Services et nettoyage	13.061	8,73 %
Activités comptables	7.263	4,86 %
Activités récréatives	5.489	3,67 %
Communication	1.728	1,16 %
Sociétés Intérimaires	1.512	1,01 %
Transport	1.226	0,82 %
Agriculture	1.134	0,76 %
Horeca	451	0,30 %
Immobilier	350	0,23 %
Finances	235	0,16 %
Administration	175	0,12 %
Santé	154	0,10 %
Ménages	26	0,02 %
TOTAL	149.542	100,00 %

Le tableau ci-joint reprend la répartition des durées des missions de détachement des salariés :

DURÉES	NOMBRE DE MISSION DE DÉTACHEMENT	RÉPARTITION
Moins de 8 jours	109.515	73,23 %
Entre 8 jours et 1 mois	11.720	7,84 %
Entre 1 et 6 mois	13.807	9,23 %
Entre 6 et 12 mois	8.372	5,60 %
Entre 12 et 18 mois	2.292	1,53 %
Plus de 18 mois	3.836	2,57 %
TOTAL	149.542	100,00 %

La durée moyenne d'une mission de détachement est de 11,50 jours.



5.4. Contrôles en matière de détachement

Sur base des 72.600 déclarations de détachement, l'ITM, en coopération avec l'Administration des douanes et accises (ADA), a réalisé 11.524 contrôles en 2025. Ceci représente une augmentation de 5,42 % par rapport à l'année 2024 (10.932 contrôles).

RÉSUMÉ	2025
Contrôles détachement	11.524
Injonctions aux entreprises détachantes	6.731
Régularisations à la suite des injonctions	5.454
Amendes administratives infligées (1 ^{re} décision)	1.277
Oppositions aux amendes administratives	920
Amendes administratives (2 ^e décision)	760
Montant des amendes infligées (1^{re} décision)	5.402.500 €
Montant des décharges totales ou partielles	909.000 €
Montant des amendes infligées (dernière décision)	4.493.500 €

À la suite des amendes non-payées par des entreprises détachantes, l'ITM a prononcé 482 cessations de travail.

Sur les 11.524 contrôles réalisés, 1.181 ont révélé une absence de déclaration de détachement par l'employeur. Parmi ces situations, 258 ont été régularisées.



5.5. Détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier

La loi du 23 décembre 2022 transpose en droit luxembourgeois la Directive (UE) 2020/1057 relative au détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier. Elle clarifie les règles applicables aux conducteurs détachés, précise leurs obligations ainsi que celles des entreprises et fixe les modalités de contrôle par les autorités. L'objectif est de renforcer la protection des travailleurs tout en assurant une concurrence loyale dans le marché intérieur.

Dans ce rapport annuel, les détachements de salariés sont présentés séparément: les détachements « classiques » et ceux des conducteurs routiers. Cette distinction reflète les différences de procédure administrative que doivent suivre les entreprises pour déclarer les conducteurs, conformément aux règles spécifiques du transport routier.

Ainsi, sur base des déclarations de détachement effectuées sur la plateforme « Internal Market Information System », ci-après « IMI », l'ITM, en coopération avec l'Administration des douanes et accises (ADA), a réalisé 526 contrôles en 2025 ce qui représente 537 salariés contrôlés.

RÉSUMÉ	2025
Contrôles détachement dans le secteur du transport routier	526
Injonctions aux entreprises détachantes	281
Régularisations à la suite des injonctions	233
Amendes administratives infligées (1 ^{re} décision)	48
Oppositions aux amendes administratives	22
Amendes administratives (2 ^e décision)	21
Montant des amendes infligées (1^{re} décision)	111.500 €
Montant des décharges totales ou partielles	32.000 €
Montant des amendes infligées (dernière décision)	79.500 €

À la suite des amendes non-payées par des entreprises détachantes, l'ITM a prononcé 22 cessations de travail.

Sur les 526 contrôles réalisés, 59 ont révélé une absence de déclaration de détachement par l'employeur.

5.6. Bureau de liaison luxembourgeois



En tant qu'autorité nationale compétente en matière de détachement de salariés, l'ITM a pour mission de coopérer avec les autorités homologues d'autres États membres par le biais notamment du « Bureau de liaison luxembourgeois » (BLL). Cette synergie fonctionnelle vise la réalisation de l'objectif commun du contrôle et de la lutte contre le travail illégal, au même titre que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle se traduit notamment par une communication régulière avec les autorités compétentes des pays limitrophes, ainsi que par l'échange de bonnes pratiques et de données administratives. La plateforme « IMI » vise à faciliter les échanges d'informations ou de données entre les inspections des différents États membres de l'UE, notamment dans le cadre d'enquêtes sur des entreprises détachantes (http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm).

Les demandes d'informations motivées émanant d'autres bureaux de liaison sont formulées, à titre réciproque et gratuit, par le biais du système « IMI » ou par E-mail. En 2025, le « Bureau de liaison luxembourgeois » a envoyé 41 demandes officielles, dont 39 par le biais du système « IMI » et 2 par E-mail.

PAYS DESTINATAIRES	IMI	E-MAILS	TOTAL
Allemagne	6	-	6
Belgique	5	-	5
Bulgarie	3	-	3
Espagne	5	-	5
Estonie	2	-	2
France	3	2	5
Hongrie	1	-	1
Italie	4	-	4
Pologne	2	-	2
Portugal	1	-	1
Roumanie	2	-	2
Slovaquie	1	-	1
Slovénie	1	-	1
Tchéquie	3	-	3
TOTAL	39	2	41

Pendant la même période, le « Bureau de liaison luxembourgeois » a reçu 14 demandes, dont 8 par le biais du système « IMI » et 6 par E-mail.

PAYS DEMANDEURS	IMI	E-MAILS	TOTAL
Belgique	6	-	6
France	1	6	7
Lettonie	1	-	1
TOTAL	8	6	14



6.

HARCÈLEMENT ET TRAITEMENT DISCRIMINATOIRE





L'ITM est également compétente pour le traitement des dossiers ayant trait à la thématique du harcèlement sur le lieu de travail, notamment les plaintes relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel ainsi qu'au harcèlement discriminatoire.

6.1. Harcèlement moral

Au cours de l'année 2025, l'ITM a reçu 216 plaintes concernant du harcèlement moral.

Parmi celles-ci, 112 ont donné lieu à l'ouverture d'une enquête.

104 plaintes n'ont pas donné lieu à l'ouverture d'une enquête, soit parce que les faits dénoncés ne rentraient d'office pas dans la catégorie du harcèlement moral, soit parce que les prétendues victimes n'ont plus réagi aux demandes de l'ITM, ou encore parce qu'il s'agissait de réclamations anonymes vagues, sans informations détaillées concernant la victime, l'agresseur ou les faits.

Les résultats de ces 112 enquêtes sont les suivants :

- 24 enquêtes ont été clôturées sans que l'ITM puisse conclure qu'il s'agissait de cas de harcèlement moral, pour différentes raisons :
 - les faits n'étaient pas suffisamment détaillés et circonstanciés ;
 - les faits ne présentaient pas les caractéristiques nécessaires pour être qualifiés de harcèlement moral ;
 - l'ITM n'a pas pu se prononcer sur des versions contradictoires. Dans ce cas, il a été conseillé au plaignant de saisir le tribunal compétent s'il souhaitait malgré tout faire valoir sa plainte et ses demandes.
- Dans 6 cas, les faits détaillés et l'enquête menée ont permis à l'ITM de conclure qu'il s'agissait bien de harcèlement moral.
- Pour 82 plaintes, l'enquête est toujours en cours.

À la suite de ces 216 plaintes, l'ITM a mené des contrôles et émis 120 invitations/injonctions afin de vérifier si l'entreprise concernée disposait bien d'une procédure interne traitant du harcèlement moral. 104 de ces invitations/injonctions ont abouti à des régularisations, le reste étant en cours de régularisation.

Aucune amende administrative n'a dû être émise pour défaut de transmission de la procédure interne et aucun rapport n'a dû être continué au Parquet pour infraction pénale à l'obligation légale de l'employeur de prouver que celui-ci dispose bien d'une procédure interne en la matière.

Aucun rapport n'a dû être continué au Parquet pour poursuites pénales en matière de harcèlement moral.



6.2. Harcèlement sexuel

Au cours de l'année 2025, l'ITM a reçu 24 plaintes portant sur du harcèlement sexuel qui ont fait l'objet de 16 enquêtes, aboutissant à 1 cas de harcèlement sexuel avéré.

6.3. Traitement discriminatoire

Au cours de l'année 2025, l'ITM a reçu 14 plaintes portant sur du traitement discriminatoire, entraînant l'ouverture de 9 enquêtes. Dans 1 cas, les faits étaient avérés.

6.4. Discrimination fondée sur la race ou l'ethnie

Au cours de l'année 2025, l'ITM a reçu 18 plaintes portant sur de la discrimination fondée sur la race ou l'ethnie. Ces plaintes ont fait l'objet du lancement de 13 enquêtes, dont 11 sont encore en cours. Au moment de la préparation du présent rapport, aucun cas n'a pu être confirmé.

6.5. Inégalité salariale entre les hommes et les femmes

Au cours de l'année 2025, l'ITM a reçu 1 plainte portant sur l'inégalité salariale homme-femme. L'inégalité alléguée n'a pas pu être confirmée.

6.6. Droit à la déconnexion

Au cours de l'année 2025, l'ITM a été saisie de 4 plaintes ayant trait au droit à la déconnexion, pour lesquelles 2 enquêtes ont été ouvertes.

Dans le cadre des contrôles du respect du droit à la déconnexion, 21 demandes de régime spécifique garantissant le respect du droit à la déconnexion ont été enregistrées.



7.

LANCEUR D'ALERTE





Conformément à la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent (ci-après «le(s) lanceur(s) d'alerte»), dans un contexte professionnel, des violations du droit de l'Union (ci-après la «Loi»). Les lanceurs d'alerte sont protégés contre toutes les formes de représailles qui pourraient les dissuader ou les intimider, et ce, afin de garantir l'État de droit et de générer des effets d'intérêt général.

La Loi vise à créer un cadre juridique pour protéger les lanceurs d'alerte dans certains domaines d'action, en particulier dans le cadre du droit du travail et de la sécurité et santé au travail.

Chacun peut s'adresser à l'Office des signalements pour obtenir des informations générales sur l'autorité compétente selon le type de signalement visé. Le lanceur d'alerte peut recevoir des conseils confidentiels de la part de l'Office des signalements.

L'ITM est une des 22 autorités compétentes au Luxembourg, qui recueille les signalements concernant les violations (des actions ou omissions qui sont illicites ou vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions du droit):

- droit du travail;
- sécurité et santé au travail;
- établissements classés;
- dans le cadre de la loi du 21 novembre 2007 concernant les exigences de sécurité minimales applicables à certains tunnels routiers;
- dans le cadre de la loi du 28 avril 2017 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

Dans ce cadre, l'ITM met à disposition différents canaux de signalement externes permettant aux lanceurs d'alertes de notifier leurs signalements:

- la plateforme sécurisée «Alerter l'ITM» sur MyGuichet (sans authentification);
- par e-mail à l'adresse: alerte.externe@itm.etat.lu;
- par courrier à l'adresse postale de l'ITM: boîte postale 27, L-2010 Luxembourg;
- par téléphone au numéro dédié: +352 247-76104;
- par la rencontre de nos agents dans l'un de nos guichets ITM



En 2025, l'ITM a reçu 19 demandes d'information relative au lancement d'alerte et 422 signalements externes via les différents canaux de signalement.

CANAUX DE SIGNALEMENT	NOMBRE DE SIGNALEMENTS EXTERNES
E-mail (Alerte externe)	238
MyGuichet	143
E-mail (Autres administrations)	18
E-mail (Contact ITM)	12
Courrier	7
Visite Guichet	2
Appel	2
TOTAL	422



8.

DIALOGUE SOCIAL ET ÉLECTIONS SOCIALES





Parmi ses missions de conseil et de prévention, l'ITM est à l'écoute des différentes demandes formulées par les administrés ayant trait au dialogue social et aux élections sociales.

Toutes les questions relevant de la législation en matière de dialogue social et d'élections sociales, telles que la mise en place d'une délégation du personnel, le déroulement des opérations électorales, le statut des délégués du personnel, les délégués spécialisés, les compétences et attributions des délégations du personnel, le fonctionnement des délégations, la médiation et la résolution de conflits entre délégués ainsi qu'entre délégués et employeurs dans les cas de figure énumérés par la loi, sont traitées en vue de conseiller et d'assister les administrés.

8.1. Dialogue et élections sociales

L'ITM a traité 2.237 dossiers, parmi lesquels 1.685 concernaient les élections sociales et 524 les délégations du personnel.

88 nouvelles élections sociales ont eu lieu en 2025. Pour 2 d'entre elles des demandes de dérogations ont été introduites auprès de la direction de l'ITM quant au niveau d'implantation de la délégation au niveau de l'entreprise.

En 2025, 707 entreprises qui étaient en défaut au niveau de leurs obligations en matière de déclaration des fonctions ont été contactées, dont 277 finalement par écrit, aboutissant à 607 régularisations.

La procédure de désignation d'office a également été déclenchée pour les 123 entreprises ayant déclaré une carence pour absence de candidats au cours des élections sociales de mars 2024. Cette procédure a abouti à la désignation de 62 délégations à ce jour.

En outre, 18 plaintes ont été introduites pour mauvais dialogue social au sein des entreprises, tantôt concernant les relations délégation-employeur, tantôt pour des problèmes entre délégués du personnel eux-mêmes. Au moment de la préparation du présent rapport, 9 plaintes ont été clôturées sans suites et 9 enquêtes sont en cours.

NATURE DES DOSSIERS	NOMBRE DE DOSSIERS
Elections sociales	1.685 dont
Questions sur le cadre législatif et réglementaire des élections sociales	767
Rappels dossiers incomplets	707
Procédure de désignation d'office de délégués du personnel	123
Nouvelles élections sociales en 2025	88
Questions sur les délégations du personnel	524
Dialogue social	18
Questions sur les autres formes de représentation du personnel	10
TOTAL	2.237



8.2. Élections sociales

Depuis le 12 mars 2019, les résultats des élections sont publiés sur le site internet de l'ITM.

Les données sur le site internet sont continuellement mises à jour, grâce à la transmission des résultats enregistrés par les entreprises sur la plateforme électronique MyGuichet.

La digitalisation d'une partie des démarches en relation avec les élections permet d'avoir tout à la fois, pour l'usager une simplification et uniformisation de certaines démarches administratives, pour le public un accès direct aux résultats des élections sociales et pour les collaborateurs de l'ITM un outil de suivi des dossiers des élections sociales.

Les résultats des élections sont disponibles sur notre site internet, à trois niveaux :

- Total des entreprises au niveau national (système majoritaire et proportionnel);
- Total des entreprises par secteur d'activité (système majoritaire et proportionnel);
- Total par entreprise.

Le tableau ci-après reprend le nombre d'entreprises ayant mis en place une délégation du personnel (par année) :

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Délégation du personnel	101	120	125	116	3.404	88

8.3. Notifications relatives au travail du dimanche et aux heures supplémentaires

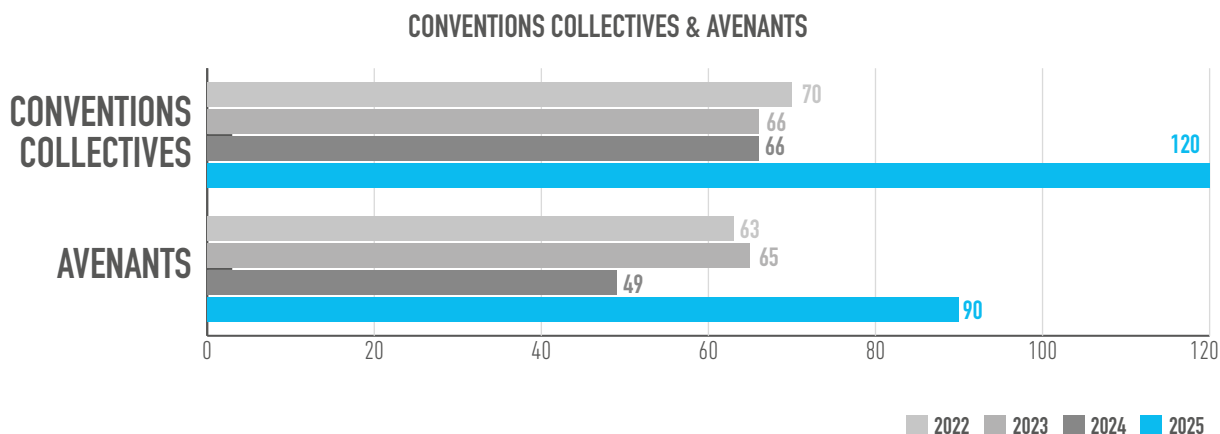
Sur les 397 notifications transmises pour contrôle, 148 ont donné lieu à l'émission d'observations pour irrégularités formelles.



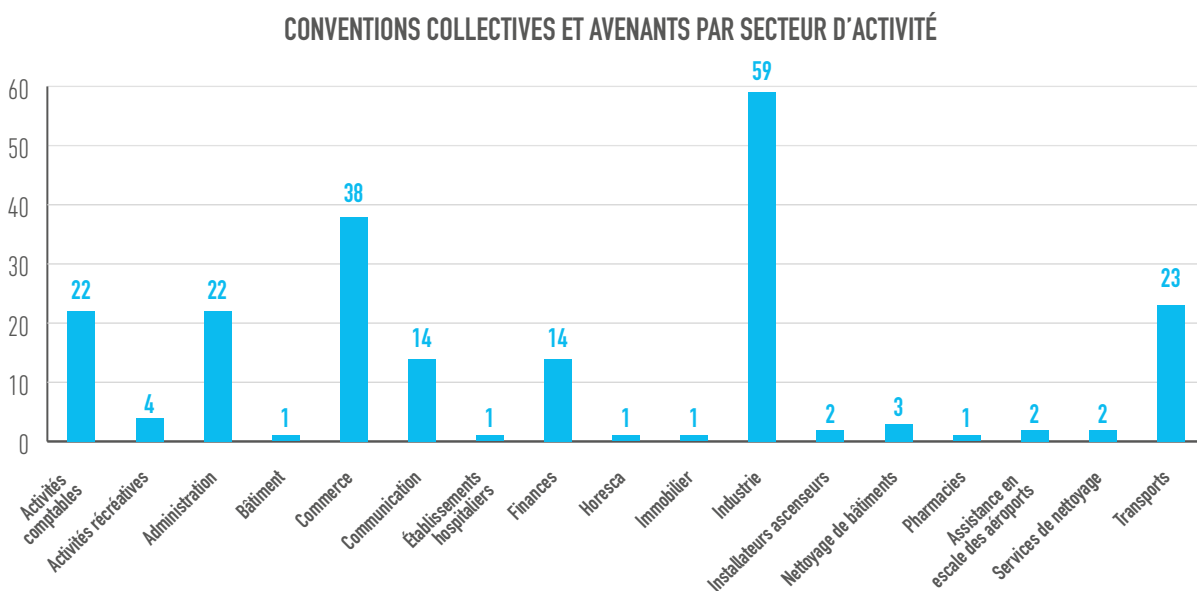
8.4. Dépôt des conventions collectives de travail

En 2025, 4 conventions collectives d'obligation générale et 116 conventions collectives d'entreprise ont été déposées auprès de l'ITM. Pendant la même période, l'ITM a enregistré 90 avenants aux conventions précitées répartis en :

- 6 avenants aux conventions collectives d'obligation générale ;
- 84 avenants aux conventions collectives d'entreprise.



Le graphique ci-après reprend la répartition des conventions collectives et les avenants y relatifs par secteur d'activité en 2025.





9.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL SUR LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES





L'ITM effectue des visites sur les chantiers temporaires ou mobiles en vue de renforcer la promotion d'une culture de prévention, de sensibilisation et d'information en matière de sécurité et de santé au travail des entreprises et des salariés du secteur de la construction qui sont le plus exposés aux risques d'accidents du travail.

En 2025, 6.273 dossiers en matière de sécurité et santé au travail sur les chantiers temporaires ou mobiles ont été ouverts. Ceci représente une diminution de 2,46 % par rapport à l'année précédente (6.431 dossiers).

Au cours de l'année 2025, les agents de l'ITM se sont rendus auprès de 1.046 établissements/chantiers, pour un total de 786 entreprises dont 126 entreprises étrangères.

9.1. Contrôles

En 2025, l'ITM a effectué 1.642 contrôles en matière de sécurité et de santé au travail. Cette valeur est en hausse de 1,67 % par rapport à l'année 2024 (1.615 contrôles). Parmi ces 1.642 contrôles, 67 étaient des recontrôles.

Le tableau ci-après reprend la répartition des décisions et mesures prononcées en matière de sécurité et de santé sur les chantiers :

DÉCISIONS ET MESURES PRONONCÉES	2024	RÉPARTITION	2025	RÉPARTITION
Fermetures complètes / partielles de chantier	534	46,07 %	420	37,77 %
Arrêts de travail 48 heures, mises en demeure, mesures à la suite des contrôles chantier	24	2,08 %	19	1,71 %
Injonctions à la suite des contrôles chantier	139	11,99 %	66	5,94 %
Modifications SST chantiers	263	22,69 %	336	30,22 %
Levage - fermetures/arrêts/modifications	79	6,82 %	49	4,41 %
Modifications/Observations Maître d'Ouvrage	120	10,35 %	108	9,71 %
Lettres d'observations en matière de SST	-	-	114	10,25 %
TOTAL	1.159	100,00 %	1.112	100,00 %

À la suite de ces décisions administratives et mesures prononcées, 9 amendes administratives ont été prononcées pour un total de 39.000 €. Parmi ces 9 amendes, 7 amendes sont liées à des contrôles après un accident pour un montant de 13.000 €.



Lors de ces contrôles, l'ITM a constaté 5.193 infractions, ce qui représente une diminution de 21,15 % par rapport à l'année 2024 (6.586 infractions).

Le tableau ci-après reprend le nombre d'infractions. Seules les thématiques les plus représentées sont ici détaillées.

THÉMATIQUES DES INFRACTIONS	NOMBRE D'INFRACTIONS	RÉPARTITION
Risques de chutes de hauteur	614	11,82 %
Echafaudages	517	9,96 %
Travaux d'excavation et de terrassement	401	7,72 %
Voies de circulation / Zones de danger	256	4,93 %
Appareils de levage	247	4,76 %
Installations, machines et équipements de travail	241	4,64 %
Echelles	237	4,56 %
Risque de chutes d'objets	220	4,24 %
Plan particulier de sécurité et de santé (PPSS)	215	4,14 %
Stabilité des éléments de coffrage, éléments préfabriqués lourds	190	3,66 %
Équipements de protection individuelle (EPI)	179	3,45 %
Avis préalable	156	3,00 %
Travaux sur les toitures	154	2,97 %
Zones de stockage	153	2,95 %
Propreté et organisation sur le chantier	146	2,81 %
Coordinateur sécurité et santé	124	2,39 %
Plan général de sécurité et de santé (PGSS)	118	2,27 %
Premiers secours	110	2,12 %
Autres infractions non détaillées	915	17,62 %
TOTAL	5.193	100,00 %



9.2. Coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobile

La coordination de sécurité et de santé vise, pour tout chantier temporaire ou mobile où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil pour lesquels interviennent simultanément ou successivement au moins deux entreprises, à prévenir les risques issus de leur coactivité et à prévoir l'utilisation des moyens communs. À cet effet, le maître d'ouvrage a l'obligation de désigner au moins un coordinateur de sécurité et de santé. Ce dernier doit être détenteur d'un agrément délivré par le ministre du Travail et spécifiant les activités de coordination qu'il peut exercer. Il existe trois niveaux d'agréments spécifiant les niveaux de chantiers (Niveau A, B et C) sur lesquels un coordinateur de sécurité et de santé peut intervenir.

L'agrément précité est délivré par le ministre du Travail sur avis obligatoire du Comité consultatif relatif aux formations et aux agréments des coordinateurs de sécurité et de santé. Ce Comité consultatif est assisté par un secrétariat assuré par l'ITM.

En 2025, 23 agréments en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles ont été délivrés par le ministre du Travail sur avis du Comité consultatif précité.

NIVEAU D'AGRÉMENT	NOMBRE
A	1
B	10
C	12
TOTAL	23



10.

ACCIDENTS DU TRAVAIL





Suivants les dispositions reprises dans le livre VI du Code du travail, les accidents de travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés par l'employeur ou son délégué à l'Inspection du travail et des mines.

De plus, la Police Grand-Ducale informe immédiatement l'ITM des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une lésion temporaire comme des fractures, brûlures ou des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril.

10.1. Analyses

Au cours de l'année 2025, 461 accidents de travail ont fait l'objet d'une information de la part de la Police Grand-Ducale et 2.637 accidents de travail ont été déclarés par l'employeur ou son délégué auprès de l'ITM. De plus, 326 accidents de trajet ont été déclarés à l'ITM (non repris dans le tableau suivant).

SECTEURS D'ACTIVITÉ	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL	RÉPARTITION
Santé	897	28,95 %
Commerce	481	15,53 %
Construction	451	14,56 %
Industrie	350	11,30 %
Services et nettoyage	232	7,49 %
Transport	197	6,36 %
Horeca	171	5,52 %
Communication	127	4,10 %
Activités comptables	53	1,71 %
Activités récréatives	37	1,19 %
Finances	30	0,97 %
Administration	26	0,84 %
Entreprise étrangère	18	0,58 %
Immobilier	12	0,39 %
Agriculture	7	0,23 %
Sociétés Intérimaires	8	0,26 %
Ménages	1	0,03 %
TOTAL	3.098	100,00 %



10.2. Enquêtes

Les enquêtes menées par les inspecteurs du travail portent principalement sur les accidents mortels et les accidents du travail graves.

Est considéré comme un accident du travail grave, tout accident ayant occasionné soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes :

- des fractures ;
- des brûlures externes au troisième degré et sur plus de 9 % de la superficie du corps ou internes ;
- des plaies avec perte de substance ;
- des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril.

Lors de ces enquêtes, 236 établissements ou chantiers ont été contrôlés par les inspecteurs du travail. À la suite de ces contrôles, 147 injonctions ont été prononcées par l'ITM.

Au cours de l'année 2025, le Directeur de l'ITM a transmis 130 procès-verbaux au Parquet, dont 33 qui ont été demandés par le Parquet.



11.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS





La législation applicable en matière de sécurité et santé au travail vise à garantir la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail, la salubrité et l'ergonomie dans les entreprises. Dans ce cadre, les agents de l'ITM conseillent les salariés ainsi que les employeurs sur toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail mais également sur les réclamations issues des injonctions administratives.

En 2025, les agents de l'ITM ont effectué 315 contrôles en entreprises ou établissements tombant sous les dispositions du Code du travail, ainsi que 27 recontrôles à la suite d'un doute sur la mise en conformité après l'envoi d'injonctions. Par ailleurs, dans 68 dossiers, l'ITM a conseillé les employeurs et les salariés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Le tableau ci-après reprend les contrôles effectués par secteur d'activité en matière de sécurité et santé en entreprises ou établissements classés :

SECTEURS D'ACTIVITÉ	NOMBRE DE CONTRÔLES	RÉPARTITION
Commerce	108	34,29 %
Prestation de service	74	23,49 %
Industrie	35	11,11 %
Horeca	34	10,79 %
Enseignement/Crèche	17	5,40 %
Artisan	12	3,81 %
Parking	12	3,81 %
Transport/Dépôt	10	3,17 %
Secteur soins	6	1,90 %
Bâtiment administratif	5	1,59 %
Agriculture	2	0,63 %
TOTAL	315	100,00 %

Dans le cadre de ces contrôles, 2.227 infractions relatives aux dispositions légales applicables en matière de sécurité et santé au travail ont été constatées.

Le tableau ci-après reprend les infractions en matière de SST en entreprises ou établissements classés par thématiques les plus représentées en 2025.

THÉMATIQUES DES INFRACTIONS	NOMBRE	RÉPARTITION
Sécurité générale	585	26,27 %
Évacuation (*)	410	18,41 %
Agents chimiques/ cancérigènes/ biologiques	302	13,56 %
Prévention incendie	298	13,38 %
Santé des salariés	212	9,52 %
Absence d'un salarié désigné	133	5,97 %
Équipement de travail	124	5,57 %
Équipement de protection individuelle	52	2,33 %
Autres	33	1,48 %
Analyse de risques faisant défaut	26	1,17 %
Stabilité/Structure du lieu de travail	21	0,94 %
Sanitaires/ Vestiaires/ Repos	19	0,85 %
Formation des salariés	12	0,54 %
TOTAL	2.227	100,00 %

(*) Sorties de secours encombrées, signalisations faisant défaut, portes d'évacuation fermées/bloquées, poignées antipaniques faisant défaut



À la suite des infractions constatées en matière de sécurité et de santé au travail, 327 injonctions ont été prononcées. Le directeur de l'ITM a prononcé 1 arrêt de travail pour danger imminent ou non-respect des délais impartis par les injonctions. De plus, 62,3 % des infractions constatées ont été régularisées au cours de l'année 2025.

Ces contrôles ont également porté sur la législation relative aux établissements classés et 989 infractions ont été constatées.

LOI RELATIVE AUX ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS	NOMBRE D'INFRACTIONS	RÉPARTITION
Sécurité générale	381	38,52 %
Rapports de contrôle manquants	131	13,25 %
Prévention incendie	128	12,94 %
Évacuation	107	10,82 %
Autorisations d'exploitations faisant défaut	100	10,11 %
Santé des salariés	62	6,27 %
Autres	61	6,17 %
Sanitaires / Vestiaires / Repos	19	1,92 %
TOTAL	989	100,00 %

À la suite des infractions constatées, 178 injonctions de mise en conformité ont été adressées aux exploitants respectifs et 3 fermetures ont été ordonnées conformément à la loi relative aux établissements classés. 50,8 % des infractions constatées ont été régularisées au cours de l'année 2025.

En 2025, 53 rapports d'analyse de l'air ambiant sur le lieu de travail ont été traités, entraînant des contrôles pour comprendre la situation sur place. Ainsi 44 injonctions ont été adressées aux employeurs, les enjoignant de faire une analyse des postes de travail, de faire parvenir des plans d'actions et de refaire des mesures de qualité de l'air sur le lieu de travail.



12.

EXPOSITION À L'AMIANTE AU TRAVAIL





L'ITM contrôle les chantiers tombant sous les dispositions du règlement grand-ducal modifié du 15 juillet 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail et effectue une veille juridique en la matière.

12.1. Exposition à l'amiante

En 2025, 1.115 dossiers ont été traités par l'ITM.

DOSSIERS RELATIFS AUX TRAVAUX DE RETRAIT D'AMIANTE	2024	2025	ÉVOLUTION
Retrait d'amiante-ciment à l'air libre	203	220	+ 8,37 %
Retrait d'amiante friable ou amiante-ciment à l'intérieur	534	596	+ 11,61 %
Notification de mesures d'urgence/de mises en sécurité	90	86	- 4,44 %
Rapport de repérage de produits susceptibles de contenir de l'amiante	21	42	+ 100,00 %
Demande de renseignements/plaintes	196	171	- 12,76 %
TOTAL	1.044	1.115	+ 6,80 %

Des notifications sont utilisées pour déclarer des travaux de mise en sécurité d'urgence, comme par exemple, la destruction involontaire d'applications contenant de l'amiante pour lesquelles il faut prendre immédiatement les mesures nécessaires pour éviter la propagation de fibres d'amiante dans l'air.

Les plans de travail pour le retrait d'amiante ou de matériaux amiantés doivent être visés par l'ITM avant le début des travaux.

Ce plan de travail contient différents scénarios appliqués sur les chantiers de désamiantage. Le scénario le plus fréquemment rencontré est celui du retrait de l'amiante friable. Il s'agit d'un chantier de désamiantage qui est exclusivement réalisé dans une zone confinée sous dépression avec sas d'accès et filtration de l'air rejeté.

En 2025, l'ITM a compté 596 chantiers de retrait d'amiante friable (chantier «normal»).

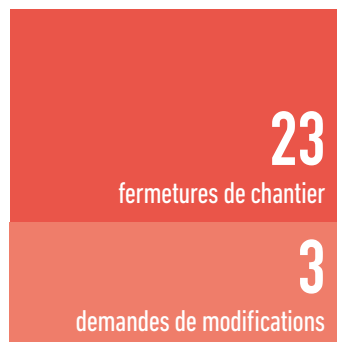
Un autre scénario est le retrait d'amiante friable nécessitant une méthode particulière qui est survenu 114 fois en 2025 (chantier «autres cas»). Pour ceux-ci, l'ITM procède à une visite préalable du chantier avec l'organisme de contrôle et les entreprises effectuant les travaux pour vérifier si les méthodes de retrait proposées respectent les exigences en matière de sécurité et de santé au travail.

SCÉNARIO	2024	2025	ÉVOLUTION
Retrait d'amiante friable (chantier « normal »)	317	596	+ 88,01 %
Retrait d'amiante friable en utilisant une méthode standardisée	58	70	+ 20,69 %
Retrait d'amiante-ciment à l'intérieur d'un bâtiment	27	32	+ 18,52 %
Retrait d'amiante friable nécessitant une méthode particulière (chantier « autre cas »)	124	114	- 8,06 %
Retrait d'amiante friable de faible envergure (sous conditions précises)	8	22	+ 175,00 %
TOTAL	534	834	+ 56,18 %

12.2. Contrôles effectués en matière de retrait d'amiante

En 2025, les agents de l'ITM ont contrôlé 34 chantiers. À la suite des infractions et anomalies constatées, 26 injonctions ont été prononcées, dont 23 fermetures de chantiers et 3 demandes de modifications. À la suite des fermetures, 8 mainlevées ont été prononcées.

INJONCTIONS



Suite aux injonctions,
8 mainlevées ont été
prononcées.

12.3. Exposition accidentelle des salariés à l'amiante

L'exposition accidentelle des salariés à l'amiante présente un risque majeur pour la santé des salariés qui est due principalement à une mauvaise exécution des travaux de démolition ou une méthodologie de travail inappropriée, voire manquante.

À la suite des contrôles effectués, 29 injonctions en matière d'exposition accidentelle des salariés à l'amiante ont été dressées, enjoignant les employeurs de communiquer les circonstances de l'exposition accidentelle et une preuve attestant que les salariés concernés ont été envoyés à la médecine du travail. Ces injonctions ont abouti à 24 régularisations.



13.

CONGÉS COLLECTIFS





Au Luxembourg, la convention collective de travail du secteur de la construction impose aux entreprises luxembourgeoises et étrangères, un congé collectif d'été et/ou d'hiver.

L'ITM est chargée de la surveillance de l'application des deux congés collectifs. En outre, elle fait office de secrétariat de la commission ad hoc du bâtiment et génie civil.

Les seules branches concernées par le congé collectif obligatoire sont :

- Le bâtiment et le génie civil;
- Les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation (à l'exception des installateurs frigoristes).

13.1. Convention collective pour le bâtiment et génie civil

L'annexe V de la convention collective fixe deux périodes de congé collectif, à savoir celui d'été et celui d'hiver.

En été, le congé commence le dernier vendredi du mois de juillet (qui fait déjà partie du congé) et dure 15 jours ouvrables, plus le jour férié du 15 août.

Le congé d'hiver dure 10 jours et comprend les jours fériés de Noël (25 et 26 décembre) et du Nouvel An (1^{er} janvier). Les dates exactes du congé d'hiver sont fixées dans la convention collective.

Une dérogation écrite, accordée par la commission ad hoc, est possible pour des travaux de réparation dans les écoles, des travaux de réparation dans les usines pendant la période d'arrêt et pour les travaux urgents.

13.2. Convention collective pour les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation

Pour cette branche, seul un congé collectif est fixé.

Celui-ci commence le premier lundi du mois d'août, dure 15 jours y compris le jour férié du 15 août. Les entreprises peuvent déroger au congé collectif pour des travaux de réparation, de maintenance et de dépannage, moyennant l'accord de la délégation du personnel ou, s'il n'existe pas de délégation du personnel, avec l'accord des salariés concernés.

13.3. Surveillance de l'application des congés collectifs

Les entreprises concernées par les congés collectifs doivent soumettre auprès de l'ITM une demande de dérogation si elles souhaitent réaliser des travaux durant ces périodes. Le tableau ci-après reprend notamment le nombre de demandes introduites auprès de l'ITM pour les congés collectifs estivaux 2025 ainsi que les congés collectifs hivernaux 2025/2026.



DÉROGATIONS	ETE 2025	HIVER 2025/2026
Demandes de dérogations	195	108
Entreprises demandeuses	157	25
Dérogations accordées	145	82
Dérogations refusées	12	1
Non concernés	38	25
OBJETS DES DEMANDES		
Écoles	46	3
Entreprises	25	28
Travaux urgents	124	77
TYPES DE TRAVAUX URGENTS		
Arrêt impossible	2	0
Permanences	40	53
Travaux normaux / entretien machines	82	27
ACTIONS DE L'ITM DURANT LES CONGES COLLECTIFS		
Contrôles	159	27
Arrêts de travail prononcés (absence de dérogation)	5	2
Injonctions (infractions en matière de SST)	31	3
Fermetures (à la suite des constatations des infractions)	17	0

Les injonctions sont des demandes de régularisations d'infractions relevées en termes de SST, avant amende.



14.

SÉCURITÉS DANS LES INSTITUTIONS PUBLIQUES ET LES ÉCOLES





L'année 2025 a été marquée par l'intégration des missions et du personnel du Service national de la sécurité dans la fonction publique (SNSFP) au sein de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Cette évolution découle des orientations gouvernementales visant à simplifier les procédures, accélérer la réalisation des projets de construction et harmoniser les règles applicables aux secteurs public et privé.

L'intégration opérationnelle au 1^{er} janvier 2025 a ainsi permis de centraliser l'expertise en matière de sécurité des bâtiments publics et de protection du personnel au sein d'un acteur unique, garantissant une gestion homogène et efficiente des dossiers tout en réduisant les doublons administratifs.

A partir du 1^{er} janvier 2025, afin d'assurer une gestion cohérente et efficace des missions reprises du SNSFP, l'ITM constitue désormais l'interlocuteur privilégié des administrations, services de l'État, établissements publics et écoles.

De ce fait, l'ITM se dote d'un service dédié en créant le service Conseil Institutions Publiques (CIP). L'ITM est notamment chargé du traitement des demandes d'examen préalable, de l'accompagnement des parties concernées, de l'analyse des dossiers techniques ainsi que de la formulation d'avis. Il veille également à l'application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au cours de cette année de transition, les activités du service ont continué à s'appuyer sur les textes fondamentaux en vigueur, dont notamment la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations, services de l'État, établissements publics et écoles ainsi que le règlement grand-ducal coordonné du 3 novembre 1995 relatif aux directives de sécurité dans la fonction publique. Parallèlement, des travaux législatifs d'envergure ont été engagés afin d'actualiser et d'harmoniser l'ensemble des textes applicables. Ces travaux ont pour finalité d'abroger la loi de 1988, le règlement grand-ducal du 13 juin 1979 concernant les directives en matière de sécurité dans les écoles ainsi que les textes dérivés en vue de les remplacer par un cadre cohérent et adapté aux besoins actuels des acteurs publics.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cette nouvelle législation, une période transitoire a débuté le 1^{er} janvier 2025. Elle repose sur un mécanisme de dérogation permettant d'appliquer, sous réserve d'un niveau de sécurité équivalent, des exigences différentes de celles prévues par le règlement de 1995.

Les premières orientations prévoient notamment une évolution des prescriptions applicables à la construction des bâtiments scolaires, fondée sur l'expérience acquise dans le secteur des structures d'éducation et d'accueil.

L'ensemble de ces évolutions s'accompagne d'un travail d'information et de communication auprès des acteurs concernés, assurant ainsi une transition fluide. Des lettres circulaires, des communications administratives et des communiqués officiels ont permis aux administrations publiques et aux établissements concernés d'être informés des nouvelles procédures, de la réorganisation des compétences et du fonctionnement du régime transitoire.

En 2025, l'ITM a poursuivi 31 dossiers de demande d'examen préalable issus du SNSFP et a reçu 127 nouvelles demandes. Au total, 145 dossiers ont pu être clôturés au cours de l'année. De plus, 87 % des demandes ont bénéficié du mécanisme de dérogation mis en place durant la phase transitoire.

L'ITM est intervenue dans le cadre de 27 plaintes liées aux activités des institutions publiques et a participé à 149 réunions techniques ou visites de site.

Enfin, des formations à la sécurité dans la Fonction publique ont été dispensées à 204 agents et cela via les différents instituts de formation de l'État, contribuant à renforcer la compréhension du cadre réglementaire et la diffusion des bonnes pratiques au sein des institutions publiques.



15.

ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS (COMMODO)





Dans le cadre des dossiers relatifs aux établissements classés, les agents de l'ITM travaillent en étroite collaboration avec les experts en charge des études et expertises, les organismes de contrôle agréés en charge des réceptions et contrôles réglementaires, et les différents services de contrôle de l'ITM.

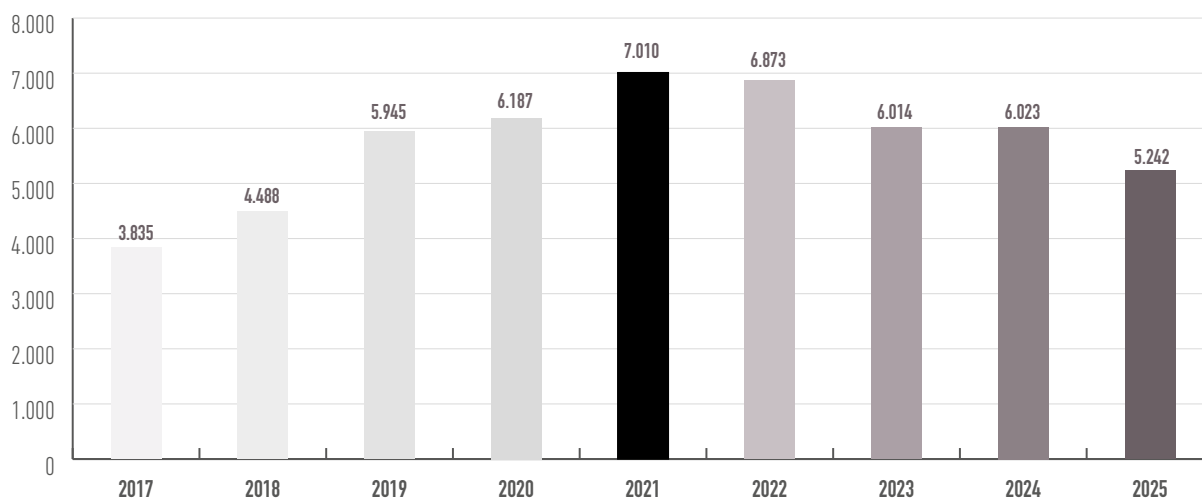
15.1. Demandes d'autorisation d'exploitation

Au cours de l'année 2025, 5.718 nouvelles démarches ont été introduites au titre de la législation relative aux établissements classés. Ceci représente une baisse de 10,46 % par rapport à l'année précédente (6.386 démarches en 2024).

DÉMARCHES	NOMBRE	RÉPARTITION
Nouvelles demandes d'autorisation d'exploitation	5.242	91,68 %
Demandes de dérogation	300	5,25 %
Demandes de prolongation	90	1,57 %
Demandes de rectification	86	1,50 %
TOTAL	5.718	100,00 %

En 2025, 5.242 nouvelles demandes d'autorisation d'exploitation ont été introduites à l'ITM. Ceci représente une baisse de 12,97 % par rapport à l'année précédente (6.023 demandes en 2024). Le 1^{er} décembre 2025, le règlement grand-ducal du 22 octobre 2025 relatif aux appareils de levage est entré en vigueur entraînant qu'une partie des appareils de levage, auparavant soumis à autorisation d'exploitation (classe 3A), ne le sont plus aujourd'hui. Ce changement explique en partie la baisse de demandes d'autorisation introduites pour l'année 2025.

ÉVOLUTION DES DEMANDES D'AUTORISATIONS D'EXPLOITATION



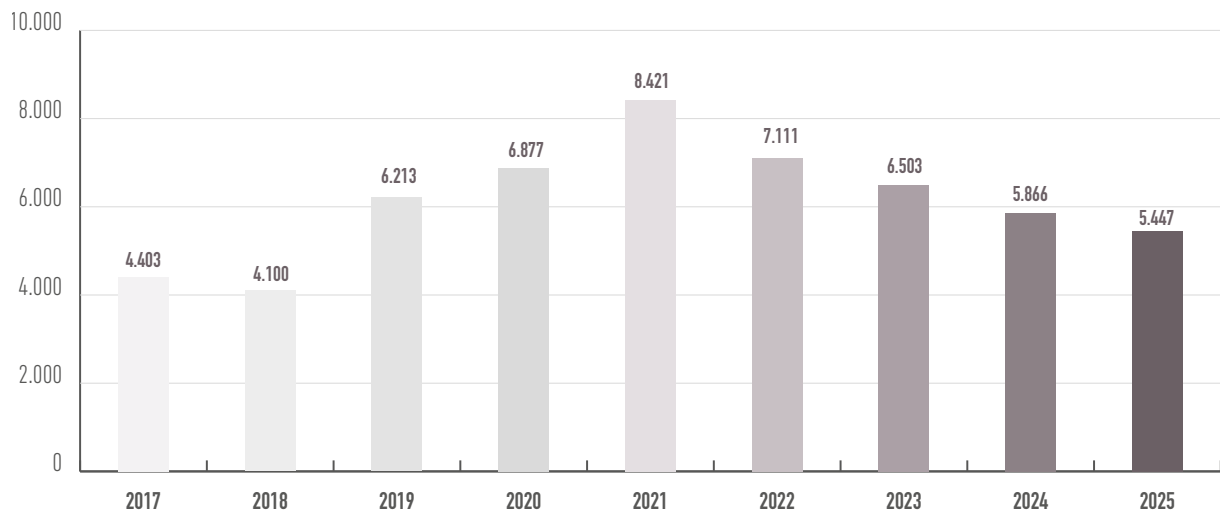


Pendant la même période, 5.447 démarches ont été clôturées.

DÉMARCHES CLÔTURÉES	NOMBRE
Arrêtés d'autorisation	4.640
Arrêtés de dérogation	208
Arrêtés de prolongation	69
Arrêtés de rectification	74
Dossiers classés (*)	456
TOTAL	5.447

(*) : Les demandes ont été soit annulées par le demandeur en cours de procédure d'instruction, soit classées sans suite par l'ITM après analyse de celles-ci.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉMARCHES CLÔTURÉES EN MATIÈRE D'ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS

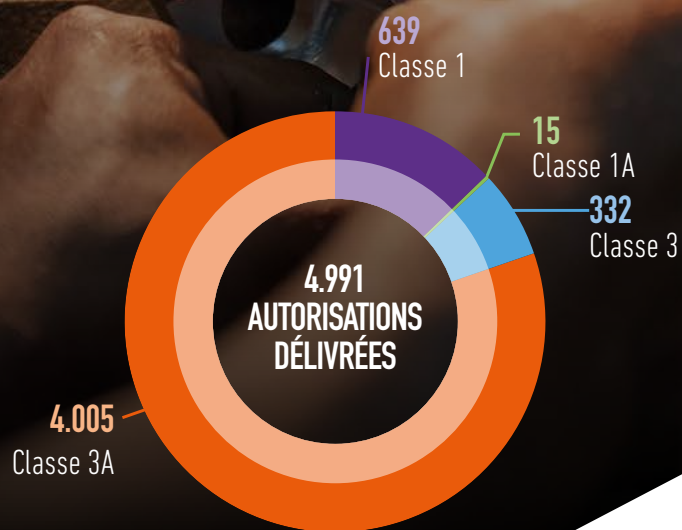




Autorisations délivrées

Au cours de l'année 2025, 4.991 arrêtés d'autorisations ont été délivrés.

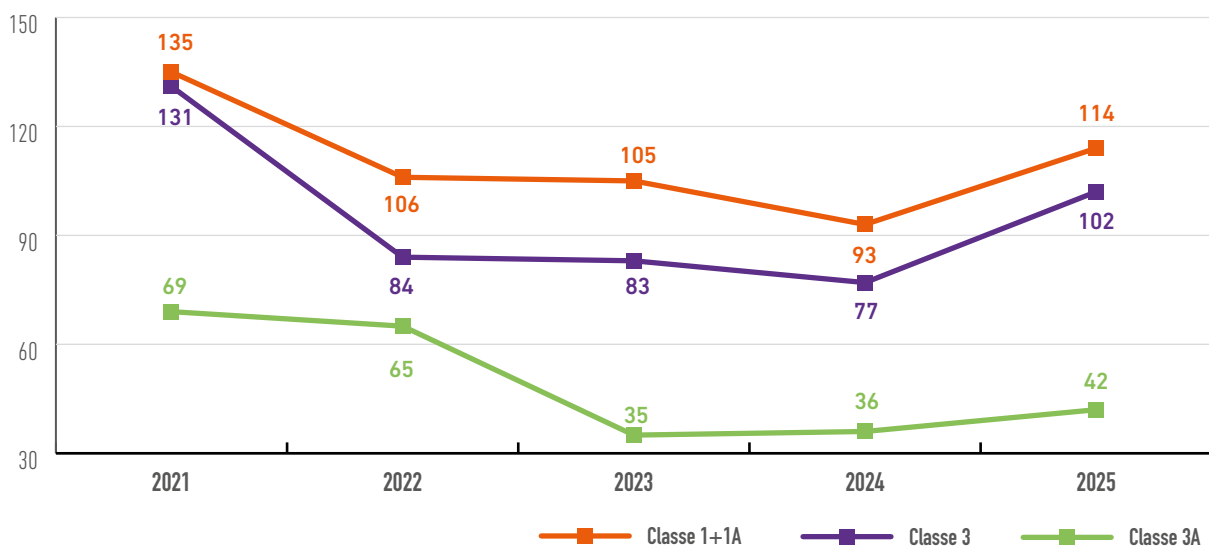
RÉPARTITION DES CLASSES D'AUTORISATIONS DÉLIVRÉES



Le tableau ci-après reprend le délai de traitement moyen par classe (en jours):

ANNÉE	CLASSE 1 + 1A	CLASSE 3	CLASSE 3A
2021	135	131	69
2022	106	84	65
2023	105	83	35
2024	93	77	36
2025	114	102	42

DÉLAI DE TRAITEMENT MOYEN PAR CLASSE (EN JOURS)



À noter que la Loi Commodo prévoit :

- Pour les classes 1 et 1A, un délai de traitement de 90 jours
- Pour les classes 3 et 3A, un délai de traitement de 75 jours

15.2. Conseils en relation avec la législation relative à la sécurité et santé au travail et aux établissements classés

Dans le cadre de ses activités de prévention, l'ITM a participé en 2025 à 488 réunions avec des intervenants externes et a eu de nombreux échanges en visioconférence.

À la suite de l'entrée en vigueur du règlement grand-ducal du 22 octobre 2025 relatif aux appareils de levage, une nouvelle version de la prescription « Guide – appareils de levage » (ITM-SST 2230.2) a été publiée sur le site internet de l'ITM.



16.

PRÉVENTION DES ACCIDENTS MAJEURS IMPLIQUANT DES SUBSTANCES DANGEREUSES (SEVESO)





Les activités du service en relation avec la législation dite « Seveso » ont pour objectif de garantir la prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation des conséquences pour la sécurité et la santé des personnes, afin d'assurer un niveau de protection élevé des établissements tombant sous les dispositions de la loi du 28 avril 2017 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

Au cours de l'année 2025 le Grand-Duché de Luxembourg comptait :

8 établissements qui sont classés « seuil haut » :

- **Ceratizit Luxembourg S.à r.l.** (Fabrication de machines de formage des métaux) ;
- **Cimalux S.A.** (Fabrication de ciment) ;
- **Cosmolux Logistics S.à r.l.** (Fabrication de parfums et de produits pour la toilette) ;
- **Guardian Luxguard II S.à r.l.** (Fabrication de verre plat) ;
- **Kuwait Petroleum (Luxembourg) S.A.** (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
- **Catalyst Recovery Europe S.A.** (Fabrication d'autres produits chimiques) ;
- **Shell Luxembourgeoise S.à r.l.** (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
- **Tanklux S.A.** (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes).

7 établissements qui sont classés « seuil bas » :

- **Chemolux S.à r.l.** (Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien) ;
- **DuPont de Nemours (Luxembourg) S.à r.l.** (Fabrication de non-tissés, sauf habillement) ;
- **Esso Luxembourg S.à r.l.** (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
- **Goodyear Dunlop Tires Operations S.A.** (Fabrication et rechapage de pneumatiques) ;
- **Kuwait Petroleum (Luxembourg) S.A.** (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
- **Luxfuel S.A.** (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
- **PrestaCylinders S.à r.l.** (Activités de conditionnement).



L'ITM s'assure par un contrôle systématique et régulier au niveau documentaire et par des inspections régulières, de la conformité des établissements concernés par rapport d'une part aux impositions de la loi, et d'autre part aux conditions imposées par le ministre dans leurs arrêtés d'autorisations. Les non-conformités, axes d'amélioration et remarques sont par la suite transmis à l'exploitant, sous la forme d'un rapport d'inspection, en l'invitant à se conformer aux dispositions applicables, telles que la législation, les arrêtés d'autorisation, les normes, etc.

En 2025, 11 inspections SEVESO ont été effectuées, notamment 7 auprès des établissements qui sont classés « seuil haut » et 4 auprès d'établissements classés « seuil bas ».

16.1. Convention d'Helsinki

L'ITM est également en charge des missions en relation avec la loi du 3 juin 1994 portant approbation de la Convention sur les effets transfrontières des accidents industriels, conclue à Helsinki le 17 mars 1992, qui s'applique à la prévention des accidents industriels susceptibles d'avoir des effets transfrontaliers, y compris aux effets des accidents de ce type provoqués par des catastrophes naturelles, et aux mesures à prendre pour s'y préparer et pour y faire face, ainsi qu'à la coopération internationale concernant l'assistance mutuelle, la recherche-développement, l'échange d'informations et l'échange de technologie pour prévenir les accidents industriels, s'y préparer et y faire face.

L'ITM, en collaboration avec les experts nationaux et internationaux ainsi que les organismes de contrôle agréés, accompagne ces établissements à haut risques lors des phases de planification et autorisations, et est en charge d'un contrôle et suivi poussé lors de la phase exploitation.

16.2. Gestion et suivi des demandes de transferts d'explosifs à usage civil

En ce qui concerne les explosifs à usage civil, l'ITM est en charge des missions attribuées dans le cadre de la loi du 23 décembre 2016 concernant la mise à disposition sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil. À cet effet, elle traite les demandes de transferts d'explosifs afin de pouvoir délivrer les autorisations nécessaires garantissant que des explosifs puissent transiter par le Grand-Duché de Luxembourg, être importés ou exportés.

En 2025, 13 demandes d'autorisation de transferts d'explosifs ont été introduites au titre de la loi précitée. Toutes ces demandes ont été autorisées, 7 dans les domaines « poudre sans fumée » ou « poudre noire sous forme de grains ou de pulvérin » et 6 concernant d'autres matières explosives.



17.

SÉCURITÉ DANS LES TUNNELS ROUTIERS TRANSEUROPEËNS





En tant qu'autorité administrative et qu'entité de contrôle, conformément à la loi du 21 novembre 2007 concernant les exigences de sécurité minimales applicables à certains tunnels routiers et aux règlements grand-ducaux pris en son exécution, l'ITM est chargée de la surveillance des tunnels routiers relevant du réseau transeuropéen dont la longueur dépasse 500 mètres, ainsi que des tunnels intégrés dans le champ d'application de la loi par voie de règlement grand-ducal. À ce titre, l'ITM exerce actuellement sa mission sur les tunnels Markusberg, Mondorf, Stafelter, Grouft, Gousselerberg, Mersch et Micheville.

Le cadre législatif et réglementaire relatif à la sécurité de certains tunnels routiers a pour objectif de garantir un niveau minimal de sécurité pour les usagers de la route. Ce dernier repose notamment sur la surveillance d'éléments critiques susceptibles de mettre en danger les usagers, l'environnement et les installations des tunnels, ainsi que sur la mise en place de mesures de protection adaptées en cas d'accidents ou d'incendies.



Dans ce contexte, il incombe à l'ITM, en sa qualité d'entité de contrôle en matière de sécurité, de veiller à ce que l'ensemble des aspects liés à la sécurité des tunnels concernés soit pris en considération. L'ITM adopte, le cas échéant, les mesures nécessaires afin d'assurer la conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ITM procède régulièrement à des contrôles des tunnels afin de vérifier le respect des exigences minimales de sécurité. Lorsque l'ITM mandate des bureaux de contrôle externes, elle s'assure que ces contrôles soient réalisés conformément aux prescriptions applicables et sous sa supervision. Par ailleurs, l'ITM examine périodiquement les dossiers de sécurité de chaque tunnel, en étroite collaboration avec l'agent de sécurité des tunnels et le gestionnaire des tunnels, fonctions toutes deux assurées par l'Administration des ponts et chaussées.

Au cours de l'année 2025, un contrôle périodique a été réalisé dans le tunnel Gousselerberg, en collaboration avec le bureau de contrôle TÜV Rheinland Industrie Service GmbH d'Allemagne, à l'occasion duquel le bon fonctionnement des installations techniques et de sécurité a été vérifié et confirmé.

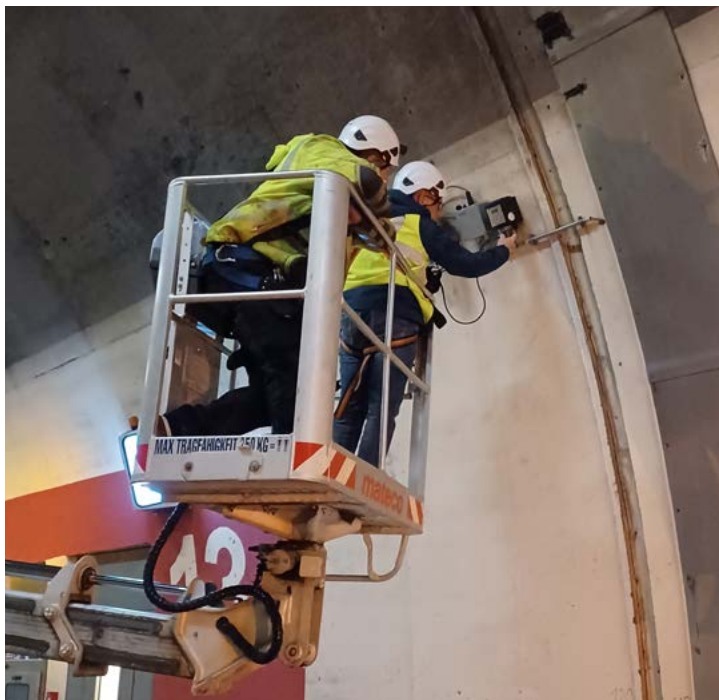
En complément des activités de contrôle et d'analyse documentaire, l'ITM participe activement à l'organisation et au suivi d'exercices grandeur nature dans les tunnels, en collaboration avec les services de secours, dont notamment le Corps grand-ducal d'incendie et de secours (CGDIS) et la Police grand-ducale, et l'agent de sécurité. Les rapports issus de ces exercices sont analysés afin d'évaluer l'efficacité des dispositifs existants et de déterminer, le cas échéant, la nécessité de mesures supplémentaires à mettre en place.

De nombreuses réunions de concertation et discussions techniques ont également lieu avec les parties concernées. Ces échanges ont notamment permis l'élaboration de procédures détaillées définissant clairement les rôles, responsabilités et modes de fonctionnement des différents acteurs impliqués dans la gestion quotidienne de la sécurité des tunnels routiers.

Plusieurs analyses et études ont été réalisées au cours de l'année 2025, traitant de la sécurité du tunnel Markusberg lors de l'exploitation en mode bidirectionnel lors de travaux d'assainissement de grande envergure réalisés en alternance dans un seul tube. Une étude supplémentaire est en cours de réalisation pour analyser le comportement de fuite des usagers du tunnel en cas d'exploitation en mode bidirectionnel avec séparation des voies. Les études existantes sont constamment réévaluées et remises aux normes techniques actuellement en vigueur.

Les missions de l'ITM dans ce domaine comprennent en outre un important travail de coordination administrative et technique, incluant la rédaction et l'analyse de courriers, l'examen d'études spécialisées, le suivi de contrôles, ainsi que la participation à des formations et à des échanges d'expérience, tant au niveau national qu'international. À ce titre, des formations et des réunions techniques à l'étranger, notamment avec des partenaires allemands et des experts européens ou issus des institutions de l'Union européenne, permettent de bénéficier de retours d'expérience et de présentations portant sur la sécurité des infrastructures de tunnels.

Dans le cadre de la coopération transfrontalière, un échange d'expérience a eu lieu à Luxembourg avec les collègues allemands de «Die Autobahn GmbH des Bundes, Niederlassung West» de la Sarre. Cette rencontre a permis de discuter de plusieurs projets actuels menés au Luxembourg et en Allemagne. Une visite du Centre National d'Incendie et de Secours (CNIS) a été organisée, avec un focus particulier sur le Central des Secours d'Urgence du 112 (CSU 112) et le tunnel d'entraînement. Ces journées ont été très enrichissantes et confirment l'importance que nous accordons à ce type d'échange avec nos partenaires des pays voisins. En complément, les inspecteurs de l'ITM ont pu participer à l'échange d'expérience réunissant l'ensemble des États fédérés allemands, organisé cette année à Saarbruck par les collègues de «Die Autobahn GmbH des Bundes, Niederlassung West» de la Sarre.





18.

MINES, MINIÈRES & CARRIÈRES





L'ITM continue de renforcer ses recherches sur les exploitations minières au Luxembourg. Même si celles-ci ont cessé depuis plus de quarante ans, elles peuvent encore générer divers dangers à long terme.

Dans ce contexte, l'ITM a, en collaboration avec ArcelorMittal, lancé en 2025 une première étude de comblement d'anciennes galeries qui passent en dessous de zones destinées au public. Les demandes d'autorisations sont en cours et le début des travaux est prévu au printemps 2026.

Ces comblements seront réalisés pour la première fois au Luxembourg depuis l'arrêt de l'exploitation et serviront comme modèle phare pour d'autres comblements à réaliser au pays dans les prochaines années.

Au cours de l'année 2025, l'ITM s'est efforcée de rechercher les plans de la période d'exploitation minière, ainsi que tout autre type de document, afin de constituer une base de données relative à l'exploitation minière.

La collaboration avec le Geoportail, ainsi qu'avec le Service géologique de l'État, est fructueuse et aboutira à la création d'une base de données conséquente de cette époque importante pour le Luxembourg.

Au cours de l'année, le dernier exploitant minier, ArcelorMittal (après maintes transferts et ventes des concessions attribuées entre 1845 et 1920) a déposé son premier dossier de demande d'arrêt de travaux miniers. À l'heure actuelle, l'ITM analyse le dossier afin de pouvoir procéder à la rétrocession minière une fois le dossier validé.



19.

RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES





L'ITM entretient des relations et échanges réguliers avec diverses institutions, organisations, partenaires sociaux et inspections du travail aux niveaux européen et international. Elle collabore notamment avec l'Autorité européenne du travail (ELA), le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (SLIC) et le Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (ACSH). De plus, elle agit en tant que point focal de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Dans ce cadre, l'ITM suit de près les initiatives européennes et internationales relevant de son champ de compétence, élabore des avis sur les propositions législatives et non législatives européennes et mène des projets transnationaux.

L'ITM a participé pendant quatre ans aux négociations relatives à un traité Benelux visant à renforcer la coopération transfrontalière. Ces négociations ont abouti en décembre 2025. Lors de sa réunion du 15 décembre 2025, le Comité des ministres du Benelux a décidé d'établir un traité destiné à améliorer la coopération dans la lutte contre la fraude sociale et les erreurs en matière de sécurité sociale, ainsi que dans les domaines de la protection de la santé, de la sécurité au travail et de la promotion de conditions de travail décentes.

En 2025, l'ITM a suivi les travaux de l'ELA. L'année a également été marquée par la première évaluation quinquennale de l'ELA par la Commission européenne (2019-2023).

Sur le plan opérationnel, l'ELA a atteint un niveau d'activité record avec 83 inspections concertées et conjointes au premier semestre 2025, principalement dans les secteurs du transport routier et de la construction. La sécurité sociale a constitué une priorité, avec un accent sur la prévention et la détection des fraudes liées au détachement des travailleurs. L'ELA a également poursuivi ses actions pour améliorer l'information et l'assistance dans les situations transfrontalières, notamment dans le cadre de la stratégie EURES 2030 et du développement d'outils numériques.

En 2025, l'ACSH a tenu deux réunions plénières, en mai et en décembre. Le comité a finalisé un avis sur l'avancement du cadre stratégique de l'UE 2021-2027 en matière de sécurité et de santé au travail et préparé son programme de travail pour 2026. Les discussions ont notamment porté sur la gestion de la chaleur au travail et les conditions météorologiques extrêmes. Le groupe « Substances chimiques » a poursuivi les travaux relatifs à la révision de la directive sur les agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (DCMR 7), couvrant sept substances prioritaires.

Le SLIC a tenu deux réunions plénières, à Varsovie le 14 mai 2025 et à Copenhague le 5 novembre 2025. Les travaux ont porté sur l'adaptation de l'inspection du travail aux évolutions technologiques et organisationnelles, notamment l'intelligence artificielle, l'automatisation et les risques psychosociaux.

Plusieurs livrables ont été adoptés, dont un guide pour inspecteurs sur les agents biologiques et un guide sur la sécurité et la santé au travail dans la plongée professionnelle. L'année 2025 a également marqué la clôture de la campagne européenne « Accidents at Work », avec un événement final organisé au Luxembourg le 26 juin 2025, ainsi que la préparation de la campagne Amiante 2026-2027.

En 2025, le Conseil d'administration de l'EU-OSHA s'est réuni les 18 et 19 juin à Bilbao en format hybride. Les discussions ont porté notamment sur la gouvernance de l'agence et sur la mise en œuvre de la stratégie 2025-2034.



20.

COMMUNICATION





Dans le cadre des missions de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de la sécurité et santé au travail, l'ITM a lancé différentes campagnes afin de renforcer et de promouvoir une culture de prévention, de sensibilisation et d'information en matière de sécurité et santé au travail.

20.1. Guide et la campagne de communication pour le secteur Horeca - janvier 2025

L'ITM, en collaboration avec le ministère du Travail et la fédération nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg (HORESCA), a lancé un guide pratique et une campagne de communication innovante pour accompagner les acteurs du secteur Horeca.

Le guide pratique rassemble les principales dispositions du Code du travail applicables au secteur Horeca, répondant aux particularités d'un domaine caractérisé par sa flexibilité et ses spécificités en matière de durée

de travail, du plan d'organisation de travail (POT), de la durée maximale de travail, des coupures de service ainsi que de la rémunération.

La campagne de communication a pour objectif de sensibiliser les employeurs, salariés, apprentis et stagiaires sur leurs droits et obligations. Cette campagne s'appuie sur les médias traditionnels, les supports numériques et des partenariats pour toucher l'ensemble des professionnels du secteur. Grâce à un QR code intégré à l'annonce, elle offre un accès rapide et intuitif au guide.





20.2. Signature d'une convention de partenariat avec la Maison du Luxembourg de l'Eurométropole de Metz – 11 mars 2025

Dans le cadre de la politique qu'elle met en œuvre en matière de coopération transfrontalière, l'Eurométropole de Metz a fait le choix de développer un service de proximité à destination des travailleurs frontaliers par le biais de la Maison du Luxembourg.

La Maison du Luxembourg de l'Eurométropole de Metz informe et oriente les travailleurs frontaliers et leur famille (territoire métropolitain ou France) sur les spécificités de leur statut au Grand-Duché du Luxembourg sur des thématiques comme la fiscalité, la famille, l'emploi, la santé, la mobilité... L'objectif étant d'apporter une information de premier niveau aux questions du quotidien.

Ce nouveau service a emménagé dans un local en gare de Metz en décembre 2022, inauguré en présence du Grand-Duc Henri de Luxembourg et la Grande-Duchesse Maria-Teresa.

Afin de rendre ce service et ses partenaires plus visible, un village des frontaliers à destination du grand public est désormais organisé chaque année. L'objectif de cet événement

est d'orienter les travailleurs frontaliers sur les spécificités de leur statut au sein de l'espace transfrontalier, tout en valorisant les atouts et les richesses du territoire de la Grande Région.

D'autres manifestations sont également organisées, notamment des après-midis thématiques, des webinaires ou tables rondes, afin de renforcer notre partenariat.

L'effacement progressif de la frontière a multiplié les enjeux communs entre

Metz et le Luxembourg. L'Eurométropole de Metz doit contribuer à faire advenir une stratégie métropolitaine transfrontalière, et multiplier les échanges avec l'État et la Ville de Luxembourg.

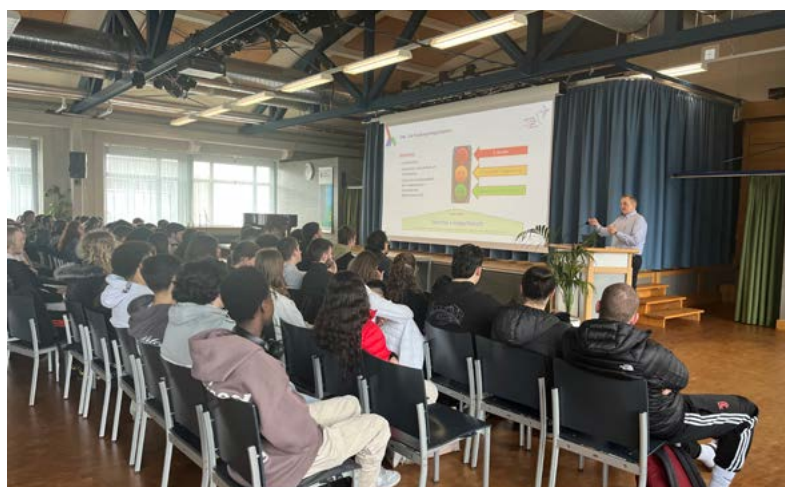
L'objectif de cette convention est de formaliser et de favoriser la coopération, la collaboration entre les parties ainsi que la mise en commun de l'ensemble de nos compétences dans le but d'impulser une stratégie transfrontalière sur le territoire métropolitain.



20.3. Présentation au lycée Josy Barthel – 25 mars et 1 avril 2025

Pour la 2^e année, l'ITM a présenté son rôle et ses missions, avec un focus sur le secteur de la construction. Devant environ 90 élèves, étudiants en Génie Civil, les intervenants ont expliqué le droit du travail, les normes de sécurité sur les chantiers et les différents domaines d'intervention de l'ITM.

Les élèves ont également découvert, à travers des exemples concrets, le quotidien des agents de l'ITM, notamment lors d'inspections de chantiers. Cette présentation a permis de sensibiliser les élèves aux enjeux de sécurité et au cadre légal dans leur futur métier.





20.4. Participation de notre équipe au relais pour la vie – 22 & 23 mars 2025



Plus de 15.000 personnes ont participé à l'édition 2025 du Relais pour la Vie, les 22 et 23 mars 2025. Un chiffre record, tout comme le total des dons : 1.180.938 euros.

20.5. L'ITM présente son rapport annuel 2024 : vers une administration plus proche, plus préventive, plus accessible – 30 juin 2025

Le Ministre du Travail, Georges Mischo, et le directeur de l'ITM, Marco Boly, ont présenté lors d'une conférence de presse, le rapport annuel de l'ITM pour l'année 2024. Ce rapport dresse le bilan d'une année marquée par la consolidation du rôle préventif de l'ITM, au cœur des mutations du monde du travail.





20.7. Conférence EU-OSHA «Sécurité et santé au travail à l'ère numérique : défis et opportunités» – 10 octobre 2025

Les « points focaux », (FOP) jouent un rôle d'interface entre l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et les autorités nationales compétentes en matière de sécurité et de santé au travail. Ils sont désignés par les gouvernements en tant que représentants officiels de l'EU-OSHA dans chaque pays. Au Luxembourg, l'ITM assume la fonction de point focal (FOP) et gère son propre réseau tripartite, réunissant les acteurs nationaux de la sécurité et de la santé au travail, les représentants des organisations d'employeurs et de salariés, ainsi que d'autres parties prenantes concernées.



Les tâches obligatoires des FOP, telles que le soutien aux campagnes européennes, sont définies dans un plan de travail annuel établi conjointement avec l'EU-OSHA. Ce plan fait partie intégrante de l'accord de coopération annuel signé entre l'EU-OSHA et l'ITM.

Dans le cadre de la campagne «Lieux de travail sains» 2023-2025 de l'EU-OSHA et dans la continuité de ses missions de prévention, de sensibilisation, de conseil et d'assistance, l'ITM a organisé, le 2 octobre 2025, un événement transnational sur le thème «Prévention des risques à l'ère du numérique : retours d'expérience».

La conférence transnationale, a rassemblé des chefs d'entreprise, des responsables des ressources humaines, des partenaires sociaux, des médecins du travail, ainsi que des salariés désignés et des coordinateurs de sécurité et de santé, de quatre pays différents, à savoir la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Luxembourg.



L'un des temps forts de la journée a été le message vidéo du directeur de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Monsieur William Cockburn, qui a présenté les principaux enseignements ainsi que les premiers chiffres définitifs de la campagne.

Cette intervention a été suivie par celle de Madame Charlotte Grevfors Ernoult, cheffe d'unité à la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL), unité C/2 « Santé et sécurité au travail » de la Commission européenne. Celle-ci s'est concentrée sur les évolutions liées à la numérisation et à la sécurité et santé au travail au niveau européen au cours de la campagne précitée, tout en offrant un aperçu des perspectives futures.

Par la suite, des représentants des quatre pays participants ont pris la parole afin de présenter les réflexions et perspectives nationales dans le contexte de la digitalisation et de la sécurité et santé au travail (SST).

Une table ronde intitulée « Sécurité et santé au travail à l'ère numérique » a réuni des partenaires sociaux et des

intervenants de premier plan issus de trois pays — la Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg — à savoir :

- Kris de Meester, 1^{er} conseiller à la Fédération des entreprises belges (BE) ;
- Mme Caroline Verdoot, conseillère à la Fédération générale du travail de Belgique (BE) ;
- M. Khalid Azougagh, conseiller politique Santé et sécurité au travail au FNV (NL) ;
- M. Roberto Mendolia, président de l'ALEBA (LU) ; et
- Mme Élodie Vivier, Labour Law Counsel chez ArcelorMittal Luxembourg (LU) ;

L'après-midi, des exemples de bonnes pratiques issus des quatre pays ont été présentés au public. Sous la modération du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les participants ont échangé sur la sécurité et la santé au travail à l'ère numérique, en présentant l'état d'avancement de la digitalisation ainsi que des exemples concrets de solutions efficaces.



Les discussions ont mis en évidence les principales opportunités offertes par les outils numériques, ainsi que les défis et risques associés, notamment en matière de protection des données et de santé au travail.

L'EU-OSHA met à disposition une série d'outils, de documents et d'exemples de bonnes pratiques sur le site dédié à la campagne, healthy-workplaces.eu, disponible dans les différentes langues de l'Union européenne.

À noter que la participation à la conférence transnationale était gratuite et qu'elle a permis aux personnes éligibles de recevoir un certificat de participation dans le cadre du programme de formation complémentaire pour salariés

désignés et coordinateurs de sécurité et de santé. Au total, 118 certificats ont été délivrés.





20.8. Signature d'un accord entre le ministère du Travail et le CDEC/IFSB pour renforcer la prévention dans le secteur de la construction – 18 novembre 2025

Le ministre du Travail Georges Mischo, ministre de tutelle de l'ITM, a signé le 18 novembre 2025, un accord de coopération avec le Conseil pour le Développement Économique de la Construction (CDEC), représenté par son Président du Conseil d'administration Christophe Thiry, ainsi qu'avec l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB), représenté par le Président de son Conseil d'administration Christian Colas et par son Administrateur délégué Bruno Renders.



Cet accord, conclu pour une durée de quatre ans et renouvelable par tacite reconduction, vise à renforcer la prévention en matière de sécurité et de santé au travail (SST) dans le secteur de la construction. Il s'inscrit dans la volonté du Gouvernement, exprimée dans l'accord de coalition 2023-2028, d'affermir le rôle préventif de l'ITM dans un secteur particulièrement exposé aux risques professionnels.

La coopération prévoit le développement conjoint d'actions de sensibilisation et d'outils pratiques destinés à accompagner les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, dans la mise en œuvre de leurs obligations en matière de SST. Elle inclut également une participation renforcée de l'ITM aux activités de formation de l'IFSB, accompagnée d'un échange structuré des bonnes pratiques issues des inspections. L'IFSB mettra à disposition ses infrastructures, ses ressources pédagogiques et ses outils numériques, et développera des formations ciblées, notamment des modules consacrés aux risques émergents dans le secteur de la construction.

Par cette signature, les partenaires réaffirment leur volonté commune de promouvoir une culture durable de prévention et de contribuer à la réduction des accidents du travail dans l'ensemble du secteur.



20.9. 20th EU-Japan Labour Symposium – juillet 2025



Notre Directeur, Marco Boly a participé au 20^e symposium UE-Japon sur le travail.

Ce symposium portait sur la promotion d'un environnement de travail sûr et sain, en tant que droit fondamental et levier de travail décent et de performance économique.

Les discussions ont notamment abordé les défis liés aux transformations du marché du travail, tels que le vieillissement de la population active, la digitalisation ainsi que les risques psychosociaux et la santé mentale.

L'accent a été mis sur le rôle clé des employeurs et des travailleurs dans la prévention des accidents et des maladies professionnelles, à travers le dialogue social.

Le symposium visait également à renforcer la coopération entre l'UE et le Japon afin d'identifier des stratégies communes face aux nouveaux risques et d'améliorer durablement la sécurité et la santé au travail.

20.10. Taiwan Studies Programme for European Officials – août 2025



Notre Directeur a réalisé une présentation sur les défis liés à la digitalisation de l'inspection dans le cadre du « Taiwan Studies Programme for European Officials 2025 ».





Ce programme intensif de deux semaines à Taïwan, destiné aux fonctionnaires européens, comprenait des conférences, des cours de mandarin, des visites institutionnelles ainsi que des activités culturelles. Il visait à renforcer la compréhension du système politique, économique et social de Taïwan.

Le programme avait également pour objectif de favoriser les échanges et de renforcer la coopération entre Taïwan et les institutions européennes.

20.11. Participation aux Jobdags

Dans le cadre de nos actions de visibilité et de recrutement, nous avons participé aux Jobdags organisés par l'ADEM. Ces événements nous ont permis de rencontrer de nombreux candidats, d'échanger sur nos activités et de promouvoir nos opportunités professionnelles. Cette participation s'inscrit dans notre volonté de renforcer notre présence sur le marché de l'emploi et de nouer des contacts constructifs avec de futurs talents.



Jobdag pour le secteur de l'Horeca – mars



Jobdag Alvisse - novembre



RTL Jobdag & Léierplazendag au Shopping Center Cloche d'Or- septembre



Jobdag Tramsschapp - décembre

21.

QUESTIONS
PARLEMENTAIRES

Au cours de l'année 2025, l'ITM a participé à l'établissement des réponses aux 14 questions parlementaires suivantes adressées au Ministre du travail :

- **Question parlementaire n°1730** du 6 janvier 2025 de Messieurs les Députés Dan HARDY et Fred KEUP concernant les séjours illégaux ;
- **Question parlementaire n°1913** du 7 février 2025 de Messieurs les Députés Gérard SCHOCKMEL et Luc EMERING concernant l'utilisation de pesticides sur les fleurs coupées et les fleurs en pot ;
- **Question parlementaire n°1943** du 13 février 2025 de Madame la Députée Djuna BERNARD concernant la rémunération des étudiants faisant un stage pratique en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle ;
- **Question parlementaire n°1963** du 20 février 2025 de Monsieur le Député Marc BAUM concernant les conditions-types de l'ITM ;
- **Question parlementaire n°2165** du 31 mars 2025 de Monsieur le Député Marc BAUM concernant les conditions-types de l'ITM ;
- **Question parlementaire n°2533** du 27 juin 2025 de Mesdames les Députées Claire DELCOURT et Liz BRAZ concernant les mesures contre les nuisances sonores liées au trafic et aux chantiers ;
- **Question parlementaire n°2640** du 22 juillet 2025 de Messieurs les Députés Jeff ENGELLEN et Dan HARDY concernant les sanctions administratives ;
- **Question parlementaire n°2981** du 2 octobre 2025 de Monsieur le Député Sven CLEMENT concernant les règles légales pour bureaux ;
- **Question parlementaire n°3034** du 14 octobre 2025 de Monsieur le Député Marc GOERGEN concernant les dépenses pour vols ;
- **Question parlementaire n°3100** du 23 octobre 2025 de Messieurs les Députés Jeff ENGELLEN et Tom WEIDIG concernant le processus de recharge des bus électriques par pantographe et la classification des horaires nécessitent une certaine surveillance du processus ;
- **Question parlementaire n°3113** du 27 octobre 2025 de Madame la Députée Carole HARTMANN et Messieurs les Députés André BAULER et Gilles BAUM concernant les arnaques liées aux fausses offres d'emploi au Luxembourg ;
- **Question parlementaire n°3121** du 29 octobre 2025 de Madame la Députée Barbara AGOSTINO concernant le cadre légal relatif aux contrats étudiants ;
- **Question parlementaire n°3232** du 24 novembre 2025 de Monsieur le Député Sven CLEMENT concernant l'emploi de frontaliers travaillant exclusivement depuis la France ;
- **Question parlementaire n°3261** du 26 novembre 2025 de Monsieur le Député Sven CLEMENT concernant la sous-traitance et le respect du droit du travail dans le secteur postal.



Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Adresse postale :

Boîte postale 27
L-2010 Luxembourg
Tél. : +352 247 - 76100
Fax. : +352 247 - 96100
Email : contact@itm.etat.lu - 24h/24



Guichets : 8h30 > 12h • 13h30 > 16h30

Diekirch

Lundi, Mardi, Jeudi, Vendredi
2, rue Clairefontaine
L-9220 Diekirch

Esch-sur-Alzette

Lundi > Vendredi
1, Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette

Strassen

Lundi > Vendredi
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Wiltz

Mercredi
20, route de Winseler
L-9577 Wiltz