



**Réponse du Ministre du Travail à la question parlementaire N°1566 du 21 novembre 2024 de l'honorable Députée Carole HARTMANN et de l'honorable Députée Corinne CAHEN concernant « Contrôles de l'ITM effectués dans le secteur de la restauration »**

**Question N°1 : Combien de contrôles ont été réalisés par l'ITM dans le secteur de la restauration au cours des cinq dernières années ?**

Au cours des cinq dernières années l'ITM a effectué les contrôles suivants dans le secteur de l'Horeca :

Année	Contrôles
2020	353
2021	402
2022	357
2023	436
2024	309

**Question N°2 : Dans combien de cas, une mesure d'accompagnement et/ou de conseil a été mise en oeuvre par l'ITM ? Quelles sont ces mesures d'accompagnement et/ou de conseil ?**

En ce qui concerne les mesures d'accompagnement et/ou de conseil, l'ITM fournit aux employeurs et aux salariés des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail.

Dans le cadre de la prévention, l'ITM assume une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels.

Dans ce contexte, l'ITM informe et sensibilise les employeurs et les salariés sur les risques professionnels et les mesures de prévention en organisant des sessions d'information ainsi que des formations en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail, en participant à des conférences ou tables rondes organisées par les entreprises ou les partenaires sociaux, et en leur mettant à disposition des brochures d'information, des questions-réponses ainsi que des modèles de contrats ou de registres sur son site internet aux fins de les aider à se conformer par rapport aux obligations qui leur sont applicables et d'éviter ainsi des sanctions.



L'ITM organise également des campagnes de sensibilisation sur des questions spécifiques liées aux conditions de travail et à la sécurité et à la santé au travail.

En 2023, l'ITM a réalisé une campagne de sensibilisation concernant les stages et les jobs pour les élèves et étudiants pour les informer et les encourager à tirer pleinement parti des opportunités qui leurs permettent d'acquérir des compétences pratiques en entreprise et pour faire connaître aux employeurs les règles leur permettant d'embaucher ces jeunes.

En date du 3 juin 2024, les représentants de l'Horeca ont organisé avec l'ITM une séance d'information en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail.

En 2024, l'ITM a organisé une campagne de sensibilisation en ce qui concerne les changements apportés par la nouvelle loi du 24 juillet 2024 qui transpose la directive européenne sur des conditions de travail transparentes et prévisibles.

Dans le cadre des inspections, l'ITM propose aux employeurs et aux salariés des mesures spécifiques pour réduire les risques professionnels et encourage les employeurs à adopter de bonnes pratiques de sécurité et santé au travail, souvent basées sur des exemples de mesures efficaces introduites par d'autres employeurs.

L'ITM propose également aux employeurs des consultations individuelles ou des visites-conseil pour les aider à identifier et à mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées à leurs besoins spécifiques.

L'objectif principal de l'ITM est d'agir en partenaire des employeurs et des salariés, en favorisant un accompagnement préventif et pédagogique, tout en garantissant le respect des lois sociales. Cela permet d'instaurer un climat de confiance et d'éviter des situations contentieuses.

Au cours des cinq dernières années l'ITM a répondu à ces demandes d'informations en ce qui concerne le secteur de l'Horeca :

Année	Réponses à des demandes d'informations
2020	3.413
2021	3.004
2022	3.143
2023	3.429
2024	3.544



**Question N°3 : Dans combien de cas, suite au contrôle, un avertissement préalable a été donné, accompagné d'une demande de mise en conformité ?**

Au cours des cinq dernières années, les demandes de mise en conformité suivantes ont été réalisées suite au contrôle :

Année	Demandes de mise en conformité
2020	568
2021	764
2022	856
2023	1.050
2024	830

**Question N°4 : Combien de fois un délai supplémentaire a été accordé pour se conformer aux obligations légales ?**

Les données relatives à l'accord d'un délai supplémentaire pour se conformer aux obligations légales ne sont actuellement pas enregistrées.

**Question N°5 : Combien de sanctions ont été immédiatement prononcées à la suite d'un contrôle dans ce secteur ?**

Ce n'est qu'en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (sans titre de séjour) ou en situation irrégulière (sans autorisation de travail) que des sanctions sont immédiatement prononcées en cas de constatation de telles infractions.

Dans ce contexte, les sanctions suivantes ont été immédiatement prononcées à la suite d'un contrôle dans le secteur de l'Horeca :

Année	Sanctions immédiatement prononcées
2020	15
2021	22
2022	51



2023	93
2024	66

En matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail, des demandes de mise en conformité sont toujours notifiées aux employeurs. Ce n'est que pour les cas où les employeurs ne donnent pas suite à celles-ci.

Les sanctions suivantes ont été prononcées à la suite d'une demande de mise en conformité restée sans suite de la part de l'employeur dans le secteur de l'Horeca :

Année	Sanctions à la suite d'une demande de mise en conformité
2020	208
2021	212
2022	247
2023	278
2024	207

**Question N°6 : Combien de recours ont été déposés contre des décisions prises par l'ITM ?**

Au cours des cinq dernières années, les recours contentieux suivants ont été déposés contre des décisions prises par l'ITM dans le secteur de l'Horeca :

Année	Recours contentieux
2020	11
2021	3
2022	4
2023	3
2024	21



**Question N°7 : Combien de sanctions infligées ont finalement été annulées par l'ITM et combien ont été réduites ?**

Les sanctions suivantes ont été infligées, annulées et réduites dans le secteur de l'Horeca :

Année	Sanctions infligées	Sanctions annulées	Sanctions réduites
2020	223	35	50
2021	234	36	36
2022	300	10	12
2023	373	5	23
2024	274	3	13

**Question N°8 : Combien de collaborateurs de l'ITM ont déjà été sensibilisés aux pratiques de prévention pour les entreprises ?**

Chaque agent de l'ITM, à son arrivée, suit une formation de base notamment au niveau de la prévention.

Au 31 décembre 2023, tous les agents en relation avec les administrés, comme par exemple les inspecteurs, ont été formés en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail et sensibilisés aux pratiques de prévention pour les entreprises.

**Question N°9 : Quand les agents de l'ITM recevront-ils une formation dédiée à une approche proactive de prévention ?**

Voir réponse à la question n°8.

**Question N°10 : Quand sera créé le service de prévention, annoncé par Monsieur le Ministre le 26 juin 2024, au sein de l'ITM ?**

Le service de prévention, comme invoqué dans le cadre de la question élargie du 26 juin 2024, sera mis en place au cours de l'année 2025 pour garantir encore plus de proactivité.

**Question N°11 : Monsieur le Ministre n'est-il pas d'avis qu'il faut certes respecter les lois, mais prendre en compte aussi les besoins des salariés, qui sont différents dans le secteur de la restauration que dans d'autres secteurs ? Monsieur le Ministre pense-t-il légiférer, notamment en ce qui concerne les**



## **coupures, afin que les salariés puissent s'organiser en fonction de leurs besoins concernant d'un côté le temps de travail et de leur vie privée ?**

Dans le processus d'élaboration du dispositif légal encadrant le secteur l'hôtellerie et de la restauration, les besoins de ce secteur dans sa globalité ont été pris en compte.

Ainsi, pour les salariés occupés dans ce secteur le Code du travail<sup>1</sup> précise que l'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée. Cette période de repos, ou « coupure de service », ne peut excéder 3 heures.

Exceptionnellement cette période de repos non rémunérée peut être portée à 4 heures maximum pour les entreprises dont le régime de travail l'exige. Pour pouvoir bénéficier de cette exception, les entreprises doivent en faire une demande soit pour tout leur personnel, soit pour une partie de leur personnel.

Dans ce contexte le règlement grand-ducal applicable prévoit que cette demande doit être dûment motivée et à introduire auprès de l'ITM. Si une délégation du personnel existe au sein de l'entreprise, son avis doit être joint à la demande. Pour les entreprises ayant moins de quinze salariés, la demande doit contenir l'avis de tous les salariés de l'entreprise travaillant sous le régime de la coupure.

Sur base de ces éléments, l'ITM émet un avis et le Ministre du Travail statue sur base de cet avis.

Ainsi, la procédure mise en place pour porter la durée maximale de la coupure à 4 heures prend d'ores et déjà en compte l'avis des salariés ou de la délégation du personnel. Par ce biais, les salariés participent à la définition de la coupure de leur temps de travail afin qu'ils puissent mieux organiser leur vie privée en conséquence.

De plus, le principe et son exception délimitent clairement le maximum du temps de coupure accordé.

Par le biais de cette procédure, un total de 182 demandes d'exception ont été réceptionnées par le Ministère du Travail depuis le 31 mars 2021.

Par ailleurs le Code du travail mentionne que cette coupure de service peut être augmentée ou réduite par convention collective de travail.<sup>2</sup>

A l'heure actuelle le Ministre du Travail n'envisage pas d'entamer de modification spécifique de la durée de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

---

<sup>1</sup> Article L. 212-7 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 212-7 alinéa 2 du Code du travail.



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail

Luxembourg, le 14 janvier 2025

**(s.) Georges MISCHO**  
**Ministre du Travail**