



**INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES**

L'Inspection du travail et des mines

08/12/2021
Marco Boly





CV – Marco Boly



Données personnelles:

Marco BOLY

01.08.1967

54 ans

marié, 3 enfants

Diplôme:

Ingénieur diplôme en génie civil

ITM:

mars 2016 Directeur

février 2015 Directeur ff

octobre 2014 Directeur adjoint

Profil professionnel:

- Ponts&Chaussées
- Bureau d'études Daedalus engineering
- Croix Rouge
- Arcelormittal
- Bilfinger+Berger



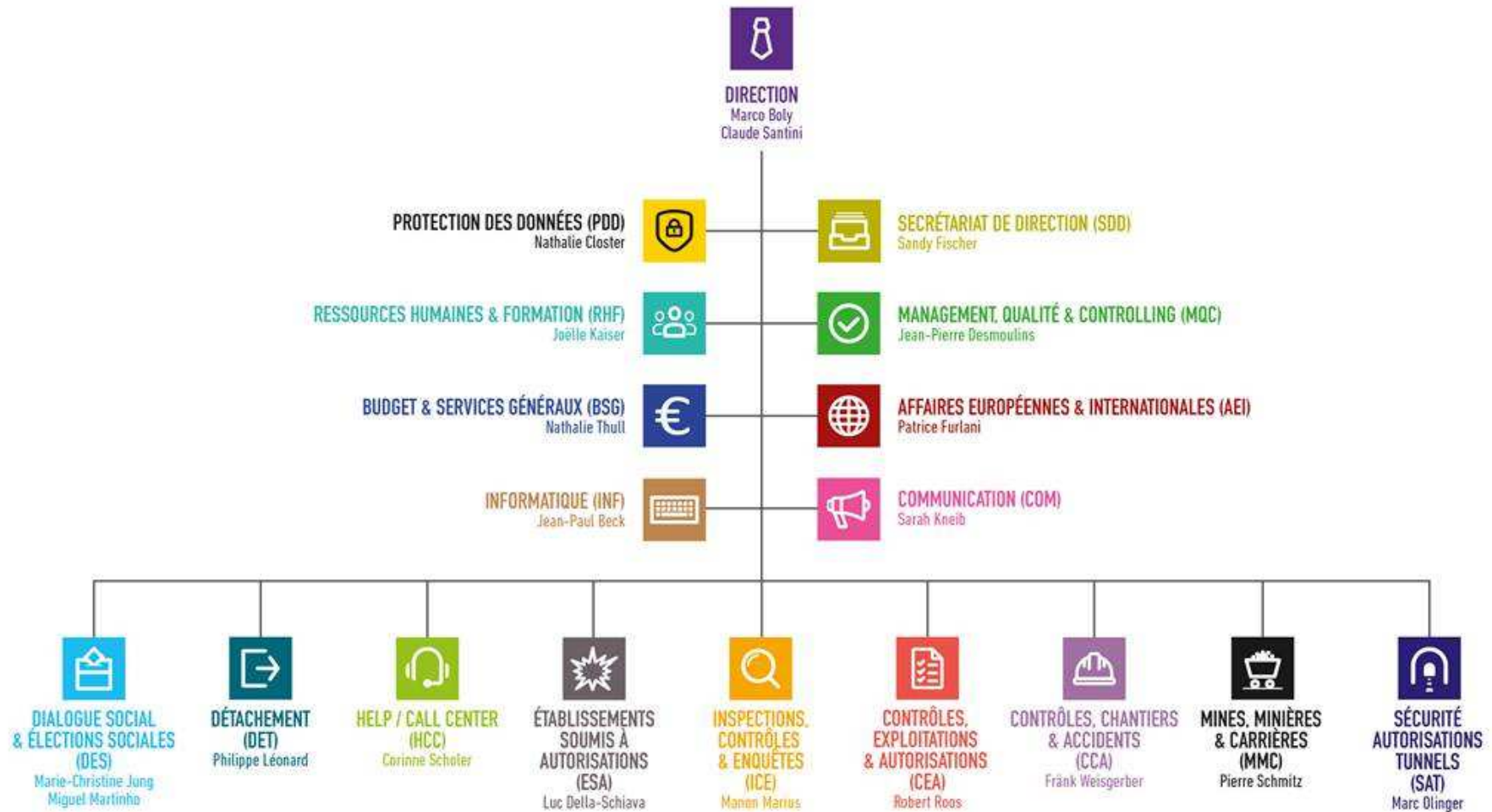


L'Administration





Organigramme





Code du travail

première édition 10 mars 2007



- **Livre Premier – Relations individuelles et collectives du travail**
 - **Titre Premier:** Formation du contrat d'apprentissage
 - **Titre II:** Contrat de travail
 - **Titre III:** Travail intérimaire
 - **Titre IV:** Détachement de salariés
 - **Titre V:** Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
 - **Titre VI:** Rapports collectifs du travail
- **Livre II – Réglementation et conditions de travail**
 - **Titre Premier:** Durée de travail
 - **Titre II:** Salaire
 - **Titre III:** Repos, congés et jours fériés légaux
 - **Titre IV:** Égalité de traitement entre hommes et femmes
 - **Titre V:** Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
 - **Titre VI:** Traitements de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés sur le lieu de travail
 - **Titre VII:** Protection des salariés en matière de lutte contre la corruption, le trafic d'influence et la prise illégale d'intérêts
- **Livre III – Protection, Sécurité et Santé des salariés**
 - **Titre Premier:** Sécurité au travail
 - **Titre II:** Service de santé au travail
 - **Titre III:** Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes
 - **Titre IV:** Emploi de jeunes salariés
 - **Titre V:** Protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques
- **Livre IV – Représentation du personnel**
 - **Titre Premier:** Délégations
 - **Titre II:** Représentations des salariés dans les sociétés anonymes
 - **Titre III:** Comité d'entreprises européen ou procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs
 - **Titre IV:** Implication des travailleurs dans la société européenne
 - **Titre V:** Implication des salariés dans la société coopérative européenne
- **Livre V – Emploi et chômage**
 - **Titre Premier:** Prévention des licenciements et maintien dans l'emploi
 - **Titre II:** Indemnités de chômage complet
 - **Titre III:** Indemnité compensatoire de salaire en cas de chômage dû aux intempéries
 - **Titre IV:** Placement des salariés
 - **Titre V:** Emploi des salariés incapable d'occuper leur dernier poste de travail
 - **Titre VI:** Emploi de personnes handicapés
 - **Titre VII:** Interdiction du travail clandestin et interdiction de l'emploi
 - **Titre VIII:** Preretraite
 - **Titre IX:** Rétablissement du plein emploi
- **Livre VI – Administrations et organes**
 - **Titre Premier:** Inspection du travail et des mines
 - **Titre II:** Agence pour le développement de l'emploi
 - **Titre III:** Fonds pour l'emploi
 - **Titre IV:** Observatoire national des relations du travail et de l'emploi
 - **Titre V:** Comité permanent du travail et de l'emploi et instance de conciliation individuelle



Missions et Moyens



Missions:

- Conditions de travail,
- Sécurité et Santé au travail,
- Sécurité et Santé des salariés + Sécurité du public (EC).



3. Sanctions

2. Contrôle et régularisation

1. Conseil et assistance

L'Inspecteur du travail doit être:

Neutre + Impartial

Convention 81 OIT (Organisation Internationale du Travail) datant de 1947 ratifié au Luxembourg par loi du 10 février 1958.









Administrations et organes



Art. L. 612-1.

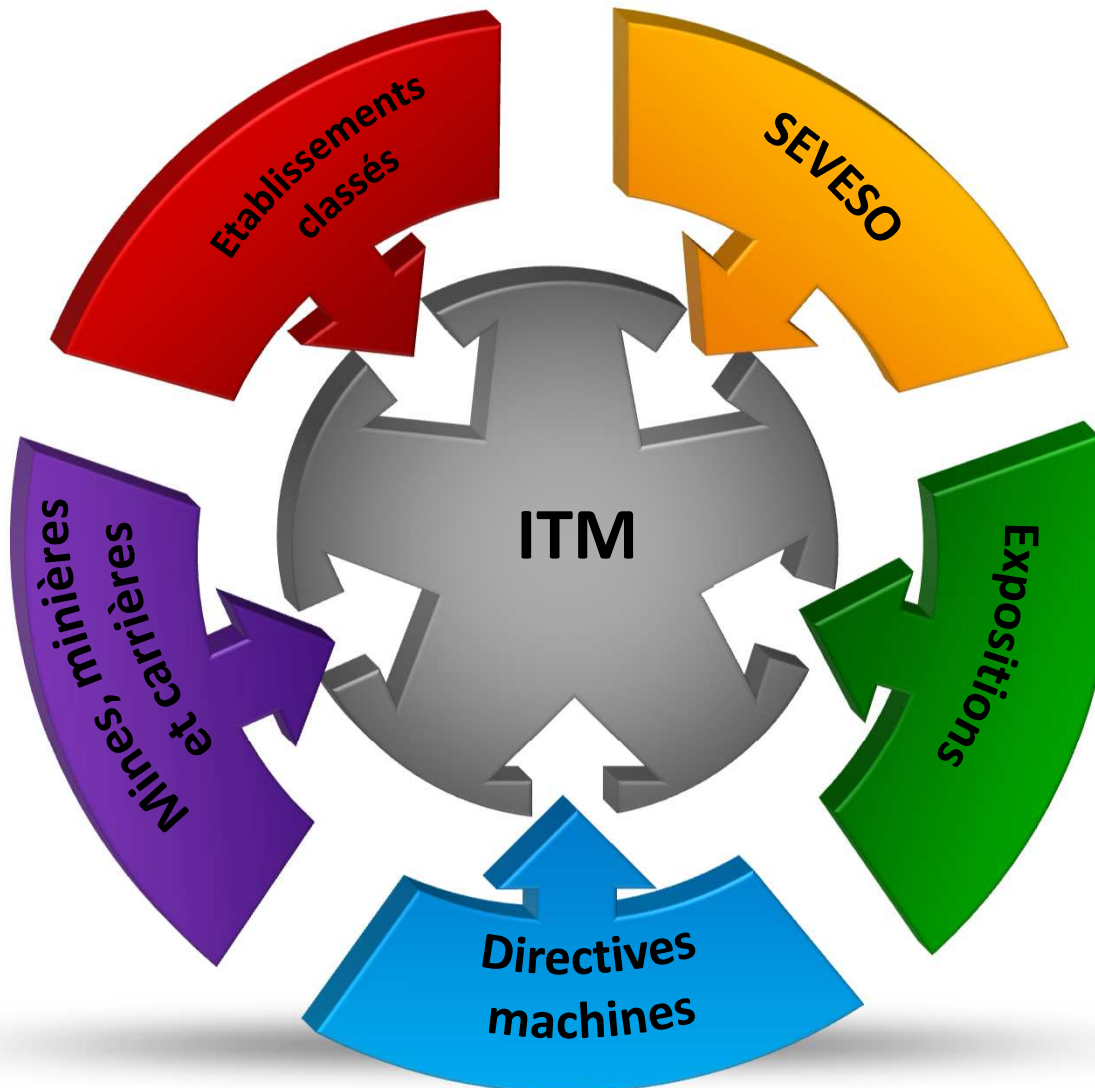
(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

- a) de **veiller et de faire veiller** à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés; 
- b) de **conseiller et d'assister** les employeurs et les salariés et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels; 
- c) de **mettre fin aux situations en contradiction** avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail; 
- d) de **constater les infractions** dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat; 
- e) de **porter à l'attention du ministre** les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié;
- f) **d'effectuer les inspections** afin de contrôler l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier interdit par l'article L. 572-1. A cette fin, l'Inspection du travail et des mines procède à une analyse des risques permettant d'identifier régulièrement les secteurs d'activité dans lesquels se concentre l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier sur le territoire.  

(2) Le ministre pourra charger l'Inspection du travail et des mines de toutes questions ou enquêtes d'ordre juridique ou technique afférentes aux conditions de travail et au bien-être des salariés.



Matière de contrôle: Code du travail + législations diverses



Etablissements classés:

- loi modifié juin 1999
Commodo/Incommodo

Maîtrise des dangers liés aux accidents majeur impliquant des substances dangereuses

SEVESO:

- RGD modifié 17 juillet 2000

Protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques:

- Livre III CT:L. 351-1
- Agents biologiques
- Amiantes

Directive machines:

- loi modifié juin 1999
Commodo/Incommodo
- RGD modifié nov 1994
- **Loi relative aux machines** mai 2010
- Surveillance du marché -> repris par ILNAS août 2014

Mines, minières et carrières:

- Loi du 21 avril 1810:
 - Martelage: Schistes
 - Steinsel: Gypse
 - Stolzembourg: Cuivre
 - Rumelage: Musée des mines
 - Fonds de Gras: Tourisme
 - ArcelorMittal : Concessions galeries



Compétences



- Contrats de travail;
- Travail intérimaire;
- Emploi d'élèves et d'étudiants;
- Salaires;
- Détachement de salariés;
- Durée de travail;
- Congés;
- Jours fériés;
- Harcèlement moral, sexuel et discriminatoire;
- Emploi de femmes enceintes, accouchées et allaitantes;
- Travail clandestin;
- Travail illégal;
- Elections sociales;
- Dialogue social;
- Sécurité et santé au travail;
- Etablissements classés (Commodo/Incommodo);
- Accidents de travail;
- Maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses (Seveso);
- Mines, minières et carrières;
- Produits dangereux, exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques,
- etc.



Chiffres clés 2020



206 
Collaborateurs
203 sans détachés

49% ♂ Hommes
♀ Femmes **51%**

86 | Inspecteurs
du travail
dont 61
sur le terrain

 Demandes
d'autorisation
d'exploitation

5.529

276.988 
Demandes
enregistrées

7.419 
contrôles
+3.207 contrôles effectués
pendant la fermeture
des chantiers et 2.102
contrôles Covid

2.105
Amendes
administratives soit
8.945.000 € 

 **139.528**
Salariés détachés

 **4.288**
Entreprises détachantes
au Luxembourg

 **54.321**
Déclarations de
détachement



Contrôles et suites



	Contrôles	Contrôles COVID-19	Contrôles fermeture des chantiers *	Mesures prononcées **	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Détachement	4.333	-	-	3.398	1.861	1.520	6.138.000€
Travail illégal	54	-	-	39	-	45	175.000€
Travail clandestin	84	-	-	80	-	9	23.500€
Traite des êtres humains	4	-	-	4	***	***	-
Plaintes et contrôles en DDT	1.060	-	-	1.977	1.199	517	2.583.500€
Accidents, incidents et dangers imminents	75	-	-	58	11	-	0€
SST et Commodo pour établissements	318	-	-	308	30	1	25.000€
SST pour chantiers	1.491	-	-	1.267	872	-	0€
Réglementation COVID-19	-	2.102	3.207	152	-	13	****
TOTAL	7.419	2.102	3.207	7.283	3.973	2.105	8.945.000€

* Contrôles effectués pendant la fermeture des chantiers du 20/03 au 19/04/2020.

** Injonctions / procès-verbaux / mises en demeure / cessations de travail / fermetures / etc. selon matière.

*** Les procès-verbaux sont ensuite transmis au parquet.

**** Amendes regroupées avec les autres matières.



**INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES**

Sécurité et santé au travail





Directives – SST – Conseil

EPSCO(Emploi, politique social, santé + consommateurs)



Directive-cadre 89/391 accompagnée d'une série de 23 directives individuelles axées sur des aspects spécifiques de la santé et sécurité au travail:

- **Directive Cadre:** 0. Promotion de l'amélioration SST;
 - **Directives Généraux:** 1. Lieux de travail, 2. Equipements de travail, 3. EPI, 4. Signalisation;
 - **Directives Statut du travailleurs:** 5. CDD + Travail intérim, 6. Travailleuses enceintes, 7. Protection des jeunes;
 - **Directives Sectorielles:** 8. Chantiers, 9. Industries extractives, 10. Industries forage, 11. Assistance médicales navires, 12. Navires de pêche;
 - **Directives Spécifiques aux risques:** 13. Agents physiques vibrations, 14. Agents physiques bruits, 15. Champs magnétiques, 16. Rayonnement optiques et artificiel, 17. Atmosphère explosives, 18. Cancérogènes et Mutagènes, 19. Agents chimiques, 20. Amiante, 21. Agents biologiques, 22. Risques dorso-lombaires, 23. Écrans de visualisation;
-
- **Directives Détachement:** Prestations de services, Coopération administratives, Révision des textes 2018;
 - **Directive Temps de travail:** Aménagements du temps de travail;
 - **En cours de négociation:** Conditions de travail transport routier, Conditions de travail transparentes et prévisibles, ELA, EU-OSHA;



Recueil - SST



I. Code du travail:

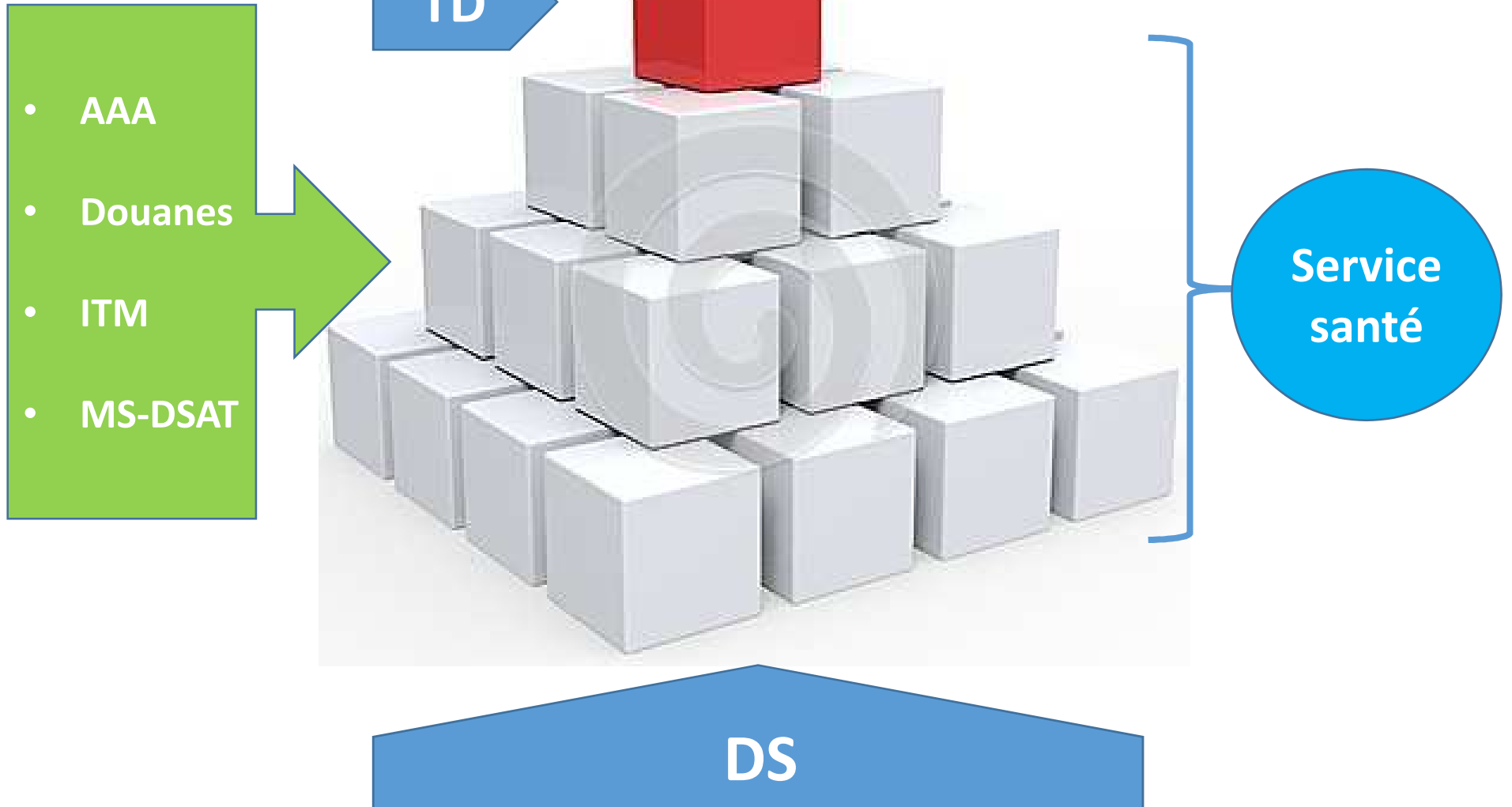
II. Lois:

III. Règlements:

- **Lieux et équipements de travail:** Lieux, Equipements, EPI, ATEX, Signalisation;
- **Secteurs d'activité:** Industries et commerces, Construction, Forage, Extraction, Chantiers, Epuration;
- **Risques spécifiques:** Amiantes, Dorso-lombaires, Ecran, Rayonnements, Cancérogènes, Chimiques, Physiques, Optiques artificiels, Rayonnement solaire;
- **Services de santé au travail**
- **Formation:** Travailleur désigné, Coordinateur de sécurité et de santé, Délégué à la sécurité, Conseiller à la sécurité transport;
- **Autres:** Etablissements classés, Organismes de contrôle, Association d'assurance accident, Partenaires sociaux, Avertissements taxés, Equipements sous pression;



Différents intervenants en SST





Idées clés et règlements en SST



Idées clés:

- **Obligations** générales des employeurs
- Principes généraux de la **prévention**
- **Information** des travailleurs
- **Consultation** et **participation** des travailleurs
- **Formation** des travailleurs
- **Instructions** appropriées aux travailleurs
- **Obligations** des travailleurs

Règlements en matière de SST:

- Basées sur les principes généraux de prévention, et notamment sur l'évaluation;
- Valeurs limites d'exposition et valeurs d'exposition déclenchant l'action;
- Seuils minima**s harmonisés dans l'Union européenne.

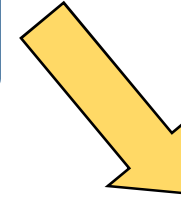


Triangle de la prévention



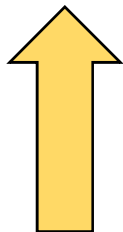
Catégories de risques:

Loi, Règlement, Prescriptions,
Recommandations, Règle de l'art

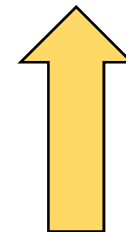


- "Nul n'est censé d'ignorer la loi" -> Formation

- Salariés de l'entreprise



- Médecine du travail



Prévention

Analyse des risques:

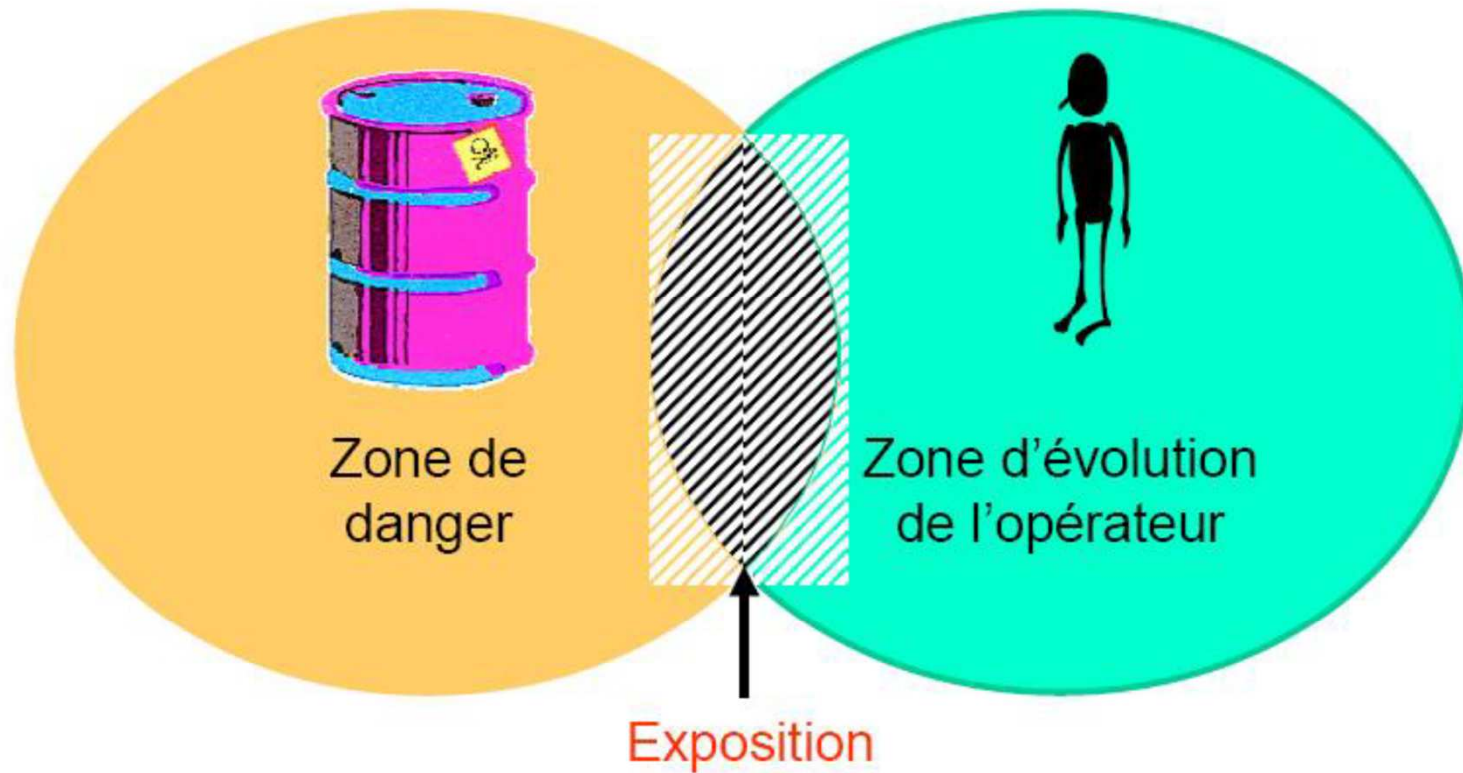
Spécifique à l'entreprise

Postes à risques:

Spécifique au métier



Exposition



Le risque est directement fonction de l'intensité et de la durée de l'exposition



Classifications accidents



Incidents:

Événement survenant de manière inopportune sans occasionner de dommage

Accidents du travail:

Accident survenu à un assuré par le fait ou à l'occasion du travail. Les éléments constitutifs sont :

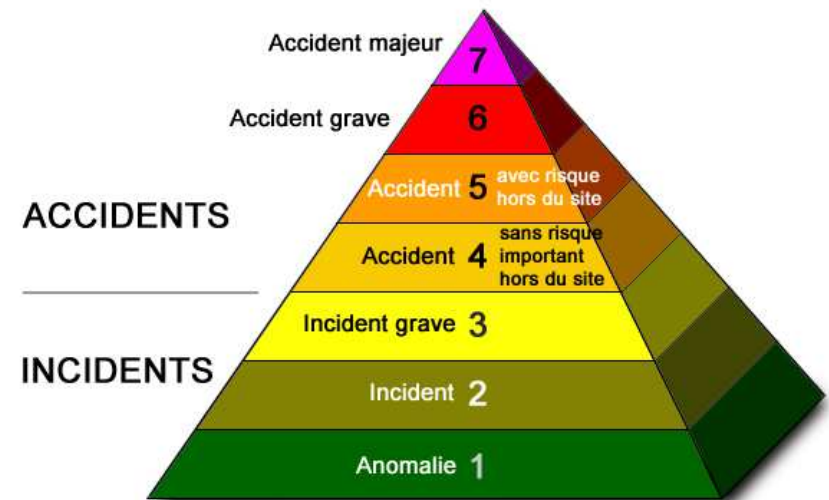
- intervention brusque (soudaine)
- cause extérieure
- blessure (lésion)

-> sans arrêt, avec arrêt.

Accident du travail grave:

Accident du travail ayant occasionné :

- Soit la mort,
- Soit une lésion permanente,
- Soit une des lésions temporaires suivantes:
 - Fractures,
 - Brûlures externes au 3ème degré (et sur +/- 9% de la superficie du corps ou internes),
 - Des plaies avec pertes de substances,
 - Des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril.





Coûts



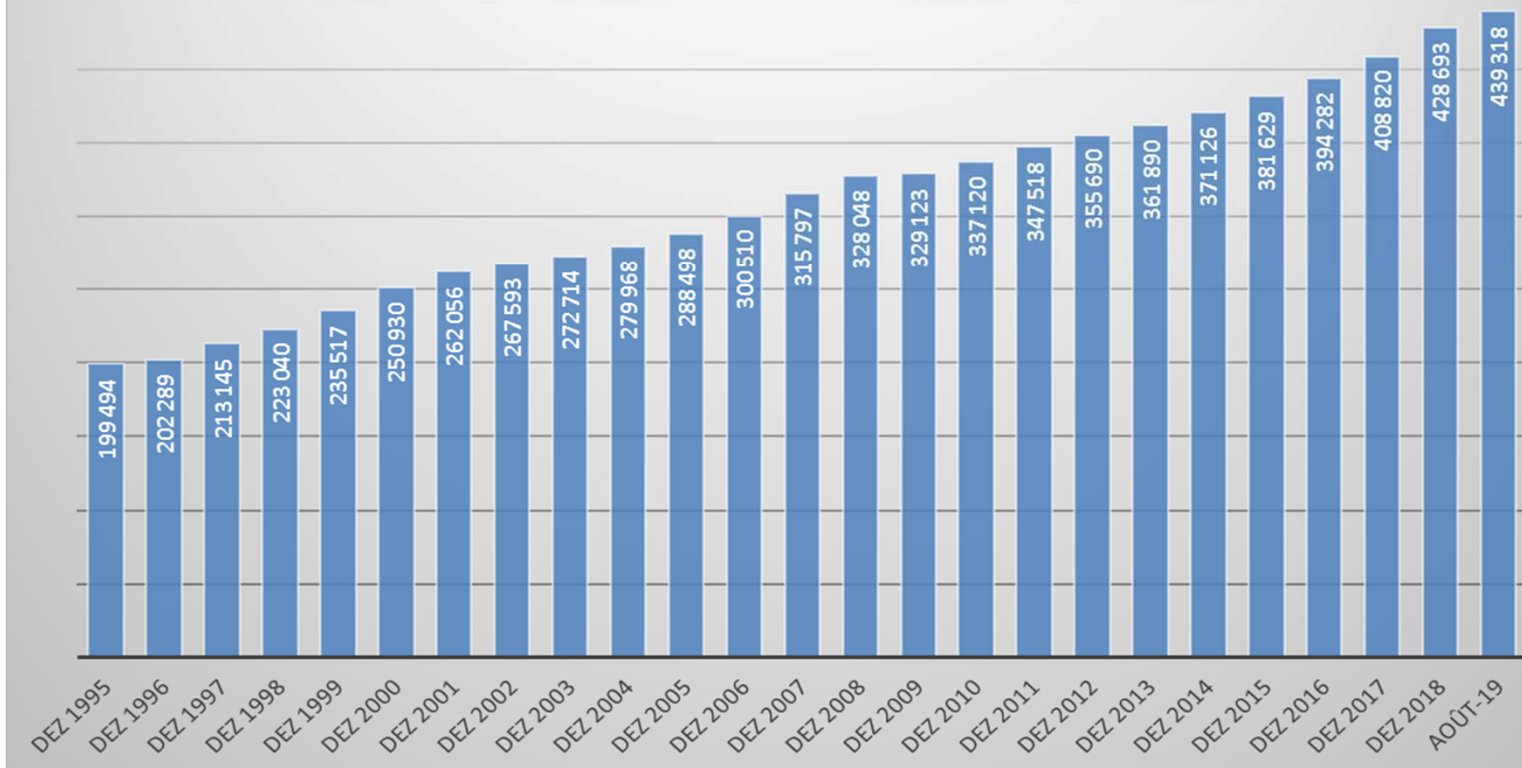


Enjeu SST



Salariés au Luxembourg

Croissance de 120% en 25 ans



Coûts direct: +/- 5.000 €/accident/salarié x 440.000 salariés = +/- 2 Mrd€



Accidents reconnus

source AAA



Coûts direct: +/- 5.000 €/accident/salarié x 27.000 accidents = 135.000.000 € = 135 Mio€



Réalité: 29 ans -> 590 morts



353 morts

7 morts reconnus

"Sur les chantiers,
je ne portais pas de masque
contre l'amiante."



Maintenant,
j'en porte un tous les jours."

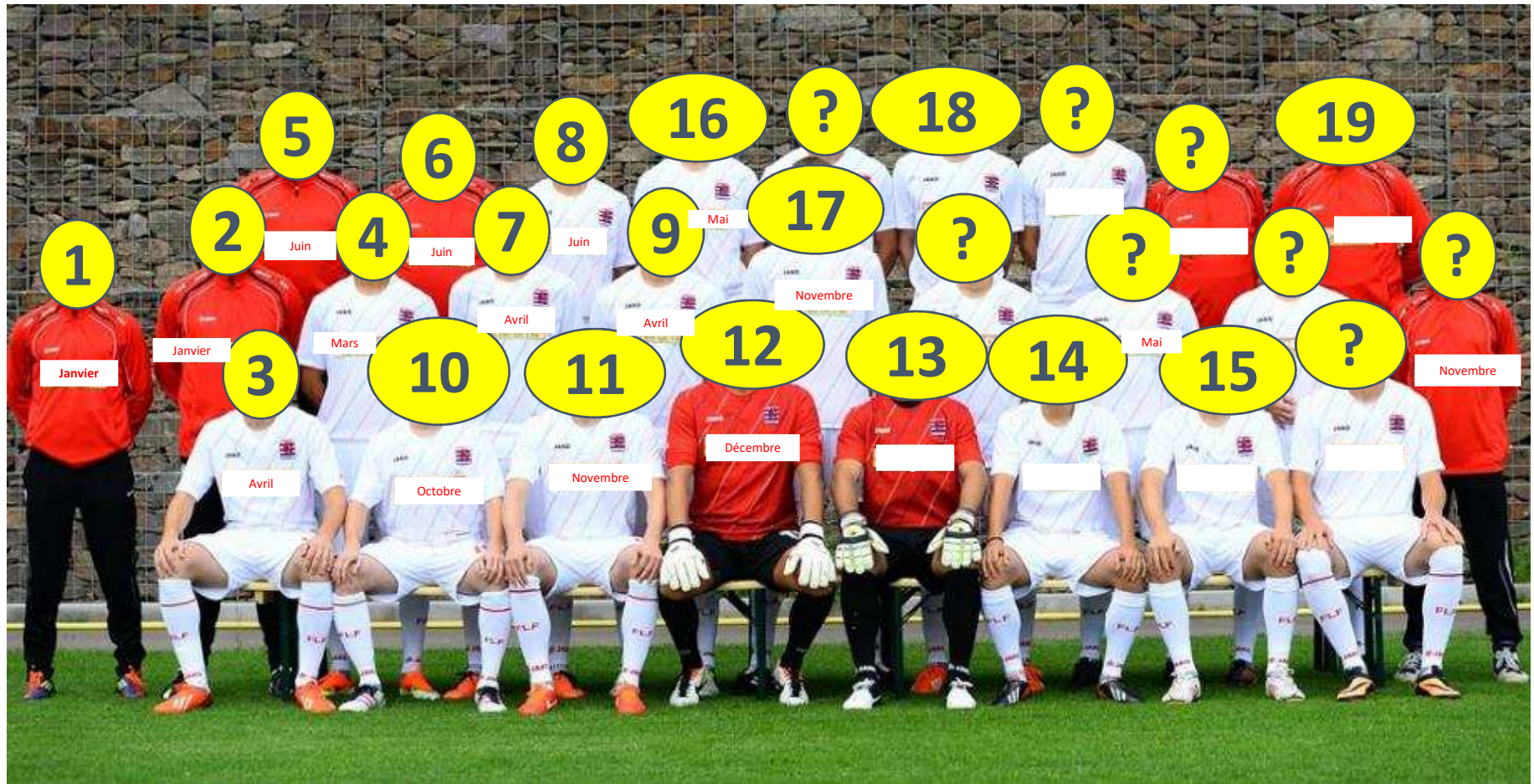
AVEC L'AMIANTE, NE PARIEZ PAS.
PROTÉGEZ-VOUS !



233 morts



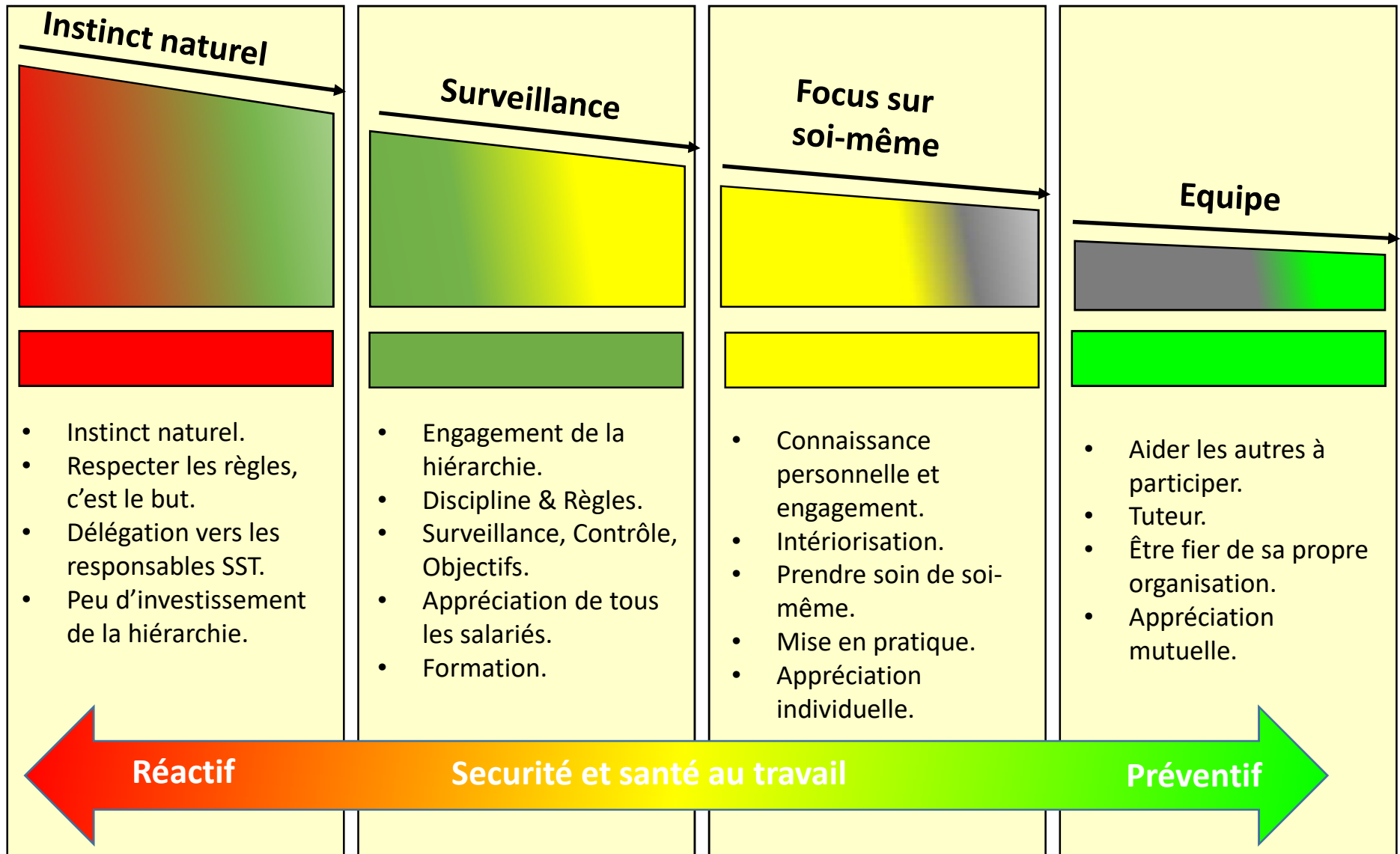
Réalité



En moyenne: 20 morts par ans depuis 29 ans



Culture de prévention





Droit du travail





Contrat de travail



Art. L. 121-4 du Code du travail

Le **contrat de travail** doit comporter les mentions suivantes:

- l'identité des deux parties;
- la date du début de l'exécution du contrat de travail;
- le lieu de travail;
- la description des tâches et des fonctions assignées au salarié;
- la durée de travail journalière ou la durée de travail hebdomadaire du salarié;
- l'horaire normal de travail;
- le salaire et, le cas échéant, les compléments de salaire;
- le congé annuel payé; (*)
- la durée des délais de préavis à observer en cas de résiliation du contrat; (*)
- la durée éventuelle d'une période d'essai;
- les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
- la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié;

(*) Ces mentions peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales ou aux conventions collectives.



Contrat de travail



Art. L. 122-1 du Code du travail

Le **contrat de travail à durée déterminée** doit comporter, en plus des mentions devant figurer dans tout contrat de travail, les indications suivantes:

- la définition de son objet, c'est-à-dire, la tâche précise et non durable pour l'exécution de laquelle le salarié a été engagé (exemple : Le contrat à durée déterminée a pour objet la réalisation de travaux de vendanges);
- lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le cas échéant, la clause de renouvellement.



Durée de travail: 8 h/jour + 40h/sem



Cour d'appel n°33550 du 25 juin 2009 -> **1. Jurisprudence**

Dans un premier temps, **la jurisprudence** a considéré qu'en **l'absence de loi spéciales ou d'une convention collective**, les dispositions relatives à la durée de travail ne s'appliquent pas aux entreprises familiales des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

Cour d'appel n°41734 du 9 novembre 2017 -> **2. Jurisprudence**

Cette jurisprudence a conclu que **le droit commun** en matière de durée de travail doit s'appliquer sans exception (8 heures par jour et 40 heures par semaine ou bien 10 heures par jour et 48 heures par semaine en cas de prestation d'heures supplémentaires).

Loi du 3 mars 2020 modifiant le Code du travail en ce qui concerne la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture

Régime spécifique repris aux articles L. 216-1 à L. 216-4 du Code du travail



Durée de travail



Article L. 216-1 du Code du travail

Le régime spécifique de durée de travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture **s'applique** aux salariés, aux apprentis et aux stagiaires qui accomplissent **un travail d'une nature manuelle**.

Pour les salariés, les apprentis et les stagiaires qui accomplissent **un travail d'un nature intellectuelle** ainsi que pour les mineurs, les dispositions de **droit commun** en matière de durée de travail s'appliquent.



Durée de travail



Articles L. 216-2 et L. 216-3 du Code du travail

La durée de travail ne peut pas dépasser 8 heures par jour, ni 40 heures par semaine.

Les salariés peuvent toutefois être occupés jusqu'à 10 heures par jour et 48 heures par semaine à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une **période de référence de 6 mois au maximum**, ne dépasse pas soit 40 heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale fixée par convention collective.

Dans le cadre de cette période de référence, les salariés peuvent également être occupés jusqu'à 12 heures par jour et 60 heures par semaine **sur une période de 6 semaines par an**.



Durée de travail



Article L. 216-3 du Code du travail

En cas d'application d'une **période de référence** entre plus de **1 mois et 2 mois** au maximum
-> Un congé supplémentaire de **1,5 jours** par an est dû au salarié

En cas d'application d'une **période de référence** entre plus de **2 mois et 3 mois** au maximum
-> Un congé supplémentaire de **3 jours** par an est dû au salarié

En cas d'application d'une **période de référence** entre plus de **4 mois et 6 mois** au maximum
-> Un congé supplémentaire de **4 jours** par an est dû au salarié



Durée de travail



Article L. 216-4 du Code du travail

En cas de période de référence, sont à considérer comme **heures supplémentaires** et donnent droit aux majorations, **les heures de travail dépassant à la fin de la période de référence de 6 mois au maximum les limites soit de la durée hebdomadaire moyenne de 40 heures soit la durée de travail hebdomadaire maximale fixée par convention collective.**

Majoration: 1,5 heure de repos rémunéré pour 1 heure supplémentaire **ou bien** comptabilisation au même taux sur un compte épargne temps ou bien paiement d'une majoration de 40%.

Tout travail effectué au-delà des limites maximales de travail (10 ou 12 heures par jour et 48 ou 60 heures par semaine) est d'office considéré comme heure supplémentaire sans possibilité de récupération à l'intérieur de la période de référence.



Détachement



Art. L. 141-1 du Code du travail

Définition du salarié détaché:

Tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg pendant une durée limitée déterminée.

Conditions du détachement :

1. une **relation de travail** entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement;
2. une **prestations de services** portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat précité.

Les dispositions en matière de détachement **ne s'appliquent pas aux indépendants.**



Détachement



Art. L. 142-2 du Code du travail

Déclaration de détachement au plus tard dès le commencement des travaux au Luxembourg sur la plateforme électronique « e-détachement ».

Informations à communiquer à l'ITM :

- les données d'identification de l'employeur détachant;
- les données d'identification du donneur d'ordre (client) au Luxembourg;
- l'identité et l'adresse au Luxembourg de la personne morale ou physique déterminée librement par l'entreprise détachante, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'ITM, l'ADA et la Police grand-ducale;
- la date de début et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestation de services;
- le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
- les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des salariés;
- la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg.



Détachement



Art. L. 142-2 du Code du travail

Déclaration sur la plateforme électronique « e-détachement » permet à l'entreprise détachante d'imprimer un badge social pour le salarié détaché.

Ce badge social est valable pour la période de détachement concernée ainsi que pour toutes les futures périodes de détachements.

Ce badge social ne constitue pas une autorisation pour pouvoir travailler au Luxembourg.

Le code QR contient toutes les informations sur la personne détachée et sur la société détachante et permet ainsi de faciliter le contrôle.





Détachement



Art. L. 142-3 du Code du travail

Documents à communiquer à l'ITM :

- la copie du contrat de prestation de services;
- le certificat de déclaration préalable délivré par la Direction générale PME et entrepreneuriat du Ministère de l'Economie;
- l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1;
- le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines;
- les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés;
- une copie du certificat médical d'aptitude au travail;
- les fiches de salaires, les preuves de paiement et les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement;
- une copie de l'autorisation de séjour pour le ressortissant de pays tiers;

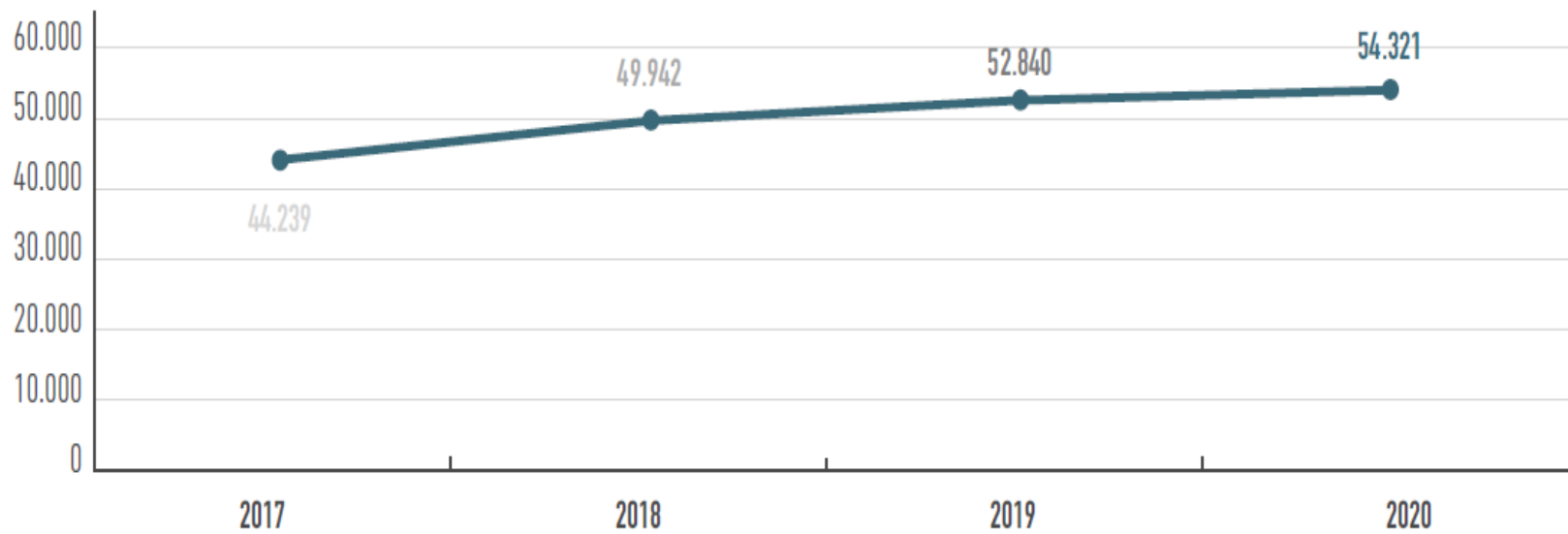
Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.



Détachement



NOMBRE DE DÉCLARATIONS DE DÉTACHEMENT

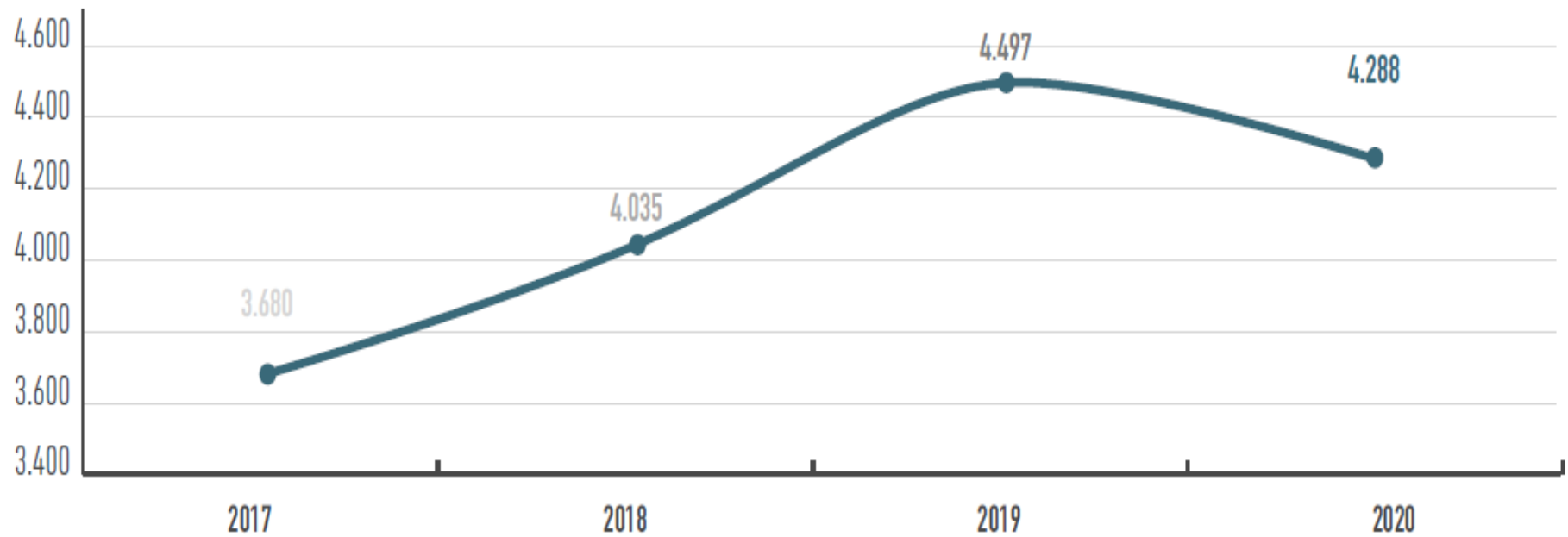




Détachement



NOMBRE D'ENTREPRISES DÉTACHANTES SUR LE TERRITOIRE DU GRAND DUCHÉ DE LUXEMBOURG





**INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES**

Contrôles





Chiffres clés 2021 (à la date du 6 décembre)



Toutes activités confondues, en 2021, l'ITM a effectué 7.800 contrôles et également 2647 contrôles COVID-19

En ce qui concerne le secteur de Viticulture, en 2021, l'ITM a effectué 6 contrôles

Historique:

	Nb. de contrôles	Nb. de salariés contrôlés
2016	2	4
2017	4	7
2018	9	40
2019	4	14
2020	4	32
2021	6	51



Types d'infractions



1	Défaut d'avoir établi des contrats de travail
2	Défaut de présenter un titre de séjour ou une autorisation de travail pour les ressortissants de pays tiers
3	Défaut d'avoir établi des fiches de salaire
4	Défaut d'avoir payé au moins le salaire social minimum légal
5	Défaut d'avoir appliqué l'indexation des salaires (855,62 à partir du 1er octobre 2021)
6	Défaut d'avoir accordé du congé de récréation aux salariés respectivement de leur avoir payé l'indemnité de congé non pris
7	Défaut d'avoir établi le livre des congés
8	Défaut d'avoir établi un registre en matière de durée de travail
9	Défaut de disposer les certificats relatifs aux examens médicaux d'embauche établis par les médecins du travail
10	Défaut de disposer d'un certificat du salarié désigné en matière de sécurité et santé au travail



1. Contrat de travail



Art. L. 121-4 du Code du travail

Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

Articles L. 122-1 et L. 122-4 du Code du travail ainsi que le règlement grand-ducal du 11 juillet 1989

Pour les emplois à caractère saisonnier ayant notamment pour objet la prestation d'activités liées à la récolte ou à la vendange, il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée.

Le contrat à caractère saisonnier ne peut pas être conclu pour une durée supérieure à 10 mois pour une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris.



2. Titre de séjour et autorisation de travail



Article L. 572-3 du Code du travail

L'employeur d'un ressortissant de pays tiers est obligé:

1. d'exiger que les ressortissants de pays tiers, avant d'occuper l'emploi, disposent d'un titre de séjour;
2. de tenir, pendant la durée de la période d'emploi, une copie d titre de séjour, en vue d'une éventuelle inspection;
3. de notifier au ministre de l'immigration le début de la période d'emploi d'un ressortissant de pays tiers dans un délai de trois jours ouvrables à compter du premier jour de travail.

A défaut de respecter ces dispositions :

- Amende administrative de 2.500 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier
- Sanctions pénales en cas de circonstances aggravantes telles que :
- Récidive
- Emploi de plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier
- Conditions de travail particulièrement abusives
- Victime de la traite des êtres humains
- Mineur

(Sanctions pénales : emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 2.501 à 20.000 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier)



3. Fiches de salaire



Article L. 125-7 du Code du travail

A la fin de chaque mois, l'employeur est obligé de remettre une fiche de salaire au salarié.

En cas de résiliation du contrat de travail, la fiche de salaire doit être remise au salarié au plus tard dans les 5 jours de la fin du contrat.

Exception quant à la remise de la fiche de salaire :

Seulement pour les salariés qui sont occupés dans un ménage privé ou bien dans un ménage privé d'une exploitation agricole et qui ne sont pas occupés à plein temps (40 heures par semaine).



4 & 5. Salaire social minimum légal et indexation des salaires



Article L. 222-2 du Code du travail

A partir du 1^{er} octobre 2021, le salaire social minimum légal s'élève à :

Âge	%	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut Indice 855,62
18 ans et plus non qualifié	100%	13,0460	2.256,95
de 17 à 18 ans	80%	10,4368	1.805,56
de 15 à 17 ans	75%	9,7845	1.692,72
18 ans et plus, qualifié	120%	15,6552	2.708,35



6 & 7. Congé annuel de récréation



Article L. 233-4 du Code du travail

La durée du congé est d'au moins 26 jours par année, indépendamment de l'âge du salarié.

Article L. 233-7 du Code du travail

Le congé est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier.

Seules, les périodes d'occupation dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Il s'ensuit que le salarié n'a pas droit au congé de récréation pour le mois pour lequel il n'a pas été occupé plus de 15 jours.

Articles L. 233-12 et L. 233-18 du Code du travail

Il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit.

Si après la résiliation du contrat de travail le salarié quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ.

Article L. 233-17 du Code du travail

L'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.



8. Durée du travail



Article L. 211-29 du Code du travail

L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs.



9. Examens médicaux d'embauche



Article L. 326-1 du Code du travail

Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les salariés de nuit et pour ceux qui occupent un poste à risques l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes, l'examen doit être fait dans les 2 mois de l'embauchage.



10. Salarié désigné



Article L. 312-3 du Code du travail

L'employeur est tenu de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas 49 salariés, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de salarié désigné s'il remplit les conditions relatives à la formation du salarié désigné prévues par le règlement grand-ducal du 9 juin 2006.

Pour les entreprises dont le nombre de salariés dépasse les 49 salariés, l'employeur doit nommer un salarié désigné.



Ensemble, valorisons le Travail.

Consultez nos FAQs: <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses.html>

