

**INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES**



L'Inspection du travail et des mines

Institut viti-vinicole
05.07.2022





Contrat de travail



Art. L. 121-4 du Code du travail

Le contrat de travail, soit à durée indéterminée (CDI), soit à durée déterminée (CDD), 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.

Art. L. 122-1 et L. 122-4 du Code du travail et RGD 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 CDD.

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, 2 renouvellements compris.



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 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 CDD 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 CDD 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.



Contrat de travail



Art. L. 122-5 du Code du travail

Le CDD peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée.

Le contrat de travail à caractère saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivant.

Le contrat conclu pour la durée déterminée d'une saison constitue un CDD même s'il est renouvelé pour les saisons suivantes.

Il n'en est pas ainsi toutefois en cas de clause de reconduction, auquel cas la répétition des relations contractuelles pendant plus de deux saisons entre un employeur et un même salarié transforme l'ensemble de ces relations en une relation à durée globale indéterminée.

A défaut d'indiquer une date d'échéance du terme au CDD, il faut indiquer une durée minimale et celui-ci se termine avec la fin de l'objet (vendanges) qui a été déterminé au contrat.



Durée de travail: 8 h/jour + 40h/semaine



Cour d'appel n°33550 du 25 juin 2009 -> Ancienne 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 de type familial des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture. Art. L. 211-2 : des lois spéciales règlent le régime de la durée de travail des entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture...

Cour d'appel n°41734 du 9 novembre 2017 -> Nouvelle 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).

Art. L. 211-3 : Les dispositions de la durée de travail ne sont pas applicables aux entreprises familiales, transport fluvial, forains, etc.

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



Art. 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'une nature intellectuelle ainsi que pour les mineurs, les dispositions de droit commun en matière de durée de travail s'appliquent.



Durée de travail



Art. 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 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.



Durée de travail



Art. 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



Art. 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.



Durée du travail



Art. 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.



Titre de séjour et autorisation de travail



Art. 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 du 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 :
 - Infraction est répétée
 - 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



Salaire social minimum légal et indexation des salaires



Art. L. 222-2 du Code du travail

La législation luxembourgeoise garantit à tous les salariés un salaire social minimum dont le niveau est fixé comme suit à partir du 1^{er} avril 2022 (indice 877,01):

Age	%	Salaire horaire brut (€)	Salaire brut (€) indice base 100	Salaire mensuel brut Indice 877,01
18 ans et plus non qualifié	100%	13,3721	263,78	2.313,38
de 17 à 18 ans	80%	10,6977	211,02	1.850,70
de 15 à 17 ans	75%	10,0291	197,84	1.735,03
18 ans et plus, qualifié	120%	16,0465	316,54	2.776,05

Art. 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).



Avantages en nature



Art. L. 221-1 du Code du travail

Les avantages en nature représentent l'ensemble des prestations fournies par l'employeur aux salariés et sont à considérer comme un élément du salaire.

Exemples:

Logement, nourriture, prime, gratification, etc.

La valeur de l'avantage en nature est librement déterminée entre parties et cette valeur doit être indiquée au sein du contrat de travail.

A défaut, on ne pourra pas déduire cette valeur de la rémunération à percevoir par le salarié, mais celle-ci sera dans ce cas à ajouter au salaire qui a été déterminé au sein du contrat de travail.



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.



Congé annuel de récréation



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.

Jurisprudence : Fiche de salaire



Examens médicaux d'embauche



Art. 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.



Salarié désigné



Art. 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.



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 :

- l'identité de l'employeur détachant et 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 de fin 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

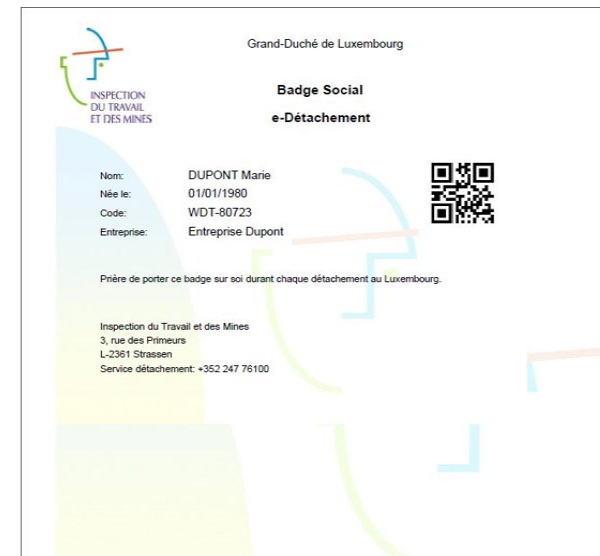


Art. L. 142-2 du Code du travail

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.

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.



Ensemble, valorisons le Travail.

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

Questions / réponses

> Droit du travail

- > D01 - Contrats de travail
- > D02 - Autres contrats
- > D03 - Période d'essai
- > D04 - Rémunération
- > D05 - Durée de travail
- > D06 - Maladie
- > D07 - Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes
- > D08 - Congés
- > D09 - Jours fériés légaux
- > D10 - Harcèlement
- > D11 - Licenciement et démission

