

INSPECTION  
DU TRAVAIL  
ET DES MINES



# L'Inspection du travail et des mines

Institut Viti-Vinicole  
5 et 6 juin 2023





# Contrat de travail



## Art. L. 121-1 du Code du travail

Le contrat de travail est défini comme étant une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération.

De la définition du contrat de travail découlent trois éléments constitutifs irréductibles:

- la prestation de travail,
- la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération,
- le lien de subordination par rapport au pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Pour qu'il y ait subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.



# Contrat de travail



## Art. L. 121-1 du Code du travail

Pour apprécier s'il y a existence ou abstention d'un lien de subordination, le juge prend en considération non seulement les termes de la convention intervenue entre parties et les obligations qui en découlent, mais encore tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

## Bénévolat

Le bénévole se définit comme celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui en dehors de son temps professionnel et familial.

Il en découle qu'à la différence d'un travail salarié, le bénévolat se caractérise par l'absence de tout lien de subordination juridique et de toute rémunération sous quelque forme que ce soit (ni en espèces, ni sous forme d'avantages en nature).



# 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 (modèle: FAQ 18a17).

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



## Modèle CDD saisonnier

Modèle de contrat de travail à caractère saisonnier à durée déterminée<sup>1</sup>  
Articles L.122-1 à L.122-13 du Code du travail

Les parties soussignées :

1. Mme / M. / La société \_\_\_\_\_ demeurant / établie et ayant  
son siège social à \_\_\_\_\_ représenté(e) par \_\_\_\_\_,

ci-après désigné(e) « l'employeur » ; et

2. Mme / M. \_\_\_\_\_

demeurant à

\_\_\_\_\_

ci-après désigné(e) « le/la salarié(e) » ; ont conclu le présent **contrat de travail à caractère saisonnier à durée déterminée**.

### Article 1<sup>er</sup>. Objet du contrat de travail à caractère saisonnier à durée déterminée<sup>2</sup>

Le/la salarié(e) est embauché(e) par l'employeur en tant que saisonnier/saisonnier pour les travaux suivants dans les domaines de l'agriculture/de la viticulture/de l'horticulture, qui ne s'étendent pas sur toute l'année :

\_\_\_\_\_



# 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 2 fois pour une durée déterminée.

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

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. (entreprises de l'agriculture, de la viticulture pas mentionnées à l'article L. 211-3 -> donc droit commun applicable).

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 adolescents, 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 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 au plus 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. 211-6 du Code du travail

La période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée le chef d'entreprise doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation de la délégation du personnel.

A défaut de délégation du personnel l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure d'information et de consultation a été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'ITM dans le mois de sa prise d'effet.



# Durée de travail



## Art. L. 211-7 du Code du travail

Le plan d'organisation de travail (POT) portant sur l'activité prévisible de l'entreprise doit être conçu de façon à permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable; il ne doit toutefois pas nécessairement être nominatif.

Tout POT à établir contiendra, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

- le début et la fin de la période de référence et le début et la fin de la durée du POT;
- l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
- les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs;
- le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.



## Durée de travail



### Art. L. 211-7 du Code du travail

Le POT peut s'étendre à l'intégralité des salariés ou se limiter aux salariés de certaines parties de l'entreprise seulement.

Toute entreprise peut compléter le contenu du POT et sa durée peut être modifiée d'un commun accord avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les salariés concernés.

Par ailleurs, la durée du POT ne peut être inférieure à un mois à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du POT doit correspondre à la durée de la période de référence.



## Durée de travail



### Art. L. 216-1 du Code du travail

Exemple :

Période de référence : 4 semaines

Répartition de la durée de travail :

Semaine 1 : 50 heures

Semaine 2 : 50 heures

Semaine 3 : 50 heures

Semaine 4 : 10 heures

Total :  $160 \text{ heures} / 4 = 40 \text{ heures par semaine}$

Pas de congé supplémentaire à accorder au salarié étant donné que la période de référence ne dépasse pas la durée d'un mois.

Pas de majoration pour heures supplémentaires à payer étant donné que la moyenne de 40 heures par semaine est atteinte à la fin 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;
- les prolongations de la durée normale du travail (heures supplémentaires);
- les heures prestées les dimanches;
- les jours fériés légaux;
- la nuit;
- ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs.

Modèle:

Registre relative à la durée de travail						Mois XX				
Max Mustermann										
1911 01 01 111 11										
Mécanicien										
Entrée XX.XX.XXXX Sortie										
Date	Début journée	Début pause	Fin pause	Fin journée	Total des heures	Heures supplémentaires	Heures travaillées un dimanche	Heures travaillées un jour fériée	Heures de nuit	Majoration
Lundi XX.XX.XXXX										
Mardi XX.XX.XXXX										
Mercredi XX.XX.XXXX										
Jeudi XX.XX.XXXX										
Vendredi XX.XX.XXXX										
Samedi XX.XX.XXXX										
Dimanche XX.XX.XXXX										



# Cumul de plusieurs emplois salariés



## Art. L. 213-1 du Code du travail

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois à condition de respecter la limite de la durée de travail normale de 40 heures par semaine.

Le salarié cumulant plusieurs emplois est obligé de notifier à l'ITM les emplois occupés, lorsque sa durée normale de travail excède 40 heures par semaine du fait de ce cumul.

Cette notification est à envoyer par lettre simple à l'ITM.

L'ITM peut se faire communiquer par le Centre commun de la sécurité sociale ou par les différentes institutions de sécurité sociale les données nécessaires pour surveiller l'application de ces dispositions.

Est puni d'une amende de 251 à 5 000 euros le salarié qui ne se conforme pas à l'obligation de notification. Le refus de fournir les renseignements demandés, le refus de les fournir dans un délai prescrit ainsi que le fait de fournir des renseignements inexacts sont passibles d'une amende de 251 à 2 500 euros.



# 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



## Art. L. 221-1 du Code du travail

Par les termes de « salaire ou appointements » on entend la rétribution globale du salarié, comprenant :

- le salaire en numéraire;
- les avantages en nature et les rétributions accessoires tels que notamment :
  - les gratifications,
  - les tantièmes,
  - les primes,
  - les logements,
  - les repas,
  - les voitures de service,
  - etc.

# 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 1er avril 2023 (indice 921,40):

Age	%	Salaire horaire brut (€)	Salaire brut (€) indice base 100	Salaire mensuel brut Indice 921,40
18 ans et plus non qualifié	100%	14,4985	272,22	2.508,24
de 17 à 18 ans	80%	11,5988	217,78	2.006,59
de 15 à 17 ans	75%	10,8739	204,17	1.881,18
18 ans et plus, qualifié	120%	17,3982	326,66	3.009,88



## 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, voiture de service 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 d'inscription au contrat, 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.



# Fiche de salaire



## 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 (pas 40 heures par semaine).

La fiche de salaire est également à établir pour les travailleurs occasionnels qui ne seraient pas affiliés auprès du CCSS.



# Preuves de paiement du salaire



## Art. L. 125-7 du Code du travail

En cas de versement du salaire sur le compte bancaire du salarié :

-> seule une copie de l'avis de débit de la banque vaut valable preuve de paiement.

En cas de paiement du salaire en espèces :

-> seule une copie du reçu signé par le salarié vaut valable preuve de paiement.

La signature de la fiche de salaire par le salarié, sans mention « paiement du salaire reçu » ne vaut pas comme valable preuve de paiement.





# 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

Modèle :

Livre de congé - Année 2022												27 09 20
Max Mustermann												
1911 01 01 111 11												
MECANICIEN												
Entrée	01 01 1931		Sortie									
Jour	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC
1							8					
2												
3												
4		8										
5												
6												
7		8										
8		8										
9		8										
10		8										



# Examens médicaux d'embauche



## Art. L. 326-1 du Code du travail

Toute personne brigant 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.

Validité du certificat médical d'embauche établi par un service de santé à l'étranger ?

-> Compétence services de santé au travail



# 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.

La nomination n'est effective que si:

- le salarié désigné satisfait aux exigences de qualification de base minimale, de l'expérience professionnelle et de la formation appropriée;
- le salarié désigné dispose des moyens et du temps nécessaire pour accomplir ses missions.



# 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 prestation 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 et l'adresse de l'employeur détachant;
- 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;
- l'adresse du lieu de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
- les noms, prénoms, dates de naissance et nationalité des salariés détachés;
- La nature de l'activité que les salariés détachés exercent au Luxembourg.

# Détachement

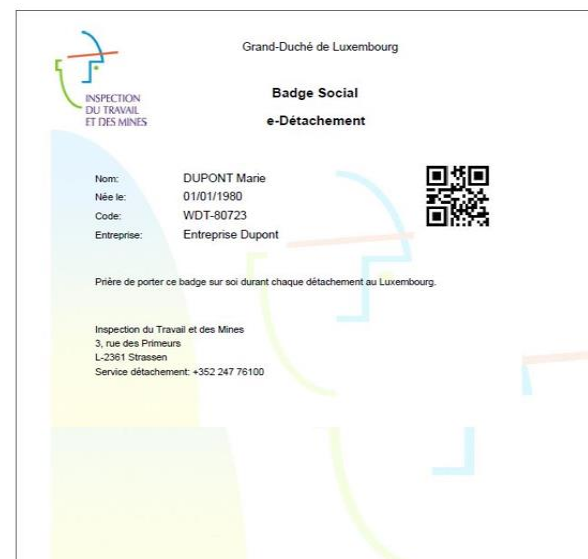


## Art. L. 142-2 du Code du travail

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 conserver pendant la durée du détachement sur le lieu de travail à LU :

- la copie du contrat de prestation de services;
- l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1 ou la preuve d'une affiliation à l'étranger;
- la copie du contrat de travail;
- les fiches de salaires;
- les preuves de paiement;
- 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.



## Art. L. 291-1 du Code du travail

Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel

Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre :

- à des critères de salubrité et d'hygiène, comprenant les exigences relatives à la surface, l'humidité, la ventilation, la nocivité des murs et de l'air et la santé en général des personnes logées dans un logement ou dans une chambre;
- à des critères de sécurité, comprenant les exigences relatives à l'accès, la stabilité, l'électricité, le chauffage, le gaz et la prévention incendie d'un logement ou d'une chambre;
- à des critères d'habitabilité, comprenant les exigences relatives à la hauteur des pièces d'un logement ou d'une chambre ainsi que les exigences relatives aux équipements élémentaires dont doit disposer un logement ou une chambre.



# Hébergement



Loi du 20 décembre 2019 relative au critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2019/12/20/a882/jo>

Règlement grand-ducal du 20 décembre 2019 déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2019/12/20/a883/jo>

La surface d'une chambre ne peut être inférieure à 9 m<sup>2</sup> par occupant.

Aucune chambre à coucher d'un logement respectivement aucune chambre ne peut être occupée par plus de deux personnes majeures.

L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

## Art. L. 291-1 du Code du travail

« logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes



## Art. L. 291-1 du Code du travail

« chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement ;



Chambre



Pas une chambre au sens de l'art. L. 291-1

## Art. L. 291-1 du Code du travail

« local collectif » : un local composé de la cuisine, de la pièce de séjour ou de la salle de bain, destiné à satisfaire les besoins des occupants d'une ou de plusieurs chambres et situé à l'extérieur de celles-ci.

« Local collectif »



## Art. 4. Contamination air/poussières

Aucun logement, chambre ou local collectif ne peut présenter :

- Facteurs physiques (amiante)



# Hébergement

Art. 4. Concentration élevée de microorganismes en raison d'une fuite d'eau ou d'humidité (moisissures)



# Hébergement

Art. 5. Les pièces suivantes doivent disposer d'une fenêtre donnant sur l'extérieur :

Chambres à coucher

Salles de séjour

si aucune fenêtre présente dans une des pièces (chambre à coucher et salle de séjour) ou si la fenêtre est murée



si le volet est bloqué ou s'il présente un dysfonctionnement empêchant son ouverture



Art. 5. Toilettes sont équipées d'un dispositif de ventilation naturelle ou mécanique

si les toilettes ne présentent ni une fenêtre, ni une ventilation mécanique de type VMC ou extracteur



Art. 8. Les portes, couloirs et escaliers d'un tel immeuble sont à organiser de manière à permettre une évacuation rapide et sécurisée de tous les occupants

si portes d'issue de secours fermées à clé



A noter qu'une issue de secours peut être équipée d'une poignée anti-panique ou d'une barre anti-panique

# Hébergement

Art. 8. Dans les couloirs dont les dalles sont en matériaux combustibles\* et dans les cages d'escalier en bois, des détecteurs de fumée doivent être installés.

\* On entend par matériaux combustibles : bois, moquette, PVC...



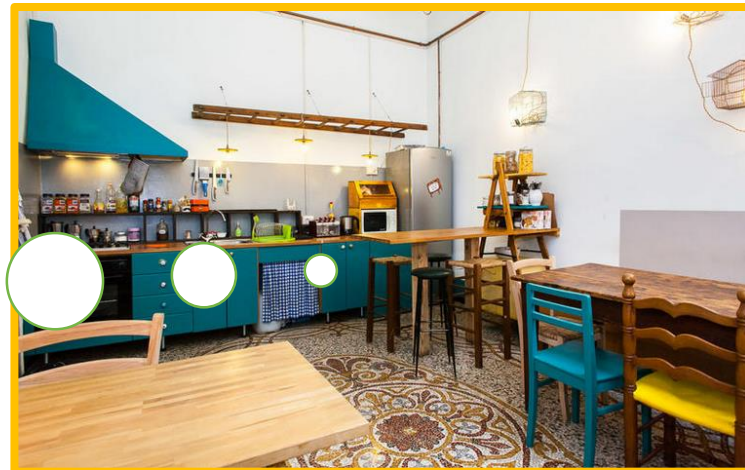
Art. 8. La salle de bain doit disposer d'un détecteur de monoxyde de carbone autonome si un boiler au gaz y est installé.

Attention : un détecteur de monoxyde de carbone n'est pas un détecteur de fumée !



Art. 8. En cas de cuisine collective, celle-ci est à équiper d'une trousse de premier secours

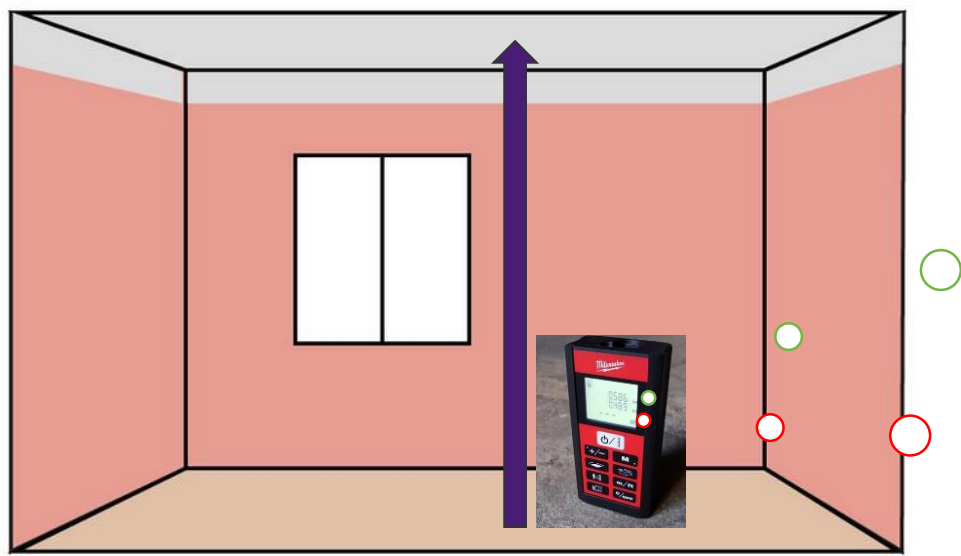
Attention : il existe différentes tailles de trousse de premier secours (en fonction du nombre d'occupants)





# Hébergement

Art. 11. La hauteur d'un logement, d'une chambre ou d'un local collectif, ne doit pas être inférieure à 2,20 mètres, sauf la partie mansardée.



2,20m = OK

2,15m = NOK

# Hébergement

Art. 11. Un logement, une chambre ou un local collectif exploité dans les combles (sous le toit) a, sur au moins deux-tiers de son étendue, une hauteur libre sous plafond d'au moins 2,00 mètres.  
Le restant de son étendue a une hauteur libre sous plafond entre 1,80 et 2,00 mètres.



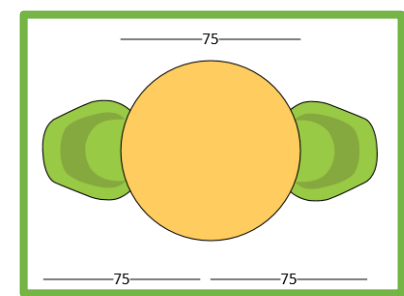
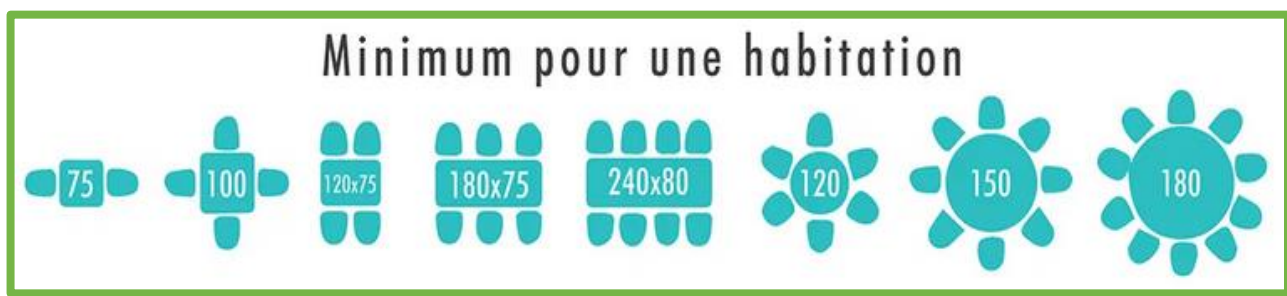


# Hébergement



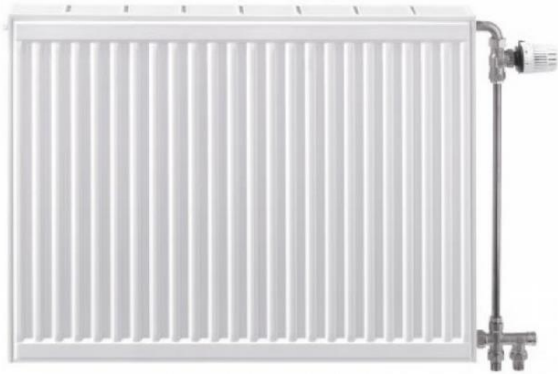
Art. 11. La cuisine ou la pièce de séjour doivent disposer d'au moins 0,75 place à table assise par occupant.

Exemples :





Art. 12. Chaque chambre ou local collectif doit disposer d'une installation de chauffage.



Radiateur



Chauffage d'appoint

# Hébergement

Art. 12. Chaque pièce d'un logement (sauf chambre et cuisine) ainsi que chaque local collectif doit disposer d'au moins 2 prises d'électricité.

(Attention : une rallonge n'est pas une prise !!)



# Hébergement

Art. 13. L'exploitant respectivement le propriétaire est tenu de meubler suffisamment toute chambre meublée, laquelle doit comporter au moins une table



table est une planche sur des tréteaux OU  
la table est défectueuse



# Hébergement

Art. 13. L'exploitant respectivement le propriétaire est tenu de meubler suffisamment toute chambre meublée, laquelle doit comporter, pour chaque occupant, un lit avec matelas séparé du sol

Sacs de couchage



# Hébergement

Art. 13. L'exploitant respectivement le propriétaire est tenu de meubler suffisamment toute chambre meublée, laquelle doit comporter, pour chaque occupant, une chaise

chaise fortement endommagée



Chambre sans chaise



Chaise abîmée



Art. 13. Une chambre doit disposer d'au moins 3 prises d'électricité.

(Attention : une rallonge n'est pas une prise !!)

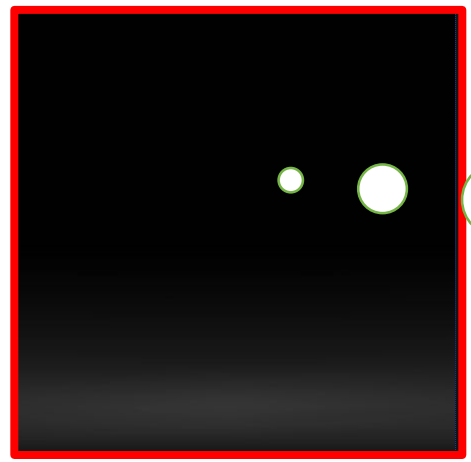
prises endommagées





# Hébergement

Art. 14. Chaque logement, chambre ou local collectif doit disposer d'un éclairage artificiel.



Art. 15. Tout logement est à équiper d'installations sanitaires.

=> C'est quoi une installation sanitaire ??



Toilette



Lavabo



douche



ou  
baignoire



# Hébergement

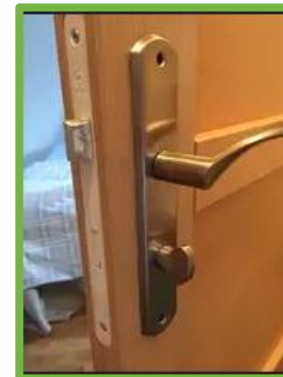
Art. 15. Les occupants des chambres qui ne disposent pas d'installations sanitaires privées ont accès à des installations sanitaires communes accessibles sans devoir passer par l'extérieur de l'immeuble.



# Hébergement

Art. 15. Jusqu'à six occupants ne disposant pas d'installations sanitaires individuelles, ceux-ci doivent disposer d'un accès exclusif à une salle de bain chauffée comportant un lavabo et une douche ou une baignoire alimentés avec eau froide et chaude

1 salle de bain par six occupants !

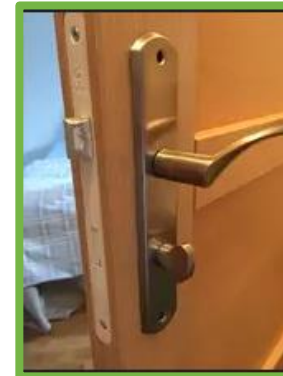
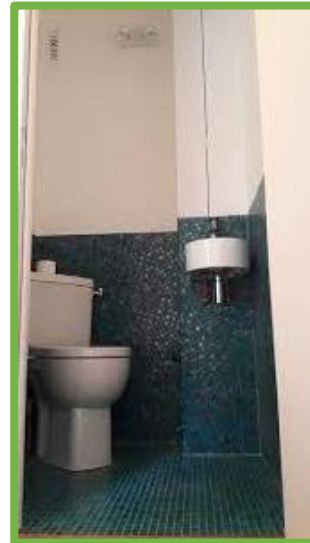




# Hébergement

Art. 15. Jusqu'à six occupants ne disposant pas d'installations sanitaires individuelles, ceux-ci doivent disposer d'un accès exclusif à une toilette avec lavabo.

1 toilette par six occupants !



# Hébergement

Art. 15. Jusqu'à six occupants et si les toilettes sont situées en dehors de la salle de bain, cette pièce est à cloisonner jusqu'au plafond.

1 toilette par six occupants !



# Hébergement

Art. 16. La cuisine comporte au moins un évier équipé d'eau chaude et froide muni d'un siphon



# Hébergement

Art. 16. La cuisine ou la niche de cuisine comportent au moins un évier raccordé à un système d'évacuation des eaux usées

si la cuisine n'est raccordée à aucune évacuation (coule dans la cuisine)



Art. 16. La cuisine ou la niche de cuisine comportent au moins trois prises d'électricité

(Attention : une rallonge n'est pas une prise !!)



# Hébergement

Art. 16. En cas d'utilisation collective, la cuisine doit comprendre 4 plaques de cuisson augmentées de 4 plaques au-delà de dix occupants







# Hébergement



Art. 16. En cas d'utilisation collective, la cuisine doit comprendre un réfrigérateur





# 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

