

**INSPECTION
DU TRAVAIL
ET DES MINES**



L'Inspection du travail et des mines

Institut Viti-Vinicole
29 juillet 2025





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 déterminée¹
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^{er}. Objet du contrat de travail à caractère saisonnier à durée déterminée²

Le/la salarié(e) est embauché(e) par l'employeur en tant que saisonnier/saisonnière 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 (Loi du 24 juillet 2024 conditions trav.):

- 1) l'**identité** des parties;
- 2) la **date du début** de l'exécution du contrat de travail;
- 3) le **lieu de travail** et à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le siège ou domicile de l'employeur;
- 4) la nature de l'emploi occupé et la description des tâches et des fonctions du salarié;
- 5) la **durée de travail** journalière ou hebdomadaire et les modalités relatives aux heures supplémentaires et à leur rémunération (*);
- 6) l'**horaire** normal de travail;
- 7) la **rémunération**, le salaire de base, et le cas échéant, les compléments de salaire (*);
- 8) le **congé annuel payé** et les modalités d'attribution et de détermination de ce congé; (*)
- 9) la procédure à observer en cas de résiliation du contrat de travail, les délais de préavis; (*)
- 10) la durée éventuelle d'une **période d'essai (*)**;
- 11) les **clauses** dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
- 12) la mention des **conventions collectives** régissant les conditions de travail du salarié;
- 13) l'identité de l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales (*)
- 14) le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur (*).

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



Contrat de travail



Art. L. 121-4 du Code du travail

Lorsqu'une ou plusieurs **informations** essentielles devant figurer au contrat de travail n'a (ont) **pas été communiquée(s)** au salarié **au début** de l'exécution du contrat, et au plus tard, dans les délais maximums :

- **7 premiers jours** de la relation de travail (mentions 1 à 7 et 10)
- **premier mois** de la relation de travail (mentions 8, 9 et 11 à 14)

le **salarié peut**, dans un délai de **15 jours** à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, **demander**, par simple requête, au **président de la juridiction du travail**, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, **d'enjoindre l'employeur**, y compris sous peine d'astreinte, **à lui fournir les informations** manquantes



Contrat de travail



Art. L. 121-4 du Code du travail

Lorsque le contrat de travail ou la relation de travail est **antérieur au 4 août 2024**, le **salarié peut demander** à l'employeur de lui transmettre un **contrat de travail**, sinon un document **conforme** aux dispositions de l'article L. 121-4 telles que modifiées par la [loi du 24 juillet 2024](#) et reprenant les informations essentielles de la relation de travail.

L'employeur est alors **tenu de lui fournir** un ou plusieurs documents de nature à se mettre en conformité avec les règles établies à l'article L. 121-4 dans un **délai de 2 mois** à partir de la réception de la demande du salarié.



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 (7)**;
- lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la **durée minimale** pour laquelle il est conclu (7);
- 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 (7);
- le cas échéant, la **clause de renouvellement**.

(7) : les informations devant figurer au contrat de travail doivent être communiquées au salarié au début de l'exécution du contrat, et au plus tard, dans le délai maximum des 7 premiers jours de la relation de travail



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.



Contrat de travail – Période d’essai



Art. L. 122-11 du Code du travail

Lorsque le contrat ne comporte **pas de terme** précis, la période d’essai est **calculée** par rapport à la **durée minimale** du contrat.

La période d’essai éventuellement convenue entre parties **ne peut être, ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée** fixée au contrat de travail à durée déterminée ou de la durée minimale pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu.

Exemple 1 : Dans le cadre d’un **CDD de 5 mois**, la période d’essai éventuellement convenue entre parties ne pourra, en aucun cas, être supérieure à $(5 \text{ mois} / 4)$ **1,25 mois**.

Comme la période d’essai dépassant un mois **doit être exprimée en mois entiers**, la période d’essai pouvant être convenue entre parties ne devra donc en aucun cas être supérieure à **1 mois**.

Exemple 2 : Dans le cadre d’un **CDD de 4 semaines**, la période d’essai éventuellement convenue entre parties ne pourra, en aucun cas, être supérieure à $(4 \text{ semaines} / 4)$ **1 semaine**.

Comme la période d’essai **ne peut être inférieure à deux semaines**, il en découle que le CDD d’une durée de 4 semaines ne devrait **pas pouvoir prévoir de clause d’essai**.

Il en résulte que les **CDD d’une durée de moins de deux mois** ne devraient donc **pas pouvoir contenir une clause d’essai**.



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

Activité manuelle : Pas lieu de notifier la **décision sur la durée de la période de référence** à l'ITM et d'établir un plan d'organisation de travail **POT**.

Activité intellectuelle : 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

Activité intellectuelle : 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

Activité intellectuelle : 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										



Pauses et repos journalier



Art. L. 211-16 du Code du travail

Lorsque le temps de **travail journalier** est **supérieur à 6 heures par jour**, l'horaire de travail doit être entrecoupé d'un ou de plusieurs **temps de repos** rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

A noter que la **durée de cette pause** n'est pas prescrite par la loi.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que **d'une seule période de repos non rémunérée**.

Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période de repos de **11 heures consécutives au moins**.



Repos hebdomadaire



Art. L. 231-11 du Code du travail

Tous les salariés ont droit à un **repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures** qui doit comprendre, dans la mesure du possible, la journée du dimanche.

Lorsqu'un tel repos hebdomadaire n'est pas possible et indépendamment de toute constatation de l'ITM, les salariés ont droit à un **congé supplémentaire** pour chaque période entière de **8 semaines**, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé (maximum **6 jours de congé supplémentaire** par an).

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le **prochain repos** hebdomadaire doit intervenir **endéans les prochains 7 jours**.



Repos hebdomadaire



Art. L. 231-11 du Code du travail

Le repos hebdomadaire de 44 heures **intervient** endéans les prochains 7 jours:

Dimanche	14/01/2024	10:00	14:00	15:00	16:00	8 heures de repos (de 16:00 à 24:00)	
Lundi	15/01/2024	R	R	R	R	24 heures de repos (de 0:00 à 24:00)	
Mardi	16/01/2024	12:00	15:00	17:00	22:00	12 heures de repos (de 0:00 à 12:00) = Total de 44 heures de repos	Le prochain repos hebdomadaire de 44 heures doit intervenir endéans les prochains 7 jours : mardi à 12:00
Mercredi	17/01/2024	10:00	14:00	17:00	22:00		
Jeudi	18/01/2024	09:00	13:00	16:00	21:00		
Vendredi	19/01/2024	09:00	13:00	16:00	21:00		
Samedi	20/01/2024	09:00	13:00	16:00	21:00		
Dimanche	21/01/2024	09:00	12:00	13:00	14:00	10 heures de repos (de 14:00 à 24:00)	
Lundi	22/01/2024	R	R	R	R	24 heures de repos (de 0:00 à 24:00)	
Mardi	23/01/2024	10:00	14:00	17:00	22:00	10 heures de repos (de 0:00 à 10:00) = Total de 44 heures de repos interviennent avant mardi 12:00	



Repos hebdomadaire



Art. L. 231-11 du Code du travail

Le repos hebdomadaire de 44 heures **n'intervient pas** endéans les prochains 7 jours:

Dimanche	14/01/2024	10:00	14:00	15:00	16:00	8 heures de repos (de 16:00 à 24:00)	
Lundi	15/01/2024	R	R	R	R	24 heures de repos (de 0:00 à 24:00)	
Mardi	16/01/2024	12:00	15:00	17:00	22:00	12 heures de repos (de 0:00 à 12:00) = Total de 44 heures de repos	Le prochain repos hebdomadaire de 44 heures doit intervenir endéans les prochains 7 jours : mardi à 12:00
Mercredi	17/01/2024	10:00	14:00	17:00	22:00		
Jeudi	18/01/2024	09:00	13:00	16:00	21:00		
Vendredi	19/01/2024	09:00	13:00	16:00	21:00		
Samedi	20/01/2024	09:00	13:00	16:00	21:00		
Dimanche	21/01/2024	09:00	12:00	13:00	18:00	6 heures de repos (de 18:00 à 24:00)	
Lundi	22/01/2024	R	R	R	R	24 heures de repos (de 0:00 à 24:00)	
Mardi	23/01/2024	14:00	14:00	17:00	22:00	14 heures de repos (de 0:00 à 14:00) = Total de 44 heures de repos n'interviennent pas avant mardi 12:00	



Travail du dimanche



Art. L. 231-6 et L. 231-7 du Code du travail

Une **dérogation** est prévue en ce qui concerne le droit des salariés des entreprises de **l'agriculture** et de la **viticulture** d'obtenir une **majoration** de leur salaire **de 70%** pour chaque heure travaillée le dimanche.

Toutefois, cette exception prévue pour les entreprises de l'agriculture et de la viticulture ne concerne que la majoration du salaire. De ce fait, les dispositions de droit commun concernant le **repos compensatoire restent applicables** aux salariés des entreprises de l'agriculture et la viticulture.

En outre, le travail du dimanche presté dans une entreprise de l'agriculture ou de la viticulture ouvre le droit pour le salarié totalisant au cours de l'année de calendrier **20 dimanches** d'occupation au moins à **2 journées de congé** payé venant s'ajouter au congé annuel de récréation.

Pour les salariés des entreprises de **l'horticulture** le régime de **majoration** de salaire de **70%** pour chaque heure travaillée le dimanche reste applicable.



Travail du dimanche



Art. L. 231-6 et L. 231-7 du Code du travail

Exemple :

Un salarié d'une entreprise de l'agriculture ou de la viticulture qui est occupé à temps plein et qui travaille **4 heures** le dimanche a droit à un **repos compensatoire** d'une **demi-journée (4 heures)**. Le **repos compensatoire à accorder n'est pas à rémunérer** car le travail du dimanche a déjà été rémunéré.

A noter qu'au cas où le travail n'a pas excédé 4 heures, le **repos compensatoire** doit être accordé **avant ou après 13.00 heures** et ce jour-là la durée de travail ne peut excéder **5 heures**.

Pour le cas où ce même salarié travaille **6 heures** le dimanche, il a droit à un **repos compensatoire d'une journée (8 heures)** qui est à accorder et 6 heures sont payées pour le travail du dimanche.

Par ailleurs, pour le cas où ce même salarié est occupé **20 dimanches** au moins au cours d'une année, il a droit à **2 journées de congé** payé venant s'ajouter au congé annuel de récréation.



Jours fériés



Art. L. 232-1 à L. 232-7 du Code du travail et RGD du 8 octobre 1976

Pour les entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture dont l'**activité est soumise à des variations saisonnières**, les **majorations** de salaire des salariés **travaillant un jour férié légal qui tombe sur un jour ouvrable** sont à indemniser pour chaque jour férié légal travaillé:

- soit par l'octroi de **2 jours de repos payés** dans un **délai de 6 mois** ;
- soit par l'octroi de **2 jours de congés payés** venant s'ajouter au **congé ordinaire** ;
- soit, **pour l'ensemble des jours fériés légaux** travaillés, par l'octroi sur toute l'année, **d'une demi-journée de repos payée par semaine**.

Toutefois, ces salariés ont toujours **droit à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestée** lors du jour férié selon les termes du contrat de travail.

En outre, il faut noter que ces jours de repos **ne peuvent pas être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire**.



Jours fériés



Art. L. 232-1 à L. 232-7 du Code du travail et RGD du 8 octobre 1976

Pour les entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture dont l'**activité est soumise à des variations saisonnières**, les **majorations** de salaire des salariés **travaillant un jour férié légal qui tombe sur un dimanche** sont à indemniser pour chaque jour férié légal travaillé:

- soit par l'octroi de **2 jours de repos payés** dans un **délai de 6 mois** ;
- soit par l'octroi de **2 jours de congés payés** venant s'ajouter au **congé ordinaire** ;
- soit, **pour l'ensemble des jours fériés** légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année, **d'une demi-journée de repos payée par semaine**.

En outre, il faut noter que ces jours de repos **ne peuvent pas être mis en compte pour la** computation de la période de **repos hebdomadaire**.

Par ailleurs, pour le cas où ce même salarié est occupé **20 dimanches** au moins au cours d'une année, il a droit à **2 journées de congé payé** venant s'ajouter au congé annuel de récréation. (sauf pour les entreprises de **l'horticulture : 70% majoration**)



Jours fériés



Art. L. 232-1 à L. 232-7 du Code du travail (droit commun)

Pour les entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture dont l'**activité n'est pas soumise à des variations saisonnières**, les salariés qui **travaillent** un jour férié légal tombant **sur un jour ouvrable** sont soumis au **régime de droit commun** en matière de majoration relative aux heures fériées et ont droit à :

- la **rémunération** du nombre d'heures de travail **qui auraient normalement été prestées** pendant ce jour au tarif horaire normal,
- **+ rémunération des heures effectivement prestées** pendant ce jour au tarif horaire normal,
- **+ majoration de 100 %** du tarif horaire normal **des heures effectivement prestées** pendant ce jour.

La rémunération totale pour le travail au cours d'un jour férié légal s'élève donc à **300%**.



Jours fériés



Art. L. 232-1 à L. 232-7 du Code du travail (droit commun)

Pour les entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture dont l'**activité n'est pas soumise à des variations saisonnières**, les salariés qui **travaillent** un jour férié légal tombant **sur un dimanche** sont soumis au **régime de droit commun** en matière de majoration relative aux heures fériées et ont droit à :

- à **un jour de congé compensatoire** qui doit être accordé dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question
- **+ rémunération des heures effectivement prestées** pendant ce jour au tarif horaire normal,
- **+ majoration de 100 %** du tarif horaire normal **des heures effectivement prestées** pendant ce jour.

Par ailleurs, pour le cas où ce même salarié est occupé **20 dimanches** au moins au cours d'une année, il a droit à **2 journées de congé payé** venant s'ajouter au congé annuel de récréation. (sauf pour les entreprises de **l'horticulture : 70% majoration**)



Jours fériés



Art. L. 232-1 à L. 232-7 du Code du travail (droit commun)

Pour les salariés des entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture qui **ne travaillent pas** un jour férié légal sont soumis au régime de droit commun en matière de majoration relative aux heures fériées et ont droit pour :

Jour férié pendant lequel le salarié **n'aurait de toute façon pas travaillé**:

- **1 jour de congé compensatoire** à accorder dans un délai de **3 mois** à partir du jour férié

Jour férié pendant lequel le salarié **aurait normalement travaillé plus de 4 heures**:

- **la rémunération** du nombre **d'heures** de travail qui auraient **normalement** été **prestées**

Jour férié pendant lequel le salarié **aurait normalement travaillé 4 heures ou moins**:

- **la rémunération** du nombre **d'heures** de travail qui auraient **normalement** été **prestées**
- + une **½ journée de congé compensatoire** à accorder dans un délai de **3 mois** prenant cours le lendemain du jour férié en question.



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



Art. L. 572-1 à L. 572-10 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 **10.000 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 125.000 euros** par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier



Autorisation de travail



Art. L. 574-1 à L. 574-7 du Code du travail

L'emploi de ressortissants de pays tiers en **situation irrégulière (sans autorisation de travail)** est interdit.

Sans préjudice des dispositions concernant le titre de séjour, l'**employeur** d'un ressortissant de pays tiers est **obligé de détenir** sur le territoire luxembourgeois, pendant toute la durée d'occupation du ressortissant de pays tiers, **une copie de l'autorisation de travail** en vue d'une éventuelle inspection.

A défaut de respecter ces dispositions :

- **Amende administrative de 10.000 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 125.000 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 (rémunération d'un administrateur d'une société commerciale correspondant à un pourcentage du bénéfice net)
 - 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 mai 2025 (indice 968,04) :

Age	%	Salaire horaire brut (€)	Salaire brut (€) indice base 100	Salaire mensuel brut Indice 968,04
18 ans et plus non qualifié	100%	15,6285	279,30	2.703,74
de 17 à 18 ans	80%	12,5028	223,44	2.162,99
de 15 à 17 ans	75%	11,7214	209,47	2.027,80
18 ans et plus, qualifié	120%	18,7542	335,16	3.244,48



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 la signature **du reçu** ou de la **fiche de salaire** par le salarié avec la **mention « paiement du salaire à hauteur de x euros reçu »** vaut valable preuve de paiement.



Congé annuel de récréation



Article L. 233-4 et L. 233-7 du Code du travail

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

Pour la 1^{ère} et la dernière année d'occupation : Le congé est dû à raison d'un **12^{ème}** par mois de travail entier. Seules, les périodes d'occupation **dépassant 15 jours** de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Le salarié n'a **pas droit au congé** pour le mois pour lequel il n'a pas été occupé plus de 15 jours.

Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Exemple :

26 jours de congé par an / 12 mois = **2,1667 jours de congé par mois**

Occupation 8 mois: $8 \times 2,1667 = 17,33$ -> 17 jours de congé

Occupation 4 mois: $4 \times 2,1667 = 8,67$ -> 9 jours de congé



Congé annuel de récréation



Article L. 233-7 et L. 233-12 du Code du travail

Pour toute autre année, qui n'est pas la 1^{ère} ni la dernière du contrat de travail, le salarié qui n'a pas travaillé tout le mois a **droit au prorata** du congé légal en fonction des jours travaillés.

Exemples :

Le salarié qui a travaillé du 1^{er} juillet au 10 juillet et qui était en congé parental du 11 juillet au 31 juillet a droit au prorata du congé légal pour les 10 jours travaillés.

Calcul appliqué (en fonction du nombre de jours ouvrables du mois que le salarié aurait dû effectuer):

$26 \text{ jours de congé} / 12 \text{ mois} = 2,17 \text{ jours/mois}$

$2,17 / 23 \text{ jours ouvrables} \times 10 \text{ jours de travail} = 0,94 \text{ jours de congé}$



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.

En cas de contrôle par l'ITM :

- Examen médical d'embauche : La **demande patronale** a été effectuée **dans les 2 mois** suite à l'embauche
- Examen médical périodique : La **demande patronale** a été effectuée **avant l'échéance** du certificat d'examen médical d'embauche
- La demande patronale a été effectuée plus de **2 mois après** l'embauche **ou après l'échéance** du certificat médical d'embauche



Etudiants pendant les vacances scolaires



Art. L. 151-2 du Code du travail

Sont considérées comme élèves ou étudiants les personnes:

- de **15 à 27 ans** accomplis (échéance à la date du 27ème anniversaire);
- **inscrites dans un établissement d'enseignement** luxembourgeois ou étranger; et
- qui suivent de façon régulière un **cycle d'enseignement à horaire plein**.

Sont également considérées comme étudiants les personnes dont **l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois**.

Un **contrat d'étudiant** entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant doit être conclu:

- par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service (modèle FAQ 2b3).

A défaut de contrat écrit, l'engagement est réputé fait sous **contrat de travail**; la preuve du contraire n'est pas possible.

L'employeur est tenu de communiquer à l'ITM une **copie du contrat d'étudiant** dans les **7 jours** suivant le début du travail.



Etudiants pendant les vacances scolaires



Art. L. 151-4 du Code du travail

La durée d'occupation ne peut pas dépasser **2 mois ou 346 heures par année civile**, peu importe s'il s'agit d'un ou de plusieurs contrats.

Il est donc possible de conclure un ou plusieurs contrats d'étudiant à **temps partiel** sur une durée d'occupation **supérieure à 2 mois** pendant une ou plusieurs vacances scolaires à condition de ne pas dépasser 2 fois 173 heures = 346 heures par année civile.

Exemple:

Il est possible de conclure un ou plusieurs contrats d'étudiant à **mi-temps de 20 heures** par semaine (= **86,5 heures par mois**) sur une période de **4 mois** par année civile ($4 \times 86,5 = 346$ heures).

Durée de travail journalière 8 heures et hebdomadaire 40 heures.



Etudiants pendant les vacances scolaires



Art. L. 151-5 du Code du travail

La rémunération de l'élève ou de l'étudiant ne peut être inférieure à 80 % du salaire social minimum (SSM).

A partir du 1^{er} mai 2025 (indice 968,04), la rémunération des élèves et étudiants s'élève à :

Tableau de rémunération des élèves et étudiants

Age	%	Salaire horaire brut (€)	Salaire mensuel brut (€) indice 968,04
18 ans et plus non qualifié	80% de 100% du SSM	12,5028 €	2.162,99 €
de 17 à 18 ans	80% de 80% du SSM	10,0022 €	1.730,39 €
de 15 à 17 ans	75% de 80% du SSM	9,3771 €	1.622,24 €



Etudiants pendant les vacances scolaires



Art. L. 151-7 du Code du travail

Toutes les dispositions concernant les **conditions de travail** et la **protection des salariés** sont applicables aux élèves et étudiants, dont notamment :

- les dispositions relatives à la **protection des jeunes salariés**;
- la **protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes**;
- les **examens médicaux d'embauche** (travail sur un poste à risques).

Exceptions:

- **pas droit à un congé payé** de récréation;
- le **congé extraordinaire** doit être accordé dans les cas prévus par la loi sans qu'une indemnité ne soit due pendant ces absences;
- **pas droit à une rémunération pendant** les périodes d'absence dues à une **maladie**;
- **peuvent travailler le dimanche** ou un **jour férié légal**. **Également**, les élèves et étudiants **adolescents** (de 15 à 18 ans).



Etudiants en dehors des vacances scolaires



Art. L. 122-1 du Code du travail

La loi permet aux élèves et étudiants de conclure un **contrat à durée déterminée** dont la durée hebdomadaire ne peut toutefois pas dépasser **15 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de 4 semaines.**

Durant les vacances scolaires, il est permis de conclure un **contrat étudiant** dont la durée hebdomadaire peut être portée à **40 heures.**

Ces contrats à durée déterminée peuvent être conclus successivement entre un même employeur pour une **durée totale maximale de 60 mois (5 ans), renouvellements compris.**

Ces contrats **peuvent être renouvelés plus de 2 fois,** même pour une durée totale dépassant 24 mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée.

L'étudiant qui est occupé moyennant CDD en dehors des vacances scolaires ne peut être occupé **qu'à partir de 16 ans accomplis.**



Etudiants en dehors des vacances scolaires



Art. L. 122-1 du Code du travail

Les élèves et étudiants occupés moyennant CDD ont **droit au prorata du congé légal comme les salariés occupés à temps partiel.**

Les élèves et étudiants occupés moyennant CDD ont **droit aux majorations pour le travail du dimanche et des jours fériés.**

Les élèves et étudiants **adolescents de 16 à 18 ans** occupés moyennant CDD **ne peuvent être occupés les dimanches et les jours fériés, sauf exceptions** prévues par l'article L. 344-13 du Code du travail (en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent et s'il ne peut être recouru à des salariés adultes).

Dans cette hypothèse, les majorations spécifiques du travail le dimanche ou des jours fériés des adolescents s'appliquent:

- Dans la période de **12 jours suivant** immédiatement le dimanche ou jour férié légal travaillé, **une journée de repos compensatoire** entière doit être accordée pour le dimanche ou jour férié légal passé au service de l'employeur.
- **Supplément de 100%** (dimanche au lieu 70% et jours fériés qui s'ajoutent aux autres majorations).



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.



Salarié désigné



Art. L. 312-3 du Code du travail

Les entreprises sont classifiées dans les **groupes** suivants en fonction des effectifs:

- le **groupe A** comprend les entreprises qui occupent **moins de 16 salariés**;
- le **groupe B** comprend les entreprises qui occupent **entre 16 et 49 salariés**;
- le **groupe C** comprend les entreprises qui occupent **entre 50 et 1.599 salariés**;

Les salariés désignés doivent avoir suivi une **formation appropriée** en fonction du groupe d'entreprise :

- **Groupe A:** au moins **12 heures** de formation et **4 heures** de formation complémentaire endéans un délai de 5 ans;
- **Groupe B:** au moins **28 heures** de formation et **8 heures** de formation complémentaire endéans un délai de 5 ans;
- **Groupe C:** au moins **88 heures** de formation et **10 heures** de formation complémentaire endéans un délai de 5 ans;

Institut de formation : Maschinenring (MBR Lëtzebuerg), House of training, IFSB, etc.



Salarié désigné



Art. L. 312-3 du Code du travail

Le **temps minimal** dont doit disposer le salarié désigné pour l'accomplissement de ses fonctions s'élève à :

- **Groupe A** : 70 secondes/jour par salarié et 70 secondes/jour par poste à risques
- **Groupe B** : 70 secondes/jour par salarié et 70 secondes/jour par poste à risques
- **Groupe C** : 50 secondes/jour par salarié et 70 secondes/jour par poste à risques

Le temps minimal, exprimé en minutes par jour, dont doit disposer le salarié désigné se calcule comme suit :

$$\frac{(\text{Nbre de salariés} \times Z \text{ sec}) + (\text{Nbre postes à risque} \times Y \text{ sec})}{60 \text{ sec/min}}$$

Exemple :

60 sec/min

Entreprise de 15 salariés avec 6 postes à risques : $[(15 \times 70) + (6 \times 70)] = 1.470 \text{ s/j}$
 $1.470 / 60 = 24,50 \text{ min/j}$ à mettre à disposition du salarié désigné

A partir de **480 minutes (8 heures/jour)** à mettre à disposition du salarié désigné, l'entreprise doit disposer d'un **salarié désigné supplémentaire**.



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.



Hébergement



Art. L. 291-1 à L. 291-5 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



Art. L. 291-1 à L. 291-5 du Code du travail

Cas de figure :

1. Salarié occupé par une **entreprise établie au LU**, qui travaille habituellement au siège de l'entreprise et qui est amené à travailler temporairement à un endroit éloigné de son lieu de travail habituel: ITM
2. Salarié occupé par une **entreprise établie à l'étranger**, qui travaille habituellement à l'étranger et qui est amené à travailler temporairement au LU dans le cadre d'une prestation de services (détachement): ITM
3. Salarié occupé par une **entreprise établie au LU**, qui travaille habituellement au siège de l'entreprise ou sur un autre lieu de travail (ex.: vendanges): Bourgmestre, Santé, Police grand-ducale
4. Salarié occupé par une **entreprise établie au LU**, qui travaille au siège de l'entreprise ou sur un autre lieu de travail et qui travaille habituellement à l'étranger auprès d'une entreprise établie à l'étranger (ex.: vendanges): Bourgmestre, Santé, Police grand-ducale



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>

Mêmes critères de salubrité, de sécurité et d'habitabilité pour tous les cas de figure

Compétence de contrôle :

- ITM pour les cas de figure 1 et 2
- Bourgmestre, Santé, Police grand-ducale pour les cas de figure 3 et 4



Hébergement



Art. L. 291-1 à L. 291-5 du Code du travail

La surface d'une **chambre** ne peut être inférieure à **9 m²** 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**.

Uniquement pour les cas de figure 1 et 2 :

Les **frais** relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres sont intégralement **pris en charge par l'employeur**.



Hébergement



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



Hébergement



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 »





Hébergement

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





Hébergement

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...**





Hébergement

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 !





Hébergement

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

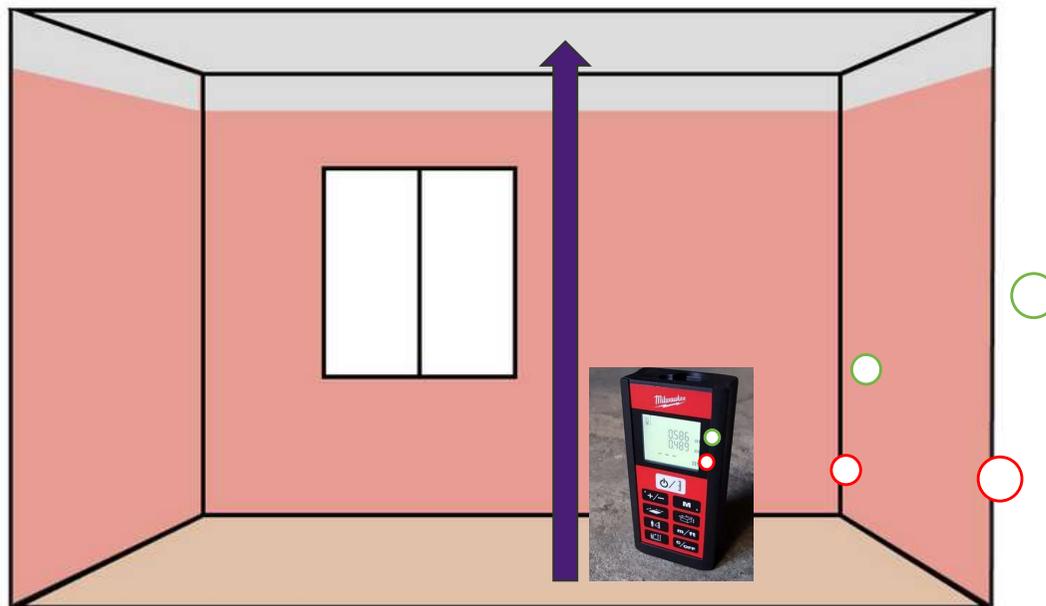
Attention : il existe différentes tailles de trousse de premier secours (en fonction du nombre d'occupants)





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.**

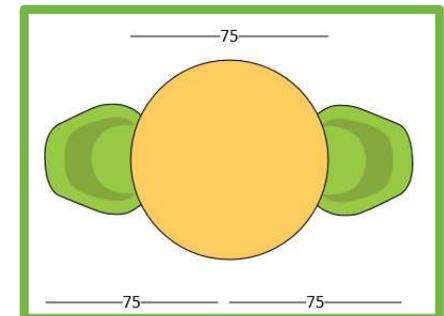
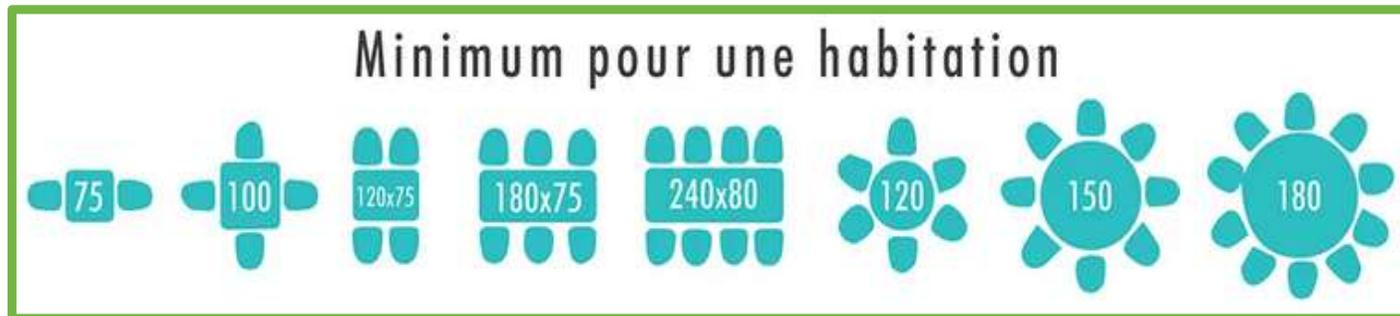




Hébergement

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

Exemples :





Hébergement

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





Hébergement

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.





Hébergement

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

=> C'est quoi une installation sanitaire ??



Toilette



Lavabo



douche



**ou
baignoire**

+

+

ou



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.



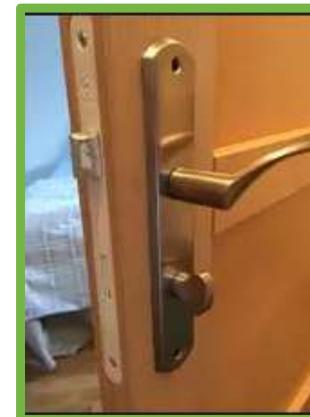


Hébergement



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 !

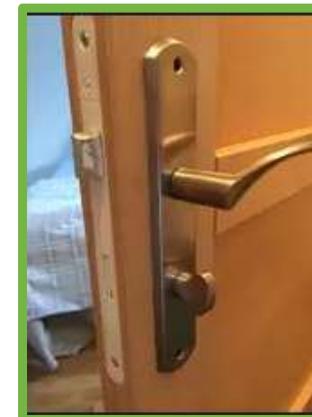
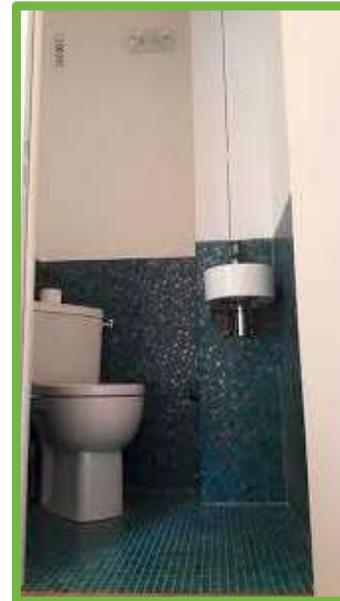




Hébergement

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

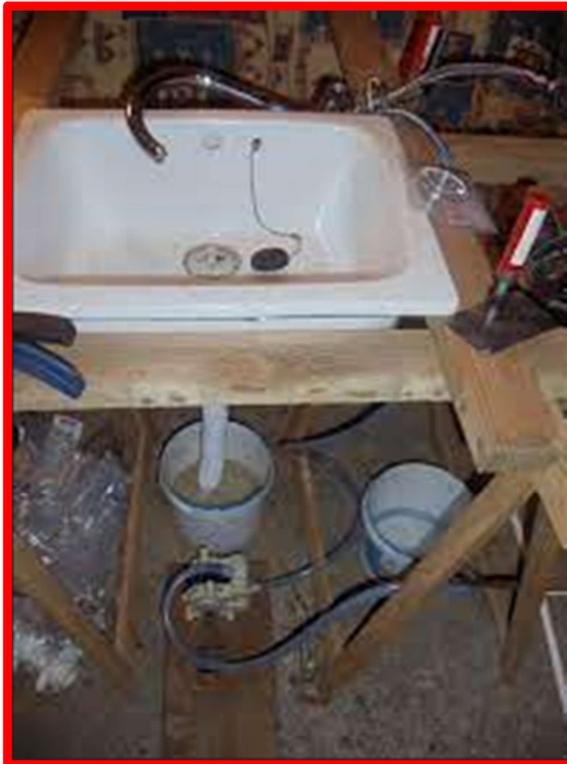




Hébergement

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)





Hébergement

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

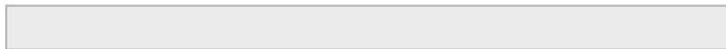




Ensemble, valorisons le Travail.

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

