



Le droit du travail dans le secteur viticole

Présentation à l'Institut Viti-Vinicole

23 juillet 2026





Contrat de travail



ART. L. 121-1 — CODE DU TRAVAIL

Le contrat de travail repose sur trois éléments indissociables.

- Une prestation de travail
- Une rémunération en contrepartie de ce travail
- Un lien de subordination à l'égard du pouvoir de direction de l'employeur

DÉFINITION

Subordination juridique : le salarié exécute le travail sous l'autorité de l'employeur, qui donne les ordres, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.



Contrat de travail



ART. L. 121-1 — CODE DU TRAVAIL

Le lien de subordination s'apprécie au cas par cas, au-delà des seuls termes du contrat.

- Le juge examine la convention, les obligations des parties et tous les indices de la situation réelle
- Objectif : dégager la véritable intention des parties

ACTIVITÉ ISOLÉE EXERCÉE POUR COMPTE D'AUTRUI N'EXCÉDANT PAS LE CADRE DE L'ENTRAIDE USUELLE ENTRE PROCHES PARENTS, AMIS OU VOISINS

Lorsqu'une personne s'engage librement dans le cadre d'une entraide usuelle entre proches, amis ou voisins et exerce cette activité en l'absence de tout lien de subordination et de toute rémunération, cette activité ne constitue pas du travail clandestin.



Contrat de travail



ART. L. 121-4, L. 122-1, L. 122-4 — RGD 11.07.1989

Tout contrat (CDI ou CDD) est établi par écrit, au plus tard à l'entrée en service.

- Rédigé pour chaque salarié individuellement
- Établi en double exemplaire : un pour l'employeur, un pour le salarié
- Emplois saisonniers (récolte, vendange) : recours au CDD possible — modèle FAQ 18a17

10 mois

durée maximale du contrat saisonnier par période de 12 mois

2

renouvellements compris dans cette limite



Contrat de travail



ART. L. 122-1, L. 122-4 — MODÈLE DE 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 — LOI DU 24 JUILLET 2024

Le CDI doit comporter un ensemble de mentions obligatoires.

1. Identité des parties
2. Date de début d'exécution
3. Lieu de travail
4. Nature de l'emploi, tâches et fonctions
5. Durée du travail et heures supplémentaires *
6. Horaire normal de travail
7. Rémunération de base et compléments *
8. Congé annuel payé *
9. Procédure et délais de préavis *
10. Le cas échéant, Durée de la période d'essai *
11. Le cas échéant, Clauses dérogatoires ou complémentaires
12. Le cas échéant, Conventions collectives applicables
13. Organisme de sécurité sociale *
14. Le cas échéant, Droit à la formation *

** Ces mentions peuvent résulter d'un renvoi aux dispositions légales ou aux conventions collectives.*



Contrat de travail



ART. L. 121-4 — CODE DU TRAVAIL

À défaut d'information essentielle, le salarié peut en obtenir la communication par la juridiction du travail.

- Mentions 1 à 7 et 10 : communiquées dans les 7 premiers jours de la relation de travail
- Mentions 8, 9 et 11 à 14 : communiquées dans le premier mois
- À défaut de régularisation après mise en demeure : requête devant le président de la juridiction du travail dans les 15 jours suivant l'expiration du délai imparti par la mise en demeure
- Le juge statue d'urgence et enjoint l'employeur, le cas échéant sous astreinte à fournir les informations manquantes au salarié



Contrat de travail



ART. L. 121-4 — CODE DU TRAVAIL

Un contrat antérieur au 4 août 2024 peut être mis en conformité à la demande du salarié.

- Le salarié peut demander un contrat ou un document conforme à l'art. L. 121-4 (mentions)
- Le document reprend les informations essentielles de la relation de travail

2 mois

délai de l'employeur pour fournir le document, à compter de la demande



Contrat de travail



ART. L. 122-1 — CODE DU TRAVAIL

Le CDD comporte, en plus des mentions du CDI, des indications qui lui sont propres.

- Son objet : la tâche précise et non durable pour laquelle le salarié est engagé (ex. : réalisation des vendanges)
- La date d'échéance du terme — ou, à défaut, la durée minimale du contrat
- Le nom du salarié remplacé, en cas de remplacement
- La période d'essai et la clause de renouvellement éventuelles

DÉLAI

Ces indications doivent être communiquées au salarié dès le début de l'exécution, au plus tard dans les 7 premiers jours de la relation de travail.



Contrat de travail



ART. L. 122-5 — CODE DU TRAVAIL

Le CDD saisonnier peut être renouvelé ou reconduit, dans une limite stricte.

- Renouvelable 2 fois pour une durée déterminée
- Clause de reconduction possible pour la saison suivante
- À défaut de terme précis : durée minimale, le contrat prenant fin avec son objet (vendanges)

REQUALIFICATION EN CDI (POSSIBLE PAR LE JUGE)

Avec clause de reconduction, la répétition des relations contractuelles au-delà de deux saisons avec le même salarié transforme l'ensemble en relation à durée indéterminée.

À DÉFAUT D'ÉCRIT — PRÉSUMPTIONS LÉGALES

Contrat non conclu au jour de l'entrée en service : le salarié est réputé embauché en CDI, sans période d'essai — la preuve du contraire n'est pas possible.

Temps partiel sans écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition : le contrat est réputé conclu à temps plein.



Contrat de travail – Période d’essai



ART. L. 121-5 — CODE DU TRAVAIL

La clause d’essai du CDI est écrite et individuelle, constatée au plus tard à l’entrée en service : de deux semaines à six mois, non renouvelable.

- **Écrit obligatoire** : à défaut, le contrat est réputé conclu sans essai, la preuve contraire n’étant pas admissible (exception : convention collective prévoyant l’essai pour tout nouvel embauché)
- **Plafonds particuliers** : 3 mois si la formation du salarié n’atteint pas le CATP ; 6 mois si CATP et 12 mois si en plus le salaire mensuel brut de début est $\geq 5.318,41$ €
- **Expression et suspension** : semaines entières jusqu’à un mois, mois entiers au-delà ; la suspension du contrat prolonge l’essai d’autant, sans pouvoir excéder un mois
- **Résiliation** : exclue pendant les deux premières semaines sauf motif grave ; ensuite avec préavis — un jour par semaine d’essai, ou quatre jours par mois (min. 15 jours, max. un mois)

2 semaines – 6 mois

durée de la clause d’essai (règle générale)

Non renouvelable

la clause d’essai ne peut être renouvelée

CONSÉQUENCE

Sans résiliation avant l’expiration de l’essai convenu, le contrat est considéré comme conclu pour une durée indéterminée depuis le jour de l’entrée en service.



Contrat de travail – Période d’essai



ART. L. 122-11 — CODE DU TRAVAIL

La période d’essai du CDD est doublement encadrée : ni inférieure à 2 semaines, ni supérieure au quart de la durée du contrat.

- Sans terme précis : l’essai se calcule sur la durée minimale du contrat
- Au-delà d’un mois, l’essai s’exprime en mois entiers
- **CDD d’un mois** : aucune période d’essai valable — le quart de la durée ($\approx$ une semaine) est incompatible avec le minimum légal de deux semaines

EXEMPLE

CDD de 6 mois

Quart de la durée = 1,5 mois $\rightarrow$ essai stipulable : **1 mois entier**

(CDD de 8 mois : quart = 2 mois entiers $\rightarrow$ essai de 2 mois)

POSITION ITM

Pour un CDD de plus de 4 et de moins de 8 mois, le quart de la durée dépasse un mois mais doit s’exprimer en mois entiers : l’ITM préconise l’arrondi vers le bas, soit un mois d’essai.

Interprétation administrative : la loi ne tranche pas expressément ces fractions de mois.

CONSÉQUENCE

En pratique, un CDD de moins de deux mois ne peut pas prévoir de clause d’essai : les conditions légales (minimum de deux semaines, maximum du quart de la durée) y sont incompatibles.



Durée de travail



ART. L. 211-2 À L. 216-4 — CODE DU TRAVAIL

La durée de travail s'applique au secteur viticole.

- Ancienne jurisprudence (Cour d'appel, 2009) : durée de travail non applicable aux entreprises familiales d'agriculture, viticulture et horticulture
- Nouvelle jurisprudence (Cour d'appel, 2017) : application du droit commun sans exception
- Loi du 3 mars 2020 : régime spécifique au secteur (art. L. 216-1 à L. 216-4)

CHAMP D'APPLICATION (ART. L. 216-1)

Le régime spécifique vise les travaux de nature manuelle : salariés, apprentis et stagiaires. Le travail de nature intellectuelle et les adolescents relèvent du régime de droit commun.

RÈGLE GÉNÉRALE (DROIT COMMUN)

8 h par jour et 40 h par semaine — ou 10 h par jour et 48 h par semaine en cas d'heures supplémentaires.



Durée de travail



ART. L. 216-2 À L. 216-4 — CODE DU TRAVAIL

Régime spécifique : La durée de travail peut être modulée, dans la limite d'une moyenne de 40 h/semaine à la fin de la période de référence.

8 h / 40 h

limite normale, par jour et par semaine

10 h / 48 h

possible sur période de référence ≤ 6 mois

12 h / 60 h

6 semaines/an au plus, période de réf. ≤ 6 mois

MOYENNE

La durée hebdomadaire moyenne sur la période de référence ne doit pas dépasser 40 h (ou le maximum fixé par convention collective).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures qui dépassent ces limites sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit aux majorations de salaire (Art. L. 216-4, renvoi à l'art. L. 211-27).



Durée de travail



ART. L. 216-3 — CODE DU TRAVAIL

Régime spécifique : Une période de référence étendue ouvre droit à un congé supplémentaire annuel.

1,5 jour

période de référence de plus de 1 à 2
mois

3 jours

de plus de 2 à 3 mois

3,5 jours

de plus de 3 à 4 mois

4 jours

de plus de 4 à 6 mois



Durée de travail



ART. L. 211-6 — CODE DU TRAVAIL

L'introduction d'une période de référence suit une procédure encadrée.

- **Régime spécifique : Activité manuelle** : aucune notification de la décision sur la durée de la période de référence à l'ITM ni plan d'organisation du travail (POT) requis
- **Régime de droit commun : Activité intellectuelle** : Information et consultation préalables de la délégation du personnel (à défaut, des salariés concernés)
- Application de la décision sur la durée de la période de référence au plus tôt un mois après le lancement de la procédure d'information et de consultation
- Décision valable 24 mois, tacitement renouvelable ; notifiée à l'ITM dans le mois de sa prise d'effet
- Plusieurs périodes de référence possibles par année, sans qu'aucune ne puisse dépasser 4 mois

ATTENTION

Un CDD - qu'il prévoie une durée minimale ou une date de fin déterminée - ne peut pas être prolongé de manière purement fictive après la fin de la prestation effective de travail, dans le seul but d'éviter le paiement d'heures supplémentaires par le jeu de la période de référence. Les heures de travail convenues au contrat s'imposent tant à l'employeur qu'au salarié.



Durée de travail



ART. L. 211-7 — CODE DU TRAVAIL

Pour l'activité intellectuelle, le POT permet à chacun de connaître son horaire.

- Début et fin de la période de référence et de la durée du POT
- Horaire normal : heures par jour et par semaine, début et fin du travail journalier
- Jours de fermeture, jours fériés, congés individuels et/ou collectifs
- Repos hebdomadaire de 44 h et, le cas échéant, congé compensatoire

À PEINE DE NULLITÉ

Ces mentions sont prévues sous peine de nullité du plan d'organisation du travail.

Le POT est modulable et peut être complété d'un commun accord.

- Peut viser l'ensemble des salariés ou seulement certaines parties de l'entreprise
- Contenu et durée modifiables avec la délégation du personnel (ou les salariés concernés)
- Durée minimale d'un mois ou celle de la période de référence si elle est plus courte



Durée de travail – Heures supplémentaires



ART. L. 211-7, L. 211-27 — CODE DU TRAVAIL

Régime de droit commun : En période de référence, certaines heures prestées sont d'office à considérer comme heures supplémentaires.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

- Heures supplémentaires constatées en fin de période de référence
- Période de référence > 1 mois : heures mensuelles dépassant 12,5 % (période > 1 à 3 mois) ou 10 % (période > 3 à 4 mois) de la durée mensuelle normale
- Base 40 h/semaine : 45 h, resp. 44 h — au-delà, heure supplémentaire sans récupération dans la période (majoration : repos 1,5 h ou majoration 1,4)

À NOTER

Les seuils de 12,5 % et 10 % ne s'appliquent pas : période de référence ≤ 1 mois ; période négociée par convention collective ou accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

EXEMPLE

Sur une période de référence de 4 semaines, la moyenne de 40 h doit être respectée.

Semaines 1 à 3 : 50 h — Semaine 4 : 10 h, soit $160 \text{ h} / 4 = 40 \text{ h}$ par semaine. Aucun congé supplémentaire (période ≤ 1 mois) ni majoration pour heures supplémentaires (moyenne de 40 h atteinte en fin de période).



Durée de travail – Heures supplémentaires



ART. L. 211-27 — CODE DU TRAVAIL

La prestation d'heures supplémentaires ouvre droit à un temps de repos compensatoire ou à des majorations de salaire.

- Compensation : 1,5 heure de repos rémunéré par heure supplémentaire, ou comptabilisation au même taux sur un compte épargne temps (CET)
- Modalités du CET fixées par la convention collective applicable ou tout autre accord entre partenaires sociaux
- Paiement dans deux cas seulement : récupération impossible pour des raisons d'organisation de l'entreprise, ou départ du salarié avant récupération — majoration de 40 %

1 h = 1,5 h

compensation en temps de repos rémunéré

1 h = 1,5 h

comptabilisation sur un compte épargne temps (CET)

+ 40 %

majoration du salaire horaire normal (salaire mensuel / 173)



Durée du travail



ART. L. 211-29 — CODE DU TRAVAIL

L'employeur inscrit la durée de travail sur un registre.

- Début, fin et durée du travail journalier ; heures supplémentaires
- Heures prestées les dimanches, jours fériés légaux et la nuit
- Rétributions payées à chacun de ces titres

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 — CODE DU TRAVAIL

Au-delà de 6 h de travail par jour, l'horaire est entrecoupé d'un temps de repos.

- Pause adaptée à l'activité, rémunérée ou non (durée non fixée par la loi)
- Une seule période de repos non rémunérée par journée

11 h

repos journalier consécutif minimal par période de 24 h



Repos hebdomadaire



ART. L. 231-11 — CODE DU TRAVAIL

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives.

- Comprenant, dans la mesure du possible, la journée du dimanche
- Le repos hebdomadaire suivant doit intervenir dans les 7 jours
- À défaut : 1 jour de congé supplémentaire par période de 8 semaines sans repos de 44 h (max. 6 jours/an)



Repos hebdomadaire



ART. L. 231-11 — CAS CONFORME

Le repos de 44 heures intervient bien dans les 7 jours suivants.

Jour	Plages de travail	Repos quotidien
Dim. 14/01	10:00–14:00 · 15:00–16:00	8 h (16:00–24:00)
Lun. 15/01	<i>Repos hebdomadaire</i>	24 h (00:00–24:00)
Mar. 16/01	12:00–15:00 · 17:00–22:00	12 h (00:00–12:00) = 44 h
Mer. 17 → Sam. 20	<i>Journées de travail</i>	Repos quotidien (< 44 h)
Dim. 21/01	09:00–12:00 · 13:00–14:00	10 h (14:00–24:00)
Lun. 22/01	<i>Repos hebdomadaire</i>	24 h (00:00–24:00)
Mar. 23/01	10:00–14:00 · 17:00–22:00	10 h (00:00–10:00) = 44 h

CONCLUSION : CONFORME

Le 1^{er} repos de 44 h s'achève le mardi 16/01 à 12:00. Le suivant doit intervenir dans les 7 jours, soit au plus tard le mardi 23/01 à 12:00 — atteint à 10:00.



Repos hebdomadaire



ART. L. 231-11 — CAS NON CONFORME

Le repos de 44 heures n'intervient pas dans les 7 jours : situation non conforme.

Jour	Plages de travail	Repos quotidien
Dim. 14/01	10:00–14:00 · 15:00–16:00	8 h (16:00–24:00)
Lun. 15/01	<i>Repos hebdomadaire</i>	24 h (00:00–24:00)
Mar. 16/01	12:00–15:00 · 17:00–22:00	12 h (00:00–12:00) = 44 h
Mer. 17 → Sam. 20	<i>Journées de travail</i>	Repos quotidien (< 44 h)
Dim. 21/01	09:00–12:00 · 13:00–18:00	6 h (18:00–24:00)
Lun. 22/01	<i>Repos hebdomadaire</i>	24 h (00:00–24:00)
Mar. 23/01	14:00–22:00	14 h (00:00–14:00) = 44 h

CONCLUSION : NON CONFORME

Le 2e repos de 44 h ne s'achève que le mardi 23/01 à 14:00, soit après l'échéance du mardi 23/01 à 12:00 (7 jours après le 1^{er} repos).



Travail du dimanche



ART. L. 231-6, L. 231-7 — CODE DU TRAVAIL

En agriculture et viticulture, le dimanche n'est pas majoré de 70 % ; il ouvre droit à un repos compensatoire.

- Exemple : Travail 4 h le dimanche → ½ journée (4 h) de repos compensatoire non rémunéré ; 4 h payées dimanche
- Exemple: Travail 6 h le dimanche → 1 journée (8 h) de repos compensatoire non rémunéré ; 6 h payées dimanche
- Travail ≤ 4 h → repos accordé avant ou après 13 h, la durée de travail du jour ne pouvant excéder 5 h

À NOTER

Au moins 20 dimanches travaillés/an : 2 jours de congé payé s'ajoutant au congé annuel.

Horticulture : la majoration de salaire de 70 % reste applicable.



Jours fériés



ART. L. 232-1 À L. 232-7 — RGD 08.10.1976

Activité saisonnière : un jour férié travaillé est indemnisé au choix, qu'il tombe un jour ouvrable ou un dimanche.

- 2 jours de repos payés dans un délai de 6 mois, ou
- 2 jours de congé payés s'ajoutant au congé ordinaire, ou
- pour l'ensemble des jours fériés : $\frac{1}{2}$ journée de repos payée par semaine sur l'année

À NOTER

Le salarié garde droit à la rétribution des heures normalement prestées ; ces repos ne comptent pas pour le repos hebdomadaire.

Jour férié un dimanche : 20 dimanches/an donnent droit à 2 jours de congés payés supplémentaires (sauf horticulture : majoration de 70 %).



Jours fériés



ART. L. 232-1 À L. 232-7 — DROIT COMMUN

Activité non saisonnière : le jour férié travaillé est indemnisé selon qu'il tombe un jour ouvrable ou un dimanche.

- Jour ouvrable : rémunération à 300 % (heures normalement prestées + heures effectivement prestées + majoration de 100 %)
- Dimanche : 1 jour de congé compensatoire dans les 3 mois + heures effectivement prestées + majoration de 100 %

300 %

jour férié ouvrable travaillé

1 jour + 200 %

dimanche : congé compensatoire (sous 3 mois), heures prestées et majoration de 100 %

À NOTER

20 dimanches/an : 2 jours de congé payés supplémentaires (sauf horticulture : 70 %).



Jours fériés



ART. L. 232-1 À L. 232-7 — DROIT COMMUN

Jour férié non travaillé : indemnisation selon ce que le salarié aurait fait.

- Jour normalement non travaillé : 1 jour de congé compensatoire (à accorder dans les 3 mois)
- Jour normalement travaillé plus de 4 h : rémunération des heures normalement prestées
- Jour normalement travaillé 4 h ou moins : rémunération + ½ journée de congé compensatoire (à accorder dans les 3 mois)



Ressortissants de pays tiers



ART. L. 572-1 À 10, L. 574-1 À 7 — CODE DU TRAVAIL

Employer un ressortissant de pays tiers suppose un titre de séjour et une autorisation de travail valables.

- Exiger le titre de séjour avant l'emploi et en conserver une copie pendant toute l'occupation
- Notifier le début de l'emploi au ministre dans les 3 jours ouvrables
- Détenir une copie de l'autorisation de travail pendant toute l'occupation

SANCTIONS

Séjour irrégulier ou situation irrégulière : 10 000 €/ressortissant.

Circonstances aggravantes : 8 jours à 1 an de prison et 2 501 à 125 000 €/ressortissant, lorsque :

- l'infraction est répétée de manière persistante (récidive) ;
- l'infraction concerne l'emploi simultané d'au moins deux ressortissants en séjour irrégulier ou en situation irrégulière ;
- l'infraction s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives (art. L. 572-2, point 8) ;
- l'employeur sait que la personne est victime de la traite des êtres humains ;
- l'infraction concerne l'emploi illégal d'un ressortissant mineur.



Salaire



ART. L. 221-1, L. 222-2 — CODE DU TRAVAIL

Le salaire est la rétribution globale du salarié : salaire en numéraire et avantages en nature.

Salaire social minimum légal au 1er juin 2026 (indice 992,24) :

Catégorie	% du SSM	Horaire brut (€)	Mensuel brut (€)
15 à 17 ans	75 %	12,0144	2 078,49
17 à 18 ans	80 %	12,8154	2 217,06
18 ans et plus — non qualifié	100 %	16,0192	2 771,33
18 ans et plus — qualifié	120 %	19,2231	3 325,59

AVANTAGES EN NATURE

Logement, nourriture, voiture de service, etc. : valeur librement fixée entre parties et indiquée au contrat.

À défaut d'inscription, la valeur n'est pas déductible et s'ajoute au salaire convenu.



Fiche de salaire et preuves de paiement



ART. L. 125-7 — CODE DU TRAVAIL

L'employeur remet une fiche de salaire à la fin de chaque mois et doit pouvoir prouver le paiement du salaire.

Fiche de salaire

- En cas de résiliation du contrat de travail : au plus tard dans les 5 jours suivant la fin du contrat
- Exception : salariés d'un ménage privé ou domestique d'une exploitation agricole non occupés à plein temps
- À établir aussi pour les travailleurs occasionnels (terme qui existe en matière de sécurité sociale)

PREUVES DE PAIEMENT

Virement bancaire : la copie de l'avis de débit de la banque.

Espèces : le reçu ou la fiche de salaire signé(e) par le salarié avec la mention « paiement du salaire à hauteur de x € reçu ».



Congé annuel de récréation



ART. L. 233-4, L. 233-7, L. 233-12 — CODE DU TRAVAIL

Le congé annuel est d'au moins 26 jours, quel que soit l'âge du salarié.

26 jours

congé légal minimal par an

2,1667 jours

de congé par mois (26 / 12)

- 1^{re} année et année de fin de contrat : 1/12 par mois entier — occupation > 15 jours de calendrier = mois entier ; 15 jours ou moins : aucun congé pour ce mois
- Toute autre année : congé du mois incomplet au prorata des jours travaillés
- Fractions de jour supérieures à la demie comptées comme jours entiers

EXEMPLES DE CALCUL

- 1^{re} ou dernière année — 8 mois d'occupation > 15 jours de calendrier : $8 \times 2,1667 = 17,33$ jours → 17 jours (fraction de 0,33, non supérieure à la demie)
- Autre année — mois incomplet, travail du 1^{er} au 10 juillet : $2,1667 / 23$ jours ouvrables (en 2026) $\times 10 = 0,94$ jour



Congé annuel de récréation



ART. L. 233-12, L. 233-17, L. 233-18 — CODE DU TRAVAIL

Le congé ne peut être abandonné ; l'employeur en tient le registre.

- Congé non pris à la fin du contrat : indemnité correspondante versée au départ
- L'employeur tient un livre du congé légal (jurisprudence : fiche de salaire)

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										



Postes à risques



ART. L. 326-4 — CODE DU TRAVAIL

Certains postes sont classés « à risques » et imposent un examen médical avant l'embauche.

- Postes exposant le salarié à un risque de maladie professionnelle, à un danger particulier d'accident, à des agents physiques ou biologiques nocifs ou à des substances cancérigènes
- Postes dont l'activité peut compromettre gravement la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers, y compris la surveillance d'installations dont le dysfonctionnement présente un tel risque
- L'employeur établit l'inventaire des postes à risques, en collaboration avec le médecin du travail compétent (Direction de la Santé, STM ou STI)

SECTEUR VITICOLE

En l'état actuel du droit (Art. L. 326-4), toutes les activités d'agriculture, d'horticulture, d'arboriculture fruitière et de viticulture peuvent être considérées comme des postes à risques.



Examen médical d'embauche



ART. L. 326-1 — CODE DU TRAVAIL

Faute de base légale, la procédure allégée (formulaire médical et médecin généraliste) n'est pas encore applicable.

- Lors des contrôles de l'ITM, l'employeur doit avoir demandé un rendez-vous d'examen médical, quelle que soit la classification du poste
- Auprès du STM (service de santé au travail multisectoriel) — ou du STI (service de santé au travail de l'industrie) pour le domaine du commerce du vin

1^{er} jour

CDD : demande de rendez-vous au plus tard le premier jour de travail

2 mois

CDI : demande de rendez-vous dans les 2 premiers mois suivant le début de l'emploi



Etudiants pendant les vacances scolaires



ART. L. 151-2, L. 151-7 — CODE DU TRAVAIL

L'emploi d'un étudiant suppose un contrat écrit ; les règles de protection des salariés s'appliquent.

- Élèves/étudiants de 15 à 27 ans accomplis, inscrits dans un établissement, à horaire plein — y compris jusqu'à 4 mois après la fin de l'inscription scolaire
- À défaut d'écrit : contrat de travail présumé (preuve contraire impossible)
- Copie du contrat à transmettre à l'ITM dans les 7 jours (modèle FAQ 2b3)
- Protection des jeunes salariés ; des salariées enceintes, accouchées et allaitantes
- Examen médical d'embauche (travail sur un poste à risques)

EXCEPTIONS

Pas de congé payé de récréation, continuation des salaires en cas de maladie ; travail possible le dimanche ou un jour férié et droit aux majorations ; le congé extraordinaire doit être accordé sans indemnité.



Etudiants pendant les vacances scolaires



ART. L. 151-4 — CODE DU TRAVAIL

La durée d'occupation de l'étudiant est plafonnée par année civile.

2 mois

ou 346 h par année civile, un ou plusieurs contrats confondus

8 h / 40 h

durée journalière et hebdomadaire

À NOTER

Possible en plusieurs contrats à temps partiel (ex. : mi-temps de 20 h/semaine sur 4 mois = 346 h).



Etudiants pendant les vacances scolaires



ART. L. 151-5 — CODE DU TRAVAIL

La rémunération de l'étudiant est d'au moins 80 % du salaire social minimum.

Rémunération des élèves et étudiants au 1er juin 2026 (indice 992,24) :

Catégorie	% du SSM	Horaire brut (€)	Mensuel brut (€)
15 à 17 ans	75 % de 80 %	9,6115	1 662,80
17 à 18 ans	80 % de 80 %	10,2523	1 773,65
18 ans et plus — non qualifié	80 % de 100 %	12,8154	2 217,06



Etudiants en dehors des vacances scolaires



ART. L. 122-1 — CODE DU TRAVAIL

Hors vacances, l'étudiant peut conclure un CDD à durée hebdomadaire limitée.

- 15 h/semaine en moyenne (sur 1 mois ou 4 semaines) ; occupation à partir de 16 ans accomplis
- CDD successifs avec un même employeur jusqu'à 60 mois (5 ans), renouvelables plus de 2 fois sans requalification en CDI
- Adolescents de 16 à 18 ans : ne peuvent être occupés le dimanche ou le jour férié, sauf exceptions (force majeure ou si l'existence de ou la sécurité de l'entreprise l'exigent)
- Congé légal au prorata ; majorations des adolescents pour le dimanche : repos compensatoire et majoration de 100 % et les jours fériés : repos compensatoire et majoration de 300 %

EXCEPTION — VACANCES SCOLAIRES

Lorsque le CDD « étudiant » est conclu pour des activités exercées durant les vacances scolaires, la limitation à 15 heures en moyenne sur un mois ou 4 semaines ne s'applique pas : la durée de travail peut être portée à 40 heures par semaine.



Salarié désigné



ART. L. 312-3 — CODE DU TRAVAIL

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés pour la prévention des risques, avec une formation adaptée à la taille de l'entreprise.

- Jusqu'à 49 salariés : l'employeur peut assumer lui-même la fonction (formation requise — RGD 9 juin 2006)
- Plus de 49 salariés : désignation obligatoire d'un salarié désigné
- La nomination suppose une qualification appropriée et les moyens et le temps nécessaires

Groupe A

< 16 salariés — Formation 12 h + 4 h/5 ans

Groupe B

16 à 49 salariés — Formation 28 h + 8 h/5 ans

Groupe C

50 à 1 599 — Formation 88 h + 10 h/5 ans

À NOTER

Organismes de formation : Maschinenring (MBR Lëtzebuerg), House of Training, IFSB, etc.

Classement en groupe A, B ou C : l'ITM prend en compte exclusivement le nombre de salariés fixes — les relations de travail occasionnelles ne sont pas prises en considération.



Salarié désigné



ART. L. 312-3 — TEMPS MINIMAL

Un temps minimal est réservé au salarié désigné, selon l'effectif et les postes à risques.

- Groupes A et B : 70 s/jour par salarié + 70 s/jour par poste à risques
- Groupe C : 50 s/jour par salarié + 70 s/jour par poste à risques
- Au-delà de 480 min/jour (8 h) : un salarié désigné supplémentaire

(Nombre de salariés × Z sec) + (Nombre de postes à risques × Y sec)

60 sec/min

EXEMPLE — ENTREPRISE DE 15 SALARIÉS

Entreprise de 15 salariés (Groupe A, < 16 salariés) avec, à titre d'exemple, 3 postes à risques classés : $Z = Y = 70 \text{ sec} \rightarrow (15 \times 70) + (3 \times 70) = 1\,050 + 210 = 1\,260 \text{ sec}$, soit $1\,260 / 60 = 21$ minutes par jour à réserver au salarié désigné.



Détachement



ART. L. 141-1, L. 142-2 — CODE DU TRAVAIL

Le salarié détaché travaille habituellement à l'étranger et temporairement au Luxembourg ; le détachement est déclaré dès le début des travaux.

- Relation de travail maintenue avec l'entreprise d'envoi pendant le détachement ; prestation de services à objet précis, limitée dans le temps
- Déclaration sur la plateforme « e-détachement » : identité et adresse de l'employeur détachant et de la personne de référence au Luxembourg
- Dates de début et de fin, adresse du lieu de travail et durée prévisible
- Identité des salariés détachés et nature de l'activité exercée

À NOTER

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



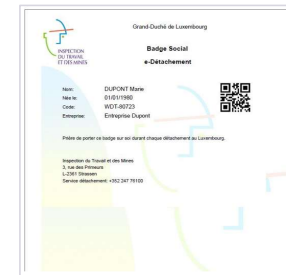
Détachement



ART. L. 142-2, L. 142-3 — CODE DU TRAVAIL

La déclaration permet d'imprimer un badge social ; des documents sont conservés sur le lieu de travail au LU.

- Badge valable pour le détachement en cours et les détachements futurs
- Code QR reprenant les informations sur le salarié et la société, pour faciliter le contrôle



Documents conservés sur le lieu de travail

- Contrat de prestation de services
- Formulaire A1 ou preuve d'affiliation
- Contrat de travail
- Fiches de salaire
- Preuves de paiement
- Pointages journaliers
- Copie de l'autorisation de séjour (pays tiers)
- Documents traduits en français ou en allemand



Hébergement



ART. L. 291-1 À L. 291-5 — CODE DU TRAVAIL

Le logement mis à disposition par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel répond à des critères de salubrité, de sécurité et d'habitabilité; la compétence de contrôle dépend de la situation du salarié.

- Salubrité et hygiène : surface, humidité, ventilation, salubrité des murs et de l'air
- Sécurité : accès, stabilité, électricité, chauffage, gaz, prévention incendie
- Habitabilité : hauteur des pièces et équipements élémentaires

Compétence ITM :

1. Salarié d'une entreprise LU éloigné temporairement de son lieu habituel
2. Salarié détaché d'une entreprise étrangère au Luxembourg

Bourgmestre, Santé, Police :

3. Salarié d'une entreprise LU sur un autre lieu de travail (ex. vendanges)
4. Salarié d'une entreprise LU travaillant au LU (ex. vendanges) et qui travaille habituellement à l'étranger

Cas 1 et 2 : frais d'hébergement intégralement pris en charge par l'employeur



Hébergement



ART. L. 291-1 À L. 291-5 — CODE DU TRAVAIL

La chambre respecte une surface et une occupation maximales.

9 m²

surface minimale par occupant

2 personnes

maximum par chambre à coucher

Hébergement interdit dans des locaux à usage industriel, artisanal ou commercial



Hébergement



ART. L. 291-1 — CODE DU TRAVAIL

Le logement comprend au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes.





Hébergement



ART. 5 — RGD DU 20.12.2019

Les chambres à coucher et les salles de séjour disposent d'une fenêtre donnant sur l'extérieur.

Non conforme : fenêtre absente ou murée
dans une chambre à coucher ou une salle de séjour.



Non conforme : volet bloqué ou défectueux
empêchant l'ouverture de la fenêtre.





Hébergement



ART. 8 — RGD DU 20.12.2019

Portes, couloirs et escaliers sont organisés pour permettre une évacuation rapide et sécurisée de tous les occupants.

Non conforme : issue de secours fermée à clé
L'évacuation doit rester possible à tout moment.



Conforme : poignée ou barre anti-panique
Ouverture de l'intérieur d'un seul geste, sans clé.





Hébergement



ART. 8 — RGD DU 20.12.2019

Des détecteurs de fumée sont installés dans les couloirs à dalles combustibles et les cages d'escalier en bois.

PRÉCISION

On entend par matériaux combustibles : bois, moquette, etc.

Détecteur de fumée



Sol combustible : parquet (bois)



Sol combustible : moquette



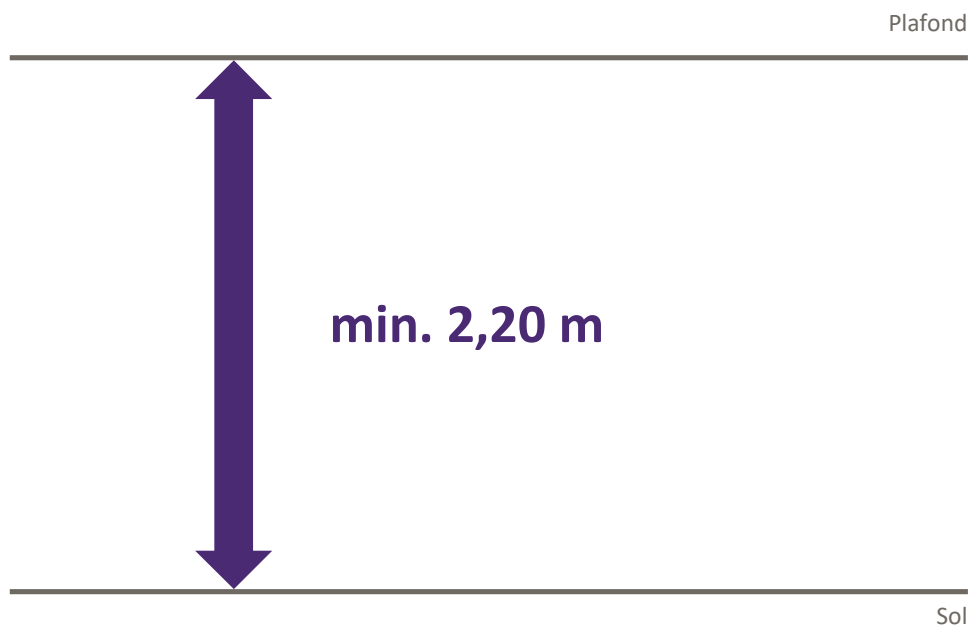


Hébergement



ART. 11 — RGD DU 20.12.2019

La hauteur d'un logement, d'une chambre ou d'un local collectif n'est pas inférieure à 2,20 m, sauf la partie mansardée.



2,20 m
Conforme

2,15 m
Non conforme



Hébergement



ART. 12 — RGD DU 20.12.2019

Chaque chambre ou local collectif dispose d'une installation de chauffage.

Conforme : radiateur

Installation de chauffage fixe.



Conforme : chauffage d'appoint

Ex. : chauffage au gaz ou électrique





Hébergement



ART. 13 — RGD DU 20.12.2019

Toute chambre meublée comporte, pour chaque occupant, un lit avec matelas séparé du sol.

Non conforme : sacs de couchage au sol

Aucun lit individuel, matelas non séparés du sol.



Conforme : lit avec matelas surélevé

Un lit par occupant, matelas séparé du sol.





Hébergement



ART. 15 — RGD DU 20.12.2019

Tout logement est équipé d'installations sanitaires.

DÉFINITION

Une installation sanitaire comprend une toilette, un lavabo et une douche ou une baignoire.



Toilette

+



Lavabo

+



Douche

ou



Baignoire



Hébergement



ART. 15 — RGD DU 20.12.2019

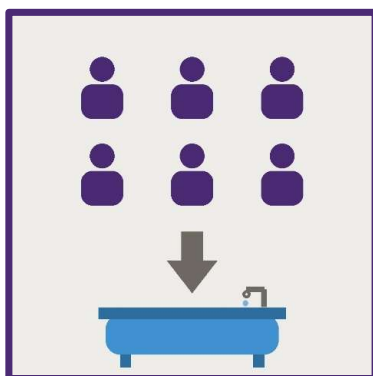
Jusqu'à six occupants sans sanitaires individuels disposent d'un accès exclusif à une salle de bain chauffée (lavabo et douche ou baignoire, eau froide et chaude).

RÈGLE PRATIQUE

1 salle de bain pour six occupants au maximum.

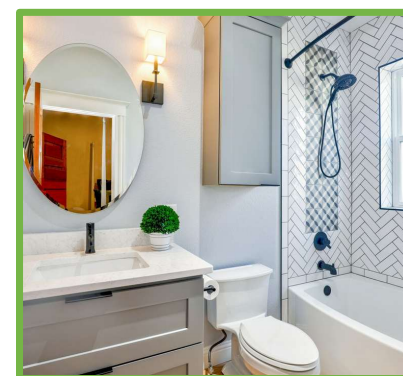
Accès exclusif

Salle de bain réservée aux occupants, six personnes au maximum.



Conforme : salle de bain chauffée

Lavabo, douche ou baignoire, eau froide et chaude.





Ensemble, valorisons le Travail.



POUR ALLER PLUS LOIN

Consultez les questions/réponses de l'ITM : <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses.html>