



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

FR

# Droit du travail

Une approche pratique sous forme  
de questions-réponses

*Texte mis à jour au 1<sup>er</sup> juin 2018*

**JE VAIS  
VOTER**  
MARS 2019  
ÉLECTIONS  
CHAMBRE DES SALARIÉS





# La Chambre des salariés agit dans l'intérêt de ses 500.000 ressortissants



**JE VAIS  
VOTER**

**MARS 2019  
ÉLECTIONS**  
CHAMBRE DES SALARIÉS



Plus d'informations  
sur [www.csl.lu](http://www.csl.lu)



Que vous soyez salarié ou retraité, luxembourgeois ou étranger, résident ou non-résident, la Chambre des salariés est votre chambre professionnelle au Grand-Duché.

En mars 2019, vous aurez la possibilité d'élire ses membres pour :

- faire valoir vos droits lors des décisions sociales et politiques ;
- défendre vos intérêts par le biais d'une institution forte et crédible ;
- fortifier une institution au service de tous les salariés, qui vous forme et informe tout au long de votre carrière.

**ICH WERDE  
WÄHLEN**  
MÄRZ 2019  
WAHLEN  
ARBEITNEHMERSKAMMER



**I AM  
VOTING**  
MARCH 2019  
ELECTIONS  
CHAMBRE DES SALARIÉS



**EU VOU  
VOTAR**  
MARÇO 2019  
ELEIÇÕES  
CAMARA DOS ASSALARIADOS



## Impressum

### Éditeur

### Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
T. +352 27 494 200  
F. +352 27 494 250  
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président  
Norbert Tremuth, directeur

Impression

Imprimerie Weprint

Distribution

Librairie « Um Fieldgen Sàrl »  
3, rue Glesener  
L-1634 Luxembourg  
T. +352 48 88 93  
F. +352 40 46 22  
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-15-3

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicent en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

# Préface

Dans le cadre des relations de travail, tant les salariés que les employeurs se trouvent fréquemment confrontés à des difficultés pratiques d'interprétation des dispositions légales.

En effet, les articles du Code du travail sont parfois difficiles à comprendre pour un profane et nécessitent une certaine vulgarisation.

C'est pourquoi, la Chambre des salariés a décidé de rééditer l'ouvrage « Droit du travail : une application pratique sous forme de questions-réponses » paru sous le sigle CSL collection en 2015.

Cette publication contient des indications pratiques sous forme de questions-réponses sur les principaux thèmes du droit du travail, notamment les différents types de contrats de travail, l'emploi des jeunes, la durée du travail, la rémunération, la surveillance sur le lieu de travail, la santé et la sécurité au travail.

Cette réédition tient compte des textes légaux en vigueur et des décisions rendues par les tribunaux au 1<sup>er</sup> avril 2018.

Dans la même collection est paru l'ouvrage intitulé « Droit du travail : une application pratique sous forme de modèles-types », qui constitue un complément intéressant à la présente publication.

Vous retrouvez toutes ces informations sur le site de la Chambre des salariés [www.csl.lu](http://www.csl.lu), dans la rubrique « Vos droits ». Chaque réponse y est complétée par des liens pertinents, tels que la base légale, la jurisprudence et le modèle-type applicables, le cas échéant.

Vous pouvez suivre les actualités de la Chambre des salariés sur Facebook et LinkedIn.

N'hésitez pas à nous rejoindre !

<b>I</b>	<b>Les différents types de contrats de travail</b>	<b>7</b>
1	Le contrat de travail à durée indéterminée	9
2	Le contrat de travail à durée déterminée	10
3	Le contrat de travail intérimaire	11
4	Le prêt temporaire de main d'œuvre	14
5	Le télétravail	15
<b>II</b>	<b>L'emploi des jeunes</b>	<b>19</b>
1	Les contrats jeunes en un coup d'œil	21
2	Les prescriptions en vue de l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires	22
3	Le travail presté par des élèves et étudiants dans le cadre d'un stage	23
4	Le contrat d'appui-emploi	24
5	Le contrat d'initiation à l'emploi	27
6	Les règles à respecter	30
<b>III</b>	<b>La période d'essai</b>	<b>35</b>
1	Les principales caractéristiques de la période d'essai	37
2	La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai	38
<b>IV</b>	<b>La rémunération</b>	<b>41</b>
1	La notion de rémunération	43
2	Le niveau de rémunération	43
3	Les barèmes de rémunérations prévus dans les conventions collectives	45
4	La rémunération des apprentis	45
5	Le salaire des élèves et étudiants engagés pendant les vacances scolaires	46
6	Les compléments de salaire	47
7	Les majorations de salaire	49
	7.1 Les heures supplémentaires	49
	7.2 Le travail dominical	50
	7.3 Le travail de nuit	50
	7.4 Le travail un jour férié légal	51
8	L'échelle mobile des salaires	51
9	Le paiement du salaire	52
10	La saisie sur salaire	53
11	Les retenues sur salaire	54
<b>V</b>	<b>La durée du travail</b>	<b>57</b>
1	Les principes de base en matière de durée du travail	59
2	Les temps de repos minimaux	62
3	Les heures supplémentaires	62
4	Le travail de nuit	65
5	Le travail de dimanche	66
6	La flexibilité du temps de travail	67
7	Le travail à temps partiel	75
8	Le travail de jour férié légal	77
9	Les jeunes travailleurs	81
10	Les salariés enceintes	85
<b>VI</b>	<b>Le changement des conditions de travail</b>	<b>87</b>

# SOMMAIRE

## VII

### La fin du contrat de travail

93

<b>1</b>	<b>Le licenciement</b>	<b>95</b>
1.1	Le licenciement avec préavis	95
1.2	Le licenciement avec effet immédiat	100
1.3	Les licenciements collectifs	102
<b>2</b>	<b>La démission</b>	<b>104</b>
<b>3</b>	<b>Le procès devant le Tribunal du travail pour licenciement abusif</b>	<b>107</b>
<b>4</b>	<b>L'emprisonnement du salarié</b>	<b>109</b>
<b>5</b>	<b>La cessation de plein droit</b>	<b>109</b>
<b>6</b>	<b>Le certificat de travail</b>	<b>112</b>
<b>7</b>	<b>La clause de non-concurrence</b>	<b>113</b>
<b>8</b>	<b>L'indemnisation en cas de chômage</b>	<b>115</b>
<b>9</b>	<b>Le transfert d'entreprise</b>	<b>117</b>

## VIII

### La maladie

121

<b>1</b>	<b>Les obligations du salarié malade</b>	<b>123</b>
<b>2</b>	<b>La rémunération du salarié malade</b>	<b>124</b>
<b>3</b>	<b>La fin du contrat de travail du fait de la maladie du salarié</b>	<b>126</b>
<b>4</b>	<b>Le contrôle du salarié malade</b>	<b>128</b>
<b>5</b>	<b>L'effet de la maladie sur le congé du salarié</b>	<b>129</b>
<b>6</b>	<b>Le mi-temps thérapeutique</b>	<b>130</b>

## IX

### Les congés légaux

133

<b>1</b>	<b>Les congés en un coup d'œil</b>	<b>135</b>
<b>2</b>	<b>Le congé annuel de récréation</b>	<b>138</b>
2.1	Les bénéficiaires du congé annuel de récréation	138
2.2	La durée et la fixation des congés	139
2.3	La rémunération du congé	141
2.4	Le report du congé	142
2.5	Le congé et la maladie du salarié	142
2.6	Le congé et le licenciement du salarié	144
<b>3</b>	<b>Les congés extraordinaires</b>	<b>145</b>
<b>4</b>	<b>Les congés liés à la situation familiale</b>	<b>149</b>
4.1	Le congé de maternité	149
4.2	Le congé d'accueil	152
4.3	Le congé de paternité	154
4.4	Le congé parental	155
4.5	Le congé pour raisons familiales	167
4.6	Le congé d'accompagnement	170
<b>5</b>	<b>Les congés liés à la formation</b>	<b>173</b>
5.1	Le congé pour la formation des délégués du personnel	173
5.2	Le congé pour la formation des travailleurs désignés	174
5.3	Le congé individuel de formation	175
5.4	Le congé linguistique	177
5.5	Le congé sans solde pour formation	179
<b>6</b>	<b>Le congé-jeunesse</b>	<b>181</b>
<b>7</b>	<b>Les congés liés à la qualité d'élu du salarié</b>	<b>183</b>
7.1	Le congé pour mandat social	183
7.2	Le congé politique	184
<b>8</b>	<b>Le congé sportif</b>	<b>187</b>
<b>9</b>	<b>Le congé de coopération au développement</b>	<b>189</b>
<b>10</b>	<b>Le congé des volontaires, des services d'incendie, de secours et de sauvetage</b>	<b>191</b>
<b>11</b>	<b>Le congé pour la recherche d'un nouvel emploi</b>	<b>192</b>

**X Les jours fériés légaux 195**

**XI La surveillance sur le lieu de travail 201**

**XII La santé et sécurité au travail 211**

<b>1</b>	<b>La finalité de la santé et sécurité au travail</b>	<b>213</b>
<b>2</b>	<b>Les travailleurs concernés</b>	<b>213</b>
<b>3</b>	<b>Les services de santé au travail</b>	<b>214</b>
	3.1 L'organisation et les missions des services de santé au travail	214
	3.2 Les actions et le rôle du médecin au travail	216
<b>4</b>	<b>L'examen médical d'embauche</b>	<b>217</b>
<b>5</b>	<b>Les acteurs responsables de la sécurité et santé au travail dans l'entreprise</b>	<b>219</b>
	5.1 L'employeur	219
	5.2 Le salarié	221
	5.3 Le délégué à la sécurité et à la santé	222
	5.4 Le travailleur désigné/le service de protection et de prévention	224
<b>6</b>	<b>Le « lieu de travail » dans l'optique de la santé et sécurité</b>	<b>225</b>
	6.1 Ce qu'on entend par lieu de travail	225
	6.2 Les obligations de l'employeur	225
	6.3 Les équipements de travail	229
	6.4 Les équipements de protection individuelle	231
<b>7</b>	<b>Les accidents du travail et les maladies professionnelles</b>	<b>232</b>
	7.1 L'accident de travail et l'accident de trajet	232
	7.2 Les maladies professionnelles	233
<b>8</b>	<b>Les salariés protégés</b>	<b>234</b>
	8.1 Les femmes enceintes, accouchées et allaitantes	234
	8.2 Les jeunes travailleurs	238
	8.3 Les travailleurs handicapés	241
	8.4 Les travailleurs incapables d'occuper leur dernier poste de travail	244
<b>9</b>	<b>Le harcèlement moral</b>	<b>250</b>
<b>10</b>	<b>Le harcèlement sexuel</b>	<b>253</b>
<b>11</b>	<b>La discrimination</b>	<b>257</b>

**Acronymes 261**



# LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

1. Le contrat de travail à durée indéterminée
2. Le contrat de travail à durée déterminée
3. Le contrat de travail intérimaire
4. Le prêt temporaire de main d'œuvre
5. Le télétravail



Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité au service d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place en contrepartie d'une rémunération.

Un contrat de travail doit en principe être conclu par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires (p.ex. lieu de travail, nature de l'emploi, horaire de travail, salaire, etc.)

### Question 1

#### Quels sont les différents types de contrats de travail ?

On distingue plusieurs types de contrats de travail :

- le contrat de travail à durée indéterminée ;
- le contrat de travail à durée déterminée ;
- le contrat de travail intérimaire.

S'y ajoutent d'autres formes de travail :

- le prêt temporaire de main d'œuvre ;
- le télétravail.

# 1 LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

### Question 2

#### Qu'est-ce qu'on entend par contrat à durée indéterminée ?

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat de travail sans date d'échéance, qui court sur une période illimitée. C'est le contrat de travail de droit commun, qui peut être rompu à tout moment par la volonté unilatérale de l'une des parties, sous réserve, lorsque la rupture émane de l'employeur, de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de rupture et de l'observation de la procédure de licenciement.

### Question 3

#### Comment conclure un CDI ?

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être conclu oralement, mais généralement il est constaté par écrit pour chaque salarié individuellement et ce au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Cet écrit doit alors contenir un nombre minimal de clauses obligatoires.

Le contrat doit être signé par l'employeur et par le salarié et doit être passé en double exemplaire (deux originaux), le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

À défaut d'écrit, la preuve de la relation de travail et des conditions de cette relation (p.ex. : la rémunération, la durée du travail, les horaires, etc.) peut s'avérer difficile.

Il appartiendra alors à celui qui prétend être lié par un contrat de travail de prouver son existence et son contenu.

### Question 4

#### Dans quelles conditions un tel contrat peut-il être rompu ?

Plusieurs motifs permettent à un employeur de notifier à son salarié la rupture du contrat à durée indéterminée. Il s'agit, d'une part, de motifs liés à l'aptitude ou la conduite du travailleur (licenciement pour motifs personnels), et d'autre part, de motifs relatifs aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (licenciement économique).

En outre, la résiliation du contrat de travail peut intervenir en cas de faute grave commise par le salarié.

Si la rupture du contrat se fait à l'initiative de l'employeur, elle doit toujours être motivée (le cas échéant à la demande du salarié), tandis qu'un salarié qui donne sa démission n'a pas besoin d'indiquer les raisons qui l'ont amené à rompre le contrat.

La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée doit respecter un certain délai de préavis qui est fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. En cas de faute grave, le contrat de travail peut être résilié sans préavis par chacune des deux parties.

### Question 5

#### Le contrat à durée indéterminée peut-il cesser automatiquement ?

Le contrat à durée indéterminée cesse automatiquement dans les cas suivants :

- déclaration d'incapacité du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche ;
- décès de l'employeur ou du salarié ;
- incapacité physique de l'employeur entraînant la cessation de l'activité ;
- déclaration en état de faillite de l'employeur ;
- attribution au salarié d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ;
- le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, soit en principe après 52 semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de 104 semaines ;
- en cas d'incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe.

## 2 LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

### Question 6

#### Quand l'employeur peut-il avoir recours à un contrat à durée déterminée ?

Le contrat à durée déterminée (CDD) est celui qui est conclu pour une durée limitée et pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut en aucun cas avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, un tel emploi devant faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée.

Le recours au contrat à durée déterminée est ainsi permis pour faire face à l'absence temporaire d'un salarié pour cause de maladie, à un accroissement temporaire et exceptionnel du volume de travail, pour l'exécution de travaux saisonniers, pour ne citer que ces quelques exemples.

Lorsque le contrat de travail n'est lié ni à une tâche précise et non durable ni à une éventuelle phase de démarrage de la société employeuse, il convient d'en déduire que le contrat de travail ne respecte pas les conditions prévues par la loi et qu'il est à requalifier en contrat à durée indéterminée.

### Question 7

#### Comment conclure un CDD ?

Le contrat à durée déterminée doit impérativement être conclu par écrit et comporter, outre la définition de son objet, des indications spéciales (la date d'échéance du terme, ou la durée minimale pour laquelle il est conclu, le nom du salarié remplacé, la clause de renouvellement, etc.)

Le Code du travail prévoit explicitement qu'un contrat à durée déterminée doit être rédigé par écrit sous peine d'être requalifié en contrat à durée indéterminée.

## Question 8

**Quelle est la durée maximale d'un contrat à durée déterminée ?**

Un contrat à durée déterminée peut courir, sauf quelques exceptions légales, sur une période maximale de 2 ans. Il peut être renouvelé 2 fois sans que la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne puisse dépasser 24 mois.

Il prend fin automatiquement à l'échéance prévue par les parties, de sorte qu'il n'y a pas de préavis à donner.

S'il y a continuation du contrat après l'échéance, le contrat à durée déterminée se transforme en un contrat à durée indéterminée.

## Question 9

**Le contrat à durée déterminée peut-il être résilié avant son échéance ?**

Sauf pour faute grave, le contrat à durée déterminée ne peut pas être résilié avant son échéance sinon le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant forfaitaire maximal de 2 mois de salaire.

En cas de résiliation anticipée par le salarié, l'employeur pourra prétendre à des dommages-intérêts d'un montant maximal d'un mois de salaire s'il subit un préjudice du fait de la rupture avant terme.

Le CDD peut toujours être résilié d'un commun accord des parties.

## 3 LE CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

## Question 10

**Quels sont les contrats à conclure en cas de travail intérimaire ?**

Le travail intérimaire met en relation 3 catégories de personnes :

- l'entrepreneur de travail intérimaire ;
- le travailleur intérimaire ;
- la société utilisatrice.

Dans le cadre de cette relation triangulaire, des liens contractuels existent entre :

- l'entrepreneur de travail intérimaire et le travailleur intérimaire : il s'agit là d'un contrat de travail appelé « contrat de mission » ;
- l'entrepreneur de travail intérimaire et la société utilisatrice : il s'agit là d'un contrat commercial appelé « contrat de mise à disposition ».

## Question 11

**Qu'est-ce qu'un contrat de mise à disposition ?**

Le contrat conclu entre la société d'intérim et la société utilisatrice est appelé contrat de mise à disposition.

À travers ce contrat, la société utilisatrice se voit mettre à disposition un travailleur intérimaire pour une tâche précise et non durable (p.ex. remplacement d'un salarié malade, accroissement exceptionnel de l'activité de l'entreprise).

Le contrat de mise à disposition est un contrat commercial, ce qui signifie qu'en cas de litige entre l'entreprise d'intérim et la société utilisatrice, compétence est donnée au tribunal de commerce pour trancher le différend.

## Question 12

**Que faut-il entendre par contrat de mission ?**

On appelle contrat de mission celui qui est conclu entre l'entreprise d'intérim et le travailleur intérimaire et par lequel ce dernier s'engage à accomplir une tâche auprès d'une société tierce.

Le contrat de mission constitue un véritable contrat de travail, ce qui signifie que c'est la société d'intérim, et non la société utilisatrice, qui est l'employeur du travailleur intérimaire.

En cas de litige, les parties doivent s'adresser au Tribunal du travail.

À noter qu'un contrat de mission doit être conclu par écrit et être adressé au travailleur intérimaire au plus tard dans les deux jours ouvrables après sa mise à disposition.

Dans l'hypothèse où aucun contrat écrit n'est conclu, le travailleur a droit à une indemnité compensatoire de préavis de la part de la société d'intérim. Il en est de même si le contrat n'indique pas qu'il est conclu pour une durée déterminée.

## Question 13

**Une période d'essai peut-elle être prévue dans un contrat de mission ?**

Oui, tout comme un contrat de travail ordinaire, un contrat de mission peut comporter une période d'essai.

La durée de celle-ci dépend de la durée du contrat de mission :

- elle peut être de 3 jours travaillés au maximum si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à 1 mois ;
- elle peut être de 5 jours travaillés au maximum si le contrat est conclu pour une période s'étalant entre 1 et 2 mois ;
- elle peut être de 8 jours travaillés au maximum si le contrat est conclu pour une période supérieure à 2 mois.

Jusqu'à la fin de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée, sans devoir donner un quelconque préavis.

Précisons qu'au sein d'un même contrat de mission, il n'est pas possible de renouveler la période d'essai. Par ailleurs, le contrat de mission d'un travailleur réembauché par la société d'intérim pour accomplir une tâche identique auprès de la même société utilisatrice ne peut plus comporter de période d'essai.

## Question 14

**Quel est le niveau de salaire auquel peut prétendre le salarié intérimaire ?**

Le salaire du salarié intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur.

## Question 15

**Quelle est la durée maximale d'un contrat de mission ?**

Hormis le cas d'un contrat conclu pour un emploi saisonnier, un contrat de mission ne peut, pour un même travailleur intérimaire et pour le même poste de travail, avoir une durée supérieure à 12 mois, renouvellements compris.

S'il y a continuation de la relation de travail après l'échéance, le contrat se transforme en un contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté de service du salarié est mise en compte à partir du premier jour de sa mission auprès de l'utilisateur.

## Question 16

**Une mission peut-elle être renouvelée ?**

Dans le cadre d'une même mission à accomplir, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans que la durée totale du contrat ne puisse dépasser la limite des 12 mois.

Le principe du renouvellement ainsi que les conditions y relatives doivent être indiqués soit dans le contrat initial, soit dans un avenant à ce contrat.

## Question 17

**Un contrat de mission peut-il être rompu avant terme ?**

Non, un contrat de mission doit en principe être respecté jusqu'à l'échéance prévue, sauf en cas de faute grave.

Si la société d'intérim rompt le contrat de façon prématurée, le travailleur intérimaire a droit à des dommages-intérêts correspondant aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat. La somme maximale qu'il peut obtenir est cependant limitée à deux mois de salaire.

Si la rupture prématurée émane du travailleur intérimaire, c'est la société d'intérim qui peut prétendre à des dommages-intérêts, à condition d'avoir subi un préjudice réel. La somme maximale devant être payée par le travailleur intérimaire s'élève à un mois de salaire.

## Question 18

**La société utilisatrice peut-elle embaucher le travailleur intérimaire à la fin de la mission ?**

Oui, il doit être expressément mentionné dans le contrat de mission que l'embauche du travailleur par la société utilisatrice à la fin de la mission n'est pas interdite.

Lorsque l'utilisateur embauche le salarié intérimaire, la durée des missions effectuées au cours de l'année qui précède l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié ; le cas échéant, elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

## Question 19

**Deux contrats de mission peuvent-ils être conclus successivement avec le même travailleur intérimaire pour le même poste de travail ?**

Si un contrat de mission a atteint la durée maximale de 12 mois ou si les parties ont déjà procédé à deux renouvellements, il n'est pas possible de conclure immédiatement un nouveau contrat avec le même travailleur intérimaire, voire même avec un autre travailleur intérimaire, pour occuper à nouveau le poste en question.

Il faut d'abord attendre l'écoulement d'une période correspondant à un tiers de la durée du contrat de mission initial, renouvellements compris. Cette période est généralement appelée « période de carence ».

Ce n'est que dans certains cas spécifiques que ce délai d'attente ne doit pas être respecté (p.ex. nouvelle absence du salarié remplacé, exécution de travaux urgents, contrat saisonnier, etc.).

## Question 20

**Quelle loi est applicable au travail intérimaire transfrontalier ?**

Dans un souci de protection des travailleurs intérimaires, les dispositions qui précèdent doivent être appliquées si une société d'intérim établie à l'étranger conclut un contrat de mise à disposition et un contrat de mission ayant pour objet d'occuper un travailleur auprès d'une société établie sur le territoire luxembourgeois.

C'est également la loi luxembourgeoise qui régit le contrat de mission conclu par une société d'intérim établie au Luxembourg pour une mission à accomplir à l'étranger.

## 4 LE PRÊT TEMPORAIRE DE MAIN D'ŒUVRE

### Question 21

#### **Dans quels cas peut-on avoir recours au prêt temporaire de main d'œuvre ?**

Les employeurs, autres que les entrepreneurs de travail intérimaire, peuvent être autorisés par le ministre du Travail, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs, en cas :

- de menace de licenciement ou de sous-emploi ;
- d'exécution d'un travail occasionnel, dans le même secteur d'activité, dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauchage de personnel permanent ;
- de restructuration au sein d'un groupe d'entreprises (groupe de sociétés) et
- dans le cadre d'un plan de maintien de l'emploi.

En dehors de ces cas, le ministre du Travail peut exceptionnellement autoriser des employeurs, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition d'autres employeurs à condition et aussi longtemps que cette mise à disposition, est couverte par une convention entre partenaires sociaux ayant qualité de conclure une convention collective.

### Question 22

#### **Est-ce que le salarié qui a été mis à disposition a droit au maintien de sa rémunération ?**

La rémunération versée par l'entreprise d'origine au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification professionnelle ou de qualification professionnelle équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur.

### Question 23

#### **Est-ce que les salariés qui ont été mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice ont droit aux mêmes accès que les salariés permanents de cette entreprise ?**

Les salariés mis à disposition ont accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

### Question 24

#### **Comment sont partagées les responsabilités entre l'utilisateur et l'employeur ?**

Pendant la durée de la mission des salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre, les responsabilités sont partagées.

L'utilisateur est seul responsable :

- du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et
- de l'application à ces salariés des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

L'employeur est seul responsable :

- de la rémunération du salarié faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre et
- des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Question 25

**Quelle loi est à appliquer en cas de prêt temporaire de main d'œuvre transfrontalier ?**

Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise sont applicables au prêt de main-d'œuvre concernant les salariés mis à la disposition d'un utilisateur exerçant son activité sur le territoire luxembourgeois.

Question 26

**Dans quel cas le prêt de main d'œuvre est-il interdit ?**

Est interdite l'activité exercée par un employeur en dehors des règles régissant le prêt temporaire de main d'œuvre et qui consiste à mettre des salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à disposition de tiers qui utilisent ces salariés et qui exercent sur ceux-ci une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur.

Question 27

**Quelles sont les conséquences d'une mise à disposition illégale de main d'œuvre sur le contrat de travail ?**

Le contrat de travail par lequel un salarié a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la loi est nul.

Dans ce cas, l'utilisateur et le salarié sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le commencement de la prestation de travail du salarié.

Toutefois, le salarié peut mettre fin au contrat sans préavis légal ni indemnité jusqu'à la cessation de la mise à disposition de l'utilisateur.

Question 28

**Quelles sont les conséquences d'une mise à disposition illégale de main d'œuvre sur la rémunération du salarié ?**

L'utilisateur et la personne qui met le salarié à la disposition de l'utilisateur sont solidairement responsables du paiement des salaires et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales y afférentes.

## 5 LE TÉLÉTRAVAIL

Question 29

**Que faut-il entendre par télétravail ?**

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant dans le cadre d'un contrat de travail les technologies de l'information et de la communication, de sorte que le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué de façon habituelle hors de ces locaux et plus particulièrement au domicile du salarié.

Les 3 critères cumulatifs suivants sont déterminants d'une relation de télétravail :

- une prestation de travail au moyen des technologies de l'information et de la communication ;
- une prestation de travail effectuée dans un endroit autre que dans les locaux de l'employeur, plus particulièrement au domicile du salarié ;
- une prestation de travail effectuée de manière régulière et habituelle de cette façon.

Est à considérer comme télétravailleur, la personne qui effectue du télétravail conformément à la définition fournie ci-dessus.

### Question 30

#### Comment est mis en place le télétravail ?

Le salarié et l'employeur choisissent librement la formule de télétravail.

Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du salarié ; les parties peuvent aussi s'y engager volontairement par la suite.

Le refus par le salarié d'une proposition de télétravail faite par son employeur ne constitue pas en soi un motif de résiliation de son contrat de travail. Le refus ne peut pas non plus justifier le recours à la procédure de révocation du contrat de travail pour imposer cette forme de travail.

### Question 31

#### Quelles mentions spécifiques doivent figurer dans le contrat de travail ou dans l'écrit servant de base au télétravail ?

Les mentions spécifiques suivantes doivent figurer dans le contrat de travail ou dans l'écrit servant de base au télétravail :

- le lieu à partir duquel le salarié preste le télétravail ;
- une précise description de la fonction du télétravailleur, ainsi que du travail et des tâches à accomplir par le télétravailleur, avec le cas échéant les objectifs à atteindre ; cette job-description doit, le cas échéant, permettre au télétravailleur de s'identifier aux salariés effectuant des tâches comparables dans les locaux de l'employeur ;
- la classification du télétravailleur dans le cadre de la classification des fonctions ou/et salaires de la convention collective éventuellement applicable dans l'entreprise ;
- les heures et les jours de la semaine pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable pour l'employeur, celles-ci ne pouvant pas excéder/dépasser l'horaire normal de travail d'un travailleur comparable de l'entreprise ;
- le département de l'entreprise auquel appartient le télétravailleur ;
- l'établissement de l'entreprise auquel est rattaché le télétravailleur ;
- son ou ses responsable(s) hiérarchique(s) ;
- sa ou ses personne(s) de contact ;
- la description exacte de l'outil de travail du télétravailleur mis à sa disposition et installé par l'employeur dans le lieu de prestation du télétravail ;
- les informations nécessaires relatives aux assurances contractées le cas échéant par l'employeur pour garantir la disparition ou l'endommagement du matériel dus à l'incendie, le dégât des eaux, le vol, etc.

### Question 32

#### Le refus par le salarié d'une proposition de télétravail constitue-t-il un motif de résiliation de son contrat de travail ?

Le salarié et l'employeur choisissent librement la formule de télétravail.

Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du salarié ; les parties peuvent aussi s'y engager volontairement par la suite.

Le refus par le salarié d'une proposition de télétravail faite par son employeur ne constitue pas en soi un motif de résiliation de son contrat de travail. Le refus ne peut pas non plus justifier le recours à la procédure de révision du contrat de travail pour imposer cette forme de travail.

### Question 33

#### **Est-ce que les parties disposent d'une période d'adaptation lorsque le télétravail est introduit par le biais d'un avenant au contrat de travail initial ?**

Lorsque le télétravail est introduit par le biais d'un avenant au contrat de travail initial du salarié, les parties au contrat disposent d'une période d'adaptation pendant laquelle elles ont un droit au retour à la formule de travail classique. La période d'adaptation peut varier entre 3 et 12 mois, la durée étant déterminée de commun accord entre les parties.

Elle prend cours le jour de l'entrée en vigueur de l'avenant.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'adaptation, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de la période d'adaptation ne puisse excéder un mois.

La période d'adaptation sera suspendue pendant le congé de maternité. Dans cette hypothèse, la période d'adaptation sera prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Il ne peut pas être mis fin unilatéralement à la période d'adaptation pendant une période minimale de deux semaines.

Il peut être mis fin à la période d'adaptation par notification soit par voie de lettre recommandée, soit par la remise en main propre au destinataire lequel appose sa signature sur le double de la lettre en question, en observant un délai de préavis qui ne peut être inférieur à 4 jours de calendrier par mois d'adaptation convenu, sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans devoir excéder un mois.

Le préavis prendra cours soit le lendemain de la mise à la poste de la lettre recommandée, soit le lendemain de la remise en main propre.

Le fait pour le salarié de faire emploi du droit au retour pendant la période d'adaptation ne constitue ni un motif de licenciement, ni un motif permettant de justifier le recours à la procédure de révision du contrat de travail.

### Question 34

#### **Un passage vers la formule de travail classique est-il possible lorsque le télétravail avait été convenu dès le début du contrat de travail ?**

Lorsque le télétravail fait l'objet du descriptif initial du poste de travail, le passage vers la formule classique de travail présupposera l'accord des deux parties au contrat qui sera documenté par la rédaction d'un avenant au contrat de travail initial.

Le télétravailleur qui a manifesté le souhait d'occuper un emploi au sein de l'entreprise selon la formule classique est informé en priorité des emplois disponibles dans l'établissement et correspondant à sa qualification ou expérience professionnelle.

### Question 35

#### **Un retour vers la formule de travail classique est-il possible après l'expiration de la période d'adaptation ?**

Lorsqu'il n'est pas mis fin à la formule de télétravail pendant la période d'adaptation, le retour ultérieur vers la formule de travail classique ne peut se faire que par voie consensuelle.

Le télétravailleur qui a manifesté le souhait d'occuper un emploi au sein de l'entreprise selon la formule classique est informé en priorité des emplois disponibles dans l'établissement et correspondant à sa qualification ou expérience professionnelle.

En cas de retour à la formule classique de travail, le salarié est informé sans délai par l'employeur des dispositions suivantes, à savoir :

- du lieu de travail précis du salarié au jour de sa réintégration dans les locaux de l'employeur ;
- des horaires de travail du salarié à partir du jour de sa réintégration dans les locaux de l'employeur : ces horaires de travail sont comparables à ceux des autres salariés exerçant une fonction similaire ou comparable dans l'entreprise, et à défaut les horaires sont comparables à ceux des autres salariés de l'entreprise ;
- des autres conditions de travail et d'emploi.

### Question 36

#### **Qu'en est-il des équipements de travail en cas de télétravail ?**

Avant que le télétravail s'exerce à domicile, l'employeur s'assure de la conformité des installations électriques et des lieux de travail.

Il fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique. L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.



# L'EMPLOI DES JEUNES

1. Les contrats jeunes en un coup d'œil
2. Les prescriptions en vue de l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires
3. Le travail presté par des élèves et étudiants dans le cadre d'un stage
4. Le contrat d'appui-emploi
5. Le contrat d'initiation à l'emploi
6. Les règles à respecter



# 1 LES CONTRATS JEUNES EN UN COUP D'ŒIL

Les jeunes peuvent se voir proposer 5 types de contrat :

- 1. Contrat à durée indéterminée** : Un contrat de travail à durée indéterminée lorsque le jeune est embauché pour accomplir une tâche permanente dans l'entreprise, moyennant le salaire social minimum « normal » pouvant être réduit en fonction de l'âge.

Le salaire minimum « normal » (indice 794,54)	
Adulte - 18 ans et plus, non qualifié (100%)	1 998,59 €
Adolescent de 17 à 18 ans (80%)	1 598,87 €
Adolescent de 15 à 17 ans (75%)	1 498,94 €
Adulte et qualifié (120%)	2 398,30 €

- 2. Contrat à durée déterminée** : Un contrat de travail à durée déterminée lorsque le jeune doit exécuter une tâche précise et non durable, moyennant le salaire social minimum « normal » pouvant être réduit en fonction de l'âge. Peut notamment être considéré comme une tâche précise et non durable l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Cet emploi doit faire l'objet d'un agrément préalable du ministre du Travail.
- 3. Contrat spécifique « Contrat d'occupation pour élèves et étudiants »** : Un contrat spécifique d'une durée de 2 mois maximum par année civile pendant les vacances scolaires pour les élèves et étudiants âgés entre 15 et 27 ans et inscrits dans un établissement d'enseignement, moyennant une rémunération spécifique (salaire minimum « réduit » pour élèves et étudiants [voir questions 37 à 41]).

Le salaire minimum « réduit » pour élèves et étudiants (indice 794,54)	
Âgé de 18 ans et plus (80% de 1 998,59)	1 598,87 €
Âgé de 17 à 18 ans (80% de 1 598,87)	1 279,10 €
Âgé de 15 à 17 ans (80% de 1 498,94)	1 199,15 €

- 4. Contrat de stage de formation ou stage probatoire** : Un contrat de stage de formation ou stage probatoire à caractère essentiellement éducatif, rémunéré ou non, mais par lequel le jeune ne doit pas être affecté à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal (voir questions 42 et 43).

Le 2 mars 2018, le Conseil de Gouvernement a adopté un projet de loi portant introduction des stages pour élèves et étudiants visant à clarifier la situation des stagiaires.

- 5. Contrat d'appui-emploi ou d'initiation à l'emploi** : La conclusion d'un Contrat d'appui-emploi (CAE) est envisageable pour tous les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, tous niveaux de qualification confondus, inscrits depuis 3 mois au moins auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM ci-après).

Une exception à la durée d'inscription peut être accordée pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Le Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) est ouvert aux jeunes de moins de 30 ans, diplômés ou non, inscrits depuis au moins 3 mois auprès de l'ADEM. Une exception à la durée d'inscription peut être accordée pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage (voir questions 44 à 69).

## 2 LES PRESCRIPTIONS EN VUE DE L'OCCUPATION D'ÉLÈVES ET D'ÉTUDIANTS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

### Question 37

#### Qui est considéré comme élève ou étudiant ?

Si l'employeur veut recruter des élèves ou étudiants pendant les vacances scolaires, ceux-ci doivent être âgés entre 15 et 27 ans. En outre, les jeunes doivent être inscrits dans un établissement d'enseignement et y suivre de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.

On assimile à un élève ou étudiant la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

### Question 38

#### Pour combien de mois les élèves ou étudiants peuvent-ils être recrutés ?

Au cours d'une même année, un élève ou étudiant peut au maximum être embauché pour une durée de deux mois.

Cette limite ne peut en aucun cas être dépassée, même si plusieurs contrats différents sont conclus durant l'année avec le même élève ou étudiant.

### Question 39

#### Un contrat de travail pour élèves et étudiants peut-il être conclu oralement ?

Non, l'employeur est tenu d'établir pour chaque élève ou étudiant un contrat écrit, et ce au plus tard au moment de l'entrée en service de l'élève/étudiant.

Le contrat doit être établi en triple exemplaire dont un est conservé par l'employeur. Le deuxième exemplaire est remis à l'élève/étudiant tandis que le troisième doit être transmis à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

À défaut de contrat écrit ou en présence d'un contrat conclu tardivement, la relation de travail est requalifiée en une relation de travail normale à durée indéterminée.

### Question 40

#### Quelle est la rémunération à payer aux élèves et étudiants ?

Le montant minimum de la rémunération de l'élève ou étudiant varie en fonction de l'âge, comme suit (indice 794,54) :

Le salaire minimum « réduit » pour élèves et étudiants (indice 794,54)	
Âgé de 18 ans et plus (80% de 1 998,59)	1 598,87 €
Âgé de 17 à 18 ans (80% de 1 598,87)	1 279,10 €
Âgé de 15 à 17 ans (80% de 1 498,94)	1 199,15 €

La rémunération du jeune est exempte d'impôt jusqu'à 14 € par heure.

## Question 41

**L'étudiant ou l'élève doit-il être déclaré à la sécurité sociale ?**

L'employeur est tenu de faire une déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale à laquelle il doit annexer une copie du contrat d'engagement.

Si cette formalité doit être accomplie, il n'y a pourtant pas lieu à paiement de cotisations sociales pour l'assurance maladie, l'assurance pension et l'assurance dépendance.

En revanche, l'employeur doit payer la cotisation pour l'assurance contre les accidents, le taux de cotisation étant fonction du secteur d'activité auquel il appartient.

Aucune déclaration de sortie n'est à faire pour les élèves et étudiants.

## 3 LE TRAVAIL PRESTÉ PAR DES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS DANS LE CADRE D'UN STAGE

## Question 42

**Quelles conditions doit remplir un stage organisé par un établissement scolaire ?**

Pour être considérés comme travail essentiellement éducatif, les stages de formation ou les stages probatoires prévus par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, doivent :

- faire partie intégrante de la formation, conformément aux programmes de l'établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger ;
- être organisés par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger ;
- être contrôlés par le même établissement d'enseignement.

## Question 43

**Quelles conditions doit remplir un stage organisé par l'employeur ?**

Pour être considérés comme travail essentiellement éducatif, les stages de formation ou les stages probatoires organisés par un employeur sur base d'un contrat de stage conclu entre lui et l'élève ou l'étudiant doivent :

- avoir un caractère d'information ou d'orientation ;
- ne pas affecter l'étudiant ou l'élève à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal.

**À NOTER :** Un projet de loi n°7265 est en cours de discussion pour donner un véritable cadre légal aux stages.

## 4 LE CONTRAT D'APPUI-EMPLOI

### Question 44

#### Qui peut en bénéficier ?

##### *Côté demandeurs d'emploi*

La conclusion d'un contrat d'appui-emploi (CAE) est envisageable pour tous les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, tous niveaux de qualification confondus, inscrits depuis 3 mois au moins auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM ci-après).

Une exception à la durée d'inscription peut être accordée pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

##### *Côté employeurs*

Seuls sont exclus les employeurs ayant la forme juridique d'une société commerciale.

Tous les autres sont éligibles, notamment les communes, les syndicats de communes, les ministères, les administrations, les établissements publics, les établissements d'utilité publique, les associations, les fondations, etc.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut refuser à un employeur la mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi dans le cadre d'un contrat d'appui-emploi en cas d'abus manifeste par l'employeur de la mesure.

### Question 45

#### Comment trouver un poste disponible ?

L'Agence pour le développement de l'emploi joue le rôle d'intermédiaire entre les demandeurs d'emploi et les employeurs intéressés par la conclusion d'un CAE.

Les employeurs adressent leur demande de mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'ADEM. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

**ATTENTION :** Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'appui-emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

### Question 46

#### Comment le contrat est-il conclu ?

Le CAE est conclu entre le jeune et l'ADEM.

### Question 47

#### Quelle est sa durée ?

Le CAE est conclu pour une durée de 12 mois.

Le directeur de l'ADEM, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut autoriser une prolongation maximale du contrat de 6 mois auprès du même promoteur, sur demande dûment motivée du promoteur introduite au plus tard un mois avant la fin du contrat. Il peut également donner son accord à la conclusion d'un nouveau CAE pour 6 mois auprès d'un autre promoteur.

### Question 48

#### Quelle est la durée du travail du jeune ?

La durée du travail est de 40 heures par semaine.

Pendant ces 40 heures, le jeune doit pouvoir participer à des formations, qu'elles soient décidées et organisées par l'ADEM ou le promoteur.

Le promoteur doit également permettre au jeune demandeur d'emploi de répondre à ses obligations vis-à-vis de l'ADEM, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi et convocations, pendant ses heures de travail.

De même, le jeune doit pouvoir participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche. Cette participation doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel (formulaire pré-imprimé mis à disposition par l'ADEM). Le jeune demandeur d'emploi est tenu de remettre ce certificat au promoteur, ainsi que de l'envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes.

### Question 49

#### Comment est assuré l'encadrement du jeune ?

L'employeur désigne un tuteur chargé d'assister et d'encadrer le jeune durant le CAE.

Le délégué à l'emploi des jeunes peut inviter le tuteur à assister à des séances de formation et d'information.

Dans le délai d'un mois qui suit la conclusion du CAE, l'employeur et le tuteur établissent avec le jeune un plan de formation transmis à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Pendant l'exécution du contrat d'appui-emploi, le tuteur, d'un commun accord avec le jeune demandeur d'emploi, communique à l'ADEM les compétences et déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par l'intéressé.

Le délégué à l'emploi des jeunes est habilité à procéder à des visites des lieux de travail afin de s'assurer de la bonne exécution du contrat.

### Question 50

#### Comment est évalué le jeune ?

L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur et le tuteur effectuent des évaluations du jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi 6 mois après le début du contrat et 8 semaines avant la fin du contrat.

À la fin du contrat d'appui-emploi le promoteur établit un certificat de fin de mesure sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

### Question 51

#### Quelle est la rémunération du jeune ?

Le jeune demandeur d'emploi âgé de 18 ans au moins touche une indemnité égale à 100% du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié, soit 1 998,59 € (indice 794,54).

Les jeunes de moins de 18 ans ne toucheront que 80% du salaire social minimum non qualifié, soit 1 598,87 €.

Le détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS), d'un bachelor ou master a droit à 130% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, soit 2 598,17 €.

L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Le promoteur peut, à titre facultatif, verser au jeune une prime de mérite non remboursable par le Fonds pour l'emploi.

## Question 52

**Quelles sont les règles de droit commun qui s'appliquent ?**

Les jeunes bénéficiant d'un CAE ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent.

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent également.

Les périodes d'occupation en CAE sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

## Question 53

**Quelles sont les obligations du jeune ?**

Le jeune doit accepter tout emploi approprié qui lui serait proposé par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, même si c'est dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi.

Le jeune, sous contrat d'appui-emploi bénéficiant d'une formation, qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail, peut achever sa formation après accord du délégué à l'emploi des jeunes.

## Question 54

**Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur ?**

Le Fonds pour l'emploi rembourse aux promoteurs autres que l'État (remboursement à 100%), pendant les 12 premiers mois du contrat d'appui-emploi, 75% de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi, ainsi que la part patronale des charges sociales.

En cas de prolongation, le remboursement est réduit à 50% de l'indemnité.

En plus, l'employeur bénéficie d'une prime en cas d'embauche du jeune suite au CAE (voir question suivante).

## Question 55

**Comment l'employeur est-t-il incité à embaucher le jeune en fin de contrat ?**

L'embauche du jeune après un CAE doit se faire moyennant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.

En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur la part des charges patronales pour les 12 mois à compter de sa date d'embauche.

Cette prime est versée sur demande de l'employeur à adresser au Fonds pour l'emploi, mais seulement 12 mois après l'engagement du jeune sous CDI à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande.

## Question 56

**Comment le contrat prend-il fin ?**

Le directeur de l'ADEM, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut, sur demande dûment motivée du promoteur et lorsque le jeune demandeur d'emploi manque sans motifs valables aux obligations de l'ADEM, résilier le contrat d'appui-emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de 8 jours.

En cas de motifs graves, le préavis de 8 jours n'est pas applicable.

Ces résiliations entraînent pour le jeune demandeur d'emploi l'exclusion de l'indemnité de chômage complet.

Le jeune peut résilier le contrat d'appui-emploi, moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de 8 jours, lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

À la fin du contrat d'appui-emploi, le promoteur doit établir un certificat de fin de mesure sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

# 5 LE CONTRAT D'INITIATION À L'EMPLOI

## Question 57

### Qui peut en bénéficier ?

#### *Côté demandeurs d'emploi*

Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) est ouvert aux jeunes de moins de 30 ans, diplômés ou non, inscrits depuis au moins 3 mois auprès de l'ADEM. Une exception à la durée d'inscription peut être accordée pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

#### *Côté employeurs*

Le CIE peut être conclu par tous les employeurs du secteur public et privé, donc y compris les sociétés commerciales dans lesquelles l'État est actionnaire (p.ex. CFL, Post, Lux-Airport, etc.), à condition qu'ils puissent offrir au jeune demandeur d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat.

L'ADEM peut refuser à un promoteur la conclusion d'un contrat d'initiation à l'emploi en cas d'abus manifeste de sa part de la mesure et/ou lorsqu'un encadrement adéquat du jeune demandeur d'emploi ne peut pas être garanti.

## Question 58

### Comment trouver un poste disponible ?

Les employeurs adressent une demande de mise à disposition d'un jeune demandeur d'emploi au délégué à l'emploi des jeunes. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

L'ADEM propose les postes vacants aux jeunes demandeurs d'emploi.

**ATTENTION :** Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'initiation à l'emploi est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

## Question 59

### Comment le contrat est-il conclu ?

Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu entre l'employeur, le jeune et l'ADEM.

## Question 60

### Quelle est sa durée ?

La durée du CIE est de 12 mois. Le directeur de l'ADEM, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut autoriser une prolongation maximale du contrat de 6 mois, sur demande dûment motivée du promoteur introduite au plus tard un mois avant la fin du contrat. Il peut également donner son accord à la conclusion d'un nouveau CIE pour 6 mois auprès d'un autre promoteur.

Aucune autorisation de prolongation n'est nécessaire pour les promoteurs ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi.

## Question 61

**Quelle est la durée du travail du jeune ?**

Le jeune travaille en principe 40 heures par semaine.

Le promoteur doit assurer au jeune une formation pratique facilitant son intégration sur le marché du travail. Il peut en outre lui proposer une formation théorique pendant les heures de travail.

Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de répondre à ses obligations vis-à-vis de l'Agence pour le développement de l'emploi, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi, convocations et formations, pendant ses heures de travail.

Le promoteur doit également permettre au jeune demandeur d'emploi de participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche. Cette participation doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel (formulaire pré-imprimé mis à disposition par l'ADEM). Le jeune demandeur d'emploi est tenu de remettre ce certificat au promoteur, ainsi que de l'envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes.

## Question 62

**Comment est assuré l'encadrement du jeune ?**

Un tuteur est désigné pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant sa mise à disposition.

Le délégué à l'emploi des jeunes peut inviter le tuteur à assister à des séances de formation et d'information.

Dans le délai d'un mois à partir de la mise à disposition, l'employeur et le tuteur établissent avec le jeune un plan de formation, envoyé en copie au délégué à l'emploi des jeunes.

Le tuteur communique à l'Agence pour le développement de l'emploi les compétences et les déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par le jeune demandeur d'emploi pendant l'exécution du contrat.

## Question 63

**Comment est évalué le jeune ?**

L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur et le tuteur effectuent des évaluations du jeune demandeur d'emploi 6 mois après le début du contrat et 8 semaines avant la fin du contrat.

À la fin du CIE, le promoteur établit un certificat de fin de mesure sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

## Question 64

**Quelle est la rémunération du jeune ?**

Le jeune demandeur d'emploi âgé de 18 ans au moins touche une indemnité égale à 100% du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié, soit 1 998,59 € (indice 794,54).

Les jeunes de moins de 18 ans ne touchent que 80% du salaire social minimum non qualifié, soit 1 536,82 €.

Le détenteur d'un brevet de technicien supérieur (BTS), d'un bachelor ou master a droit à 130% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, soit 2 598,17 €.

L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Le promoteur peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite non remboursable par le Fonds pour l'emploi.

## Question 65

**Quelles sont les règles de droit commun qui s'appliquent ?**

Les jeunes bénéficiant d'un CIE ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent.

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles de droit commun afférentes s'appliquent aux bénéficiaires d'un CIE.

Les périodes d'occupation en CIE sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

### Question 66

#### Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'employeur ?

Le Fonds pour l'emploi rembourse, pendant les 12 premiers mois du CIE, mensuellement à l'employeur 50% de l'indemnité touchée par le jeune ainsi que la part patronale des charges sociales.

Le remboursement de cette quote-part est fixé à 65% en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité de l'employeur et/ou dans la profession en question.

En cas de prolongation, le remboursement est réduit à 30% de l'indemnité.

En plus, l'employeur bénéficie d'une prime en cas d'embauche du jeune suite au CIE (voir question suivante).

### Question 67

#### Comment l'employeur est-il incité à embaucher le jeune en fin de contrat ?

Si l'employeur souhaite embaucher le jeune à la fin du CIE, il doit le faire sous contrat de travail à durée indéterminée et sans période d'essai.

En contrepartie, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, autre que l'État, la part des charges patronales pour les 12 mois à compter de la date d'embauche.

Cette prime est versée sur demande de l'employeur à adresser au Fonds pour l'emploi, mais seulement 12 mois après l'engagement du jeune sous CDI à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande.

### Question 68

#### Comment le contrat prend-il fin ?

Le jeune peut mettre fin au contrat d'initiation à l'emploi, moyennant la notification par lettre recommandée, d'un préavis de 8 jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

L'employeur peut résilier le CIE moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de 8 jours au cours des 6 premières semaines du contrat initial.

Au-delà des 6 premières semaines, l'employeur ne peut mettre fin au contrat qu'avec l'accord de l'ADEM.

En cas de motifs graves, le préavis de 8 jours n'est pas applicable.

### Question 69

#### Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin du contrat ?

##### **Certificat de travail**

À l'expiration du contrat d'initiation à l'emploi, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies (modèle fourni par l'ADEM).

##### **Priorité d'emploi**

L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les 3 mois qui précèdent celui du recrutement.

À cet effet, le promoteur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi sur les postes disponibles. L'Agence pour le développement de l'emploi contacte le jeune concerné s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. Ce dernier dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa décision.

## 6 LES RÈGLES À RESPECTER

### Question 70

#### Qu'est-ce qu'on entend par jeunes travailleurs ?

Toutes les personnes âgées de moins de 18 ans accomplis et :

- ayant un contrat de travail (soumis à la législation nationale ou étrangère) et exerçant leur travail au Luxembourg ou
- étant stagiaires ou
- étant apprentis ou
- étant jeunes chômeurs bénéficiant d'une mesure de mise au travail, d'un contrat d'appui emploi ou d'un contrat d'initiation à l'emploi ou
- bénéficiant du statut d'élèves ou étudiants travaillant pendant les vacances scolaires.

Dans certains cas spécifiques, la limite d'âge de 18 ans est portée à 21 ans, mais pas en matière de durée du travail.

### Question 71

#### Qu'est-ce qu'on entend par durée du travail des jeunes travailleurs ?

Toute période durant laquelle le jeune est au travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions, conformément à la législation sur la durée du travail.

Cette durée du travail ne comprend pas les périodes de repos pendant lesquelles le jeune n'est pas à la disposition de son employeur, sauf si le travail est effectué en journée continue (travail quasiment sans interruption pendant 8 heures incluant une pause déjeuner réduite [30 à 45 minutes maximum]).

Lorsqu'un jeune est employé par plusieurs employeurs, les différentes durées du travail sont additionnées.

L'employeur doit autoriser les jeunes à s'abstenir de travailler pour suivre l'enseignement professionnel obligatoire. Les heures passées à l'école, ainsi que le temps consacré à la formation en entreprise sont comptés comme heures de travail et donnent droit à la rémunération prévue.

Si l'entreprise s'est dotée d'un plan d'organisation du travail, un chapitre doit être consacré au travail des adolescents.

### Question 72

#### Quelles sont les limites de durée du travail applicables aux jeunes travailleurs ?

En principe, la durée du travail des jeunes travailleurs ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

### Question 73

#### Quels sont les temps de repos du jeune travailleur ?

##### **Temps de pause**

Après un travail d'une durée de 4 heures, le jeune doit bénéficier d'un temps de repos rémunéré ou non rémunéré d'au moins 30 minutes consécutives.

Lorsque les jeunes sont occupés à des travaux de production et incorporés dans une équipe de travail composée de travailleurs adultes et de jeunes travailleurs, ils jouissent du même temps de pause que les travailleurs adultes. Les pauses ne sont comptées comme travail effectif que si le travail est effectué en journée continue.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos rémunéré ou non rémunéré.

#### **Repos journalier**

Pour chaque période de 24 heures, les jeunes travailleurs bénéficient d'un repos journalier ininterrompu qui ne peut pas être inférieur à 12 heures consécutives.

#### **Repos hebdomadaire**

Au cours de chaque période de 7 jours, les adolescents doivent bénéficier d'un repos périodique de deux jours consécutifs, comprenant en principe le dimanche.

Lorsque des raisons techniques ou d'organisation objectives le justifient, cette période de repos peut être réduite sans pouvoir être inférieure à 44 heures consécutives.

#### **Dérogations**

Le ministre du Travail peut accorder des dérogations écrites aux temps de repos journalier et hebdomadaire des jeunes pour les travaux effectués dans le cadre d'une formation professionnelle officielle organisée et surveillée par les autorités publiques compétentes :

- dans les hôpitaux, cliniques, institutions de soins et de garde de personnes âgées ou dépendantes, les maisons d'enfants et des établissements actifs dans le domaine de la garde ou de l'éducation des enfants et des établissements analogues ;
- dans le domaine socio-éducatif ;
- dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ;
- dans le cadre des forces armées.

Toutefois, de telles dérogations ne peuvent être accordées que si des raisons objectives le justifient et qu'à condition qu'un repos compensateur approprié soit accordé aux adolescents dans un délai rapproché. Ce délai ne peut excéder 12 jours.

Dans ces cas, l'autorisation ministérielle fixe la durée du repos compensateur et le délai dans lequel ce repos est à prendre.

Par ailleurs, les dérogations accordées ne doivent entraîner aucun préjudice pour la sécurité, la santé, le développement physique, psychique, mental, spirituel, moral et social des adolescents et ne pas porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés et contrôlés par les autorités compétentes ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

Dans tous les cas, le repos journalier ininterrompu ne peut être inférieur à 10 heures consécutives. Le repos hebdomadaire ininterrompu ne peut être inférieur à 36 heures consécutives.

### Question 74

#### **Les jeunes travailleurs peuvent-ils prester des heures supplémentaires ?**

Il est en principe interdit aux jeunes travailleurs de prester des heures supplémentaires, sauf quelques cas de figures exceptionnels, soit :

- lorsqu'il y a force majeure ou
- lorsque l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exige ;

mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise.

Les travaux pour lesquels les jeunes travailleurs doivent prester des heures supplémentaires doivent être non durables et ne supporter aucun retard. En aucun cas, les heures supplémentaires ne peuvent servir à de l'enseignement ou de la formation, ni aux activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance.

De plus, l'employeur ne peut faire prestre des heures supplémentaires à des jeunes travailleurs que dans la mesure où aucun adulte n'est disponible. Les conditions de sécurité et de protection concernant le travail des jeunes doivent être respectées.

L'Inspection du travail et des mines (ITM) doit en être informée sans délai avec indication des motifs justifiant le recours à des jeunes travailleurs pour la prestation desdites heures supplémentaires.

Dans ces cas, les jeunes auront alors droit à un repos compensatoire d'une durée identique à la durée du travail supplémentaire. La période pendant laquelle le repos compensatoire doit avoir lieu, est fixée par le ministre du Travail, sur proposition du directeur de l'ITM. Cette période ne peut pas excéder 12 jours à compter de la date de la prestation du travail supplémentaire.

Les jeunes travailleurs salariés et les jeunes apprentis ont droit en sus du temps de repos compensatoire à une majoration de rémunération correspondant à 100% de leur tarif horaire.

**ATTENTION** : le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser 2 heures par jour.

La durée du travail d'un jeune travailleur, heures supplémentaires comprises, ne peut en aucun cas excéder :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine.

## Question 75

### Les jeunes travailleurs peuvent-ils travailler de nuit ?

Les jeunes travailleurs ne peuvent pas travailler pendant la nuit.

Pour les jeunes travailleurs, le terme « nuit » désigne une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant nécessairement l'intervalle entre 20.00 heures et 6.00 heures.

Pour les entreprises et services travaillant en cycle continu, le travail des jeunes travailleurs est toutefois autorisé jusqu'à 22.00 heures.

Le ministre du Travail peut accorder des dérogations écrites à l'interdiction du travail de nuit pour les travaux effectués dans le cadre d'une formation professionnelle officielle organisée et surveillée par les autorités publiques compétentes :

- dans le domaine des professions de santé ;
- dans le domaine socio-éducatif ;
- dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, pour les jeunes travailleurs couverts par un contrat d'apprentissage. Le travail de nuit est limité à 22.00 heures ;
- dans le cadre des forces armées ;
- dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

Dans tous les cas, le travail de nuit entre minuit et 4.00 heures est interdit.

Dans sa demande de dérogation, l'employeur doit indiquer le nom d'une personne adulte assurant la surveillance du jeune travailleur.

Le Ministre n'accorde des dérogations que si des raisons objectives le justifient et qu'à condition qu'un repos compensateur approprié soit accordé au jeune travailleur endéans un délai rapproché, qui ne pourra excéder 12 jours.

Par ailleurs, les dérogations accordées ne doivent entraîner aucun préjudice :

- pour la sécurité et la santé des jeunes travailleurs ;
- pour la participation à la formation professionnelle des jeunes travailleurs.

Préalablement à leur affectation éventuelle au travail de nuit, et à des intervalles réguliers par la suite, les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'une évaluation gratuite de leur santé et de leurs capacités, effectuée par les services de santé au travail compétents.

## Question 76

### **Les jeunes travailleurs peuvent-ils travailler le dimanche ou un jour férié légal ?**

Les jeunes travailleurs ne peuvent en principe être occupés ni les dimanches ni les jours fériés légaux.

Toutefois, en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, l'employeur est exceptionnellement autorisé à faire travailler les jeunes travailleurs un dimanche ou un jour férié légal, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.

Le chef d'entreprise en informera sans délai le directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en indiquant le ou les motifs du travail un dimanche ou un jour férié légal.

Par ailleurs, le ministre du Travail peut accorder une autorisation prolongée pour travailler les dimanches ou les jours fériés légaux pour les jeunes travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants. La décision du Ministre spécifiera la durée de validité de cette autorisation.

Les jeunes travailleurs doivent cependant être exempts du travail un dimanche sur deux, à l'exception, pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, des mois de juillet et août, où cette limitation ne s'applique pas.

Pour les jeunes travailleurs, le travail un dimanche ou un jour férié légal est rémunéré avec un supplément de 100%.

En outre, une journée de repos compensatoire entière doit être accordée pour le dimanche ou le jour férié passé au service de l'employeur, et ceci dans les 12 jours suivant immédiatement le dimanche ou le jour férié légal en question.

## Question 77

### **La durée du travail des jeunes travailleurs peut-elle être rendue flexible ?**

Dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT) ou d'un règlement d'horaire mobile, la durée du travail des jeunes peut être répartie sur une période de référence maximale de 4 semaines au cas où la convention collective le prévoit, ou, à défaut, sur autorisation écrite du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

La période de référence éventuelle ne s'applique pas aux heures d'enseignement ou de formation, ni aux activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance ou en vue de l'augmentation du nombre d'heures pouvant être consacrées à de tels travaux.

En outre, une période de référence ne peut être introduite pour les jeunes qu'à titre exceptionnel et au cas où des raisons objectives le justifient.

La durée du travail maximale effective ne peut cependant en aucun cas dépasser 9 heures par jour, ni excéder de plus de 10% la durée du travail maximale normale applicable dans l'entreprise, ni dépasser 44 heures par semaine au maximum.

La durée du travail hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence de 4 semaines ne peut dépasser soit 40 heures, soit la durée du travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

En cas de travail à temps partiel, la durée du travail journalière et hebdomadaire maximale effective ne peut excéder de plus de 10 % la durée du travail journalière et hebdomadaire fixée au contrat de travail.





# LA PÉRIODE D'ESSAI

1. Les principales caractéristiques de la période d'essai
2. La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai



# 1 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE LA PÉRIODE D'ESSAI

## Question 78

### Quelle est la finalité d'une clause d'essai figurant dans un contrat de travail ?

Une clause d'essai peut être insérée dans n'importe quel contrat, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. Le but de la période d'essai est de permettre à l'employeur de porter un jugement sur les capacités professionnelles du salarié et au salarié de se faire une idée du travail qu'il aura à accomplir.

## Question 79

### À quel moment et selon quelle forme la période d'essai doit-elle être convenue ?

La période d'essai est convenue et accomplie tout au début de la relation de travail. La loi exige expressément que la clause afférente du contrat individuel de travail soit stipulée par écrit au plus tard lors de l'entrée en service du salarié.

Cela signifie qu'une clause d'essai convenue oralement est nulle. De même, une période d'essai contenue dans un contrat signé par le salarié quelques jours, voire semaines, après son entrée en service ne saurait plus produire d'effet.

Lorsque la convention collective de travail applicable à l'entreprise contient une disposition établissant que le contrat de travail de chaque salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai, l'inscription de la clause d'essai dans le contrat de travail individuel n'est pas requise.

## Question 80

### Quelle peut être la durée d'une période d'essai ?

Une période d'essai ne peut être ni inférieure à 2 semaines ni supérieure à 6 mois.

Il existe cependant deux exceptions à ce principe :

- la période d'essai ne peut pas dépasser 3 mois si le salarié n'a pas un niveau de formation atteignant celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique ;
- la période d'essai peut être portée à 12 mois si le traitement mensuel brut accordé au salarié est supérieur ou égal à 4 258,73 € (indice 795,54).

Si la période d'essai prévue au contrat excède les limites maximales, elle n'est pas nulle dans son intégralité. Elle est seulement nulle pour la durée excessive.

La période d'essai doit être libellée en semaines dans la mesure où elle n'excède pas un mois. Dans les autres cas, elle doit être exprimée en mois.

## Question 81

### La période d'essai peut-elle être renouvelée ?

Non, dans le cadre d'une seule et même relation de travail, la période d'essai ne peut être prévue qu'une seule fois. Elle n'est pas renouvelable.

Lorsqu'à la fin du CDD, la relation de travail se poursuit à travers un CDI, celui-ci ne peut plus prévoir de période d'essai.

## Question 82

**La période d'essai peut-elle être prolongée ?**

Si une période d'essai ne peut pas être renouvelée, elle peut toutefois se prolonger, mais seulement dans l'hypothèse où l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'essai (p.ex. congé, maladie du salarié, etc.).

L'essai est alors prolongé automatiquement d'une durée égale à celle de la suspension du contrat. Cependant, la prolongation maximale est de 1 mois, même si la maladie/le congé du salarié provoque(nt) une absence allant au-delà de cette limite.

## Question 83

**La période d'essai peut-elle être suspendue ?**

La suspension d'une période d'essai est prévue dans un cas bien précis : la survenance d'une grossesse.

À partir du jour où la salariée enceinte remet un certificat médical attestant de sa grossesse à son employeur, l'essai est arrêté. Il n'en reste pas moins que la salariée continue à travailler jusqu'au début de son congé de maternité, sans que cette phase de travail ne puisse toutefois être qualifiée de période d'essai.

Celle-ci ne reprend son cours qu'à l'expiration d'une période de 12 semaines après l'accouchement.

Pendant cette période de suspension, la salariée est protégée contre le licenciement.

À noter que le mécanisme de la suspension joue seulement pour les périodes d'essai prévues dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée vient à échéance normalement, à la date initialement prévue, malgré l'avènement d'une grossesse de la salariée. Il n'y a dans cette hypothèse ni suspension de la période d'essai, ni prolongation du contrat à durée déterminée au-delà de son terme.

## 2 LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

## Question 84

**Le contrat de travail peut-il être rompu pendant la période d'essai ?**

Pendant les 2 premières semaines de l'essai, le contrat de travail ne peut pas être rompu, sauf en cas de faute grave commise par le salarié ou par l'employeur. La sanction du non-respect de cette interdiction légale donne lieu à l'octroi par le tribunal d'une indemnité compensatoire de préavis.

Au-delà de ces 2 semaines, il peut être rompu par lettre recommandée ou par signature apposée sur le double de la lettre de résiliation.

## Question 85

**Faut-il observer un préavis en cas de rupture d'un contrat à l'essai ?**

Oui, tant le salarié que l'employeur doivent respecter un préavis s'ils souhaitent dénoncer le contrat à l'essai. Seule exception : la faute grave qui permet de résilier le contrat avec effet immédiat.



Le délai de préavis, qui est d'ailleurs le même tant pour le salarié que pour l'employeur, est fonction de la durée de l'essai. La règle est la suivante :

- si la période d'essai est exprimée en semaines (p.ex. 3 ou 4 semaines), le préavis correspond à autant de jours qu'il y a de semaines à l'essai (en l'occurrence 3 ou 4 jours) ;
- si la période d'essai est libellée en mois, il y a 4 jours de préavis à observer par mois d'essai, avec toutefois un minimum de 15 jours et un maximum de 1 mois de préavis.

Ainsi par exemple, avec une période d'essai de 6 mois, le préavis est de 24 jours.

Durée de la période d'essai	Délai de préavis à respecter
2 semaines	résiliation impossible, sauf faute grave
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
1 mois	15 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 mois	1 mois
9 mois	1 mois
10 mois	1 mois
11 mois	1 mois
12 mois	1 mois

### Question 86

#### À quel moment le préavis doit-il débuter et prendre fin ?

Pendant la période d'essai, le préavis débute le lendemain de l'envoi ou de la remise en mains propres de la lettre recommandée. Ce délai de préavis se décompte en jours de calendrier et non en jours ouvrables.

**ATTENTION :** Le préavis doit se terminer au plus tard le dernier jour de l'essai. Il ne peut en aucun cas se prolonger au-delà de l'échéance de l'essai sous peine d'une requalification du contrat en contrat définitif.

### Question 87

#### L'employeur doit-il motiver la rupture d'un contrat pendant l'essai ?

Non, pendant la période d'essai, l'employeur dispose d'un droit discrétionnaire de rompre le contrat sans qu'il ait besoin de se justifier en indiquant au salarié les raisons à la base de sa décision.

Il n'en est autrement que s'il invoque une faute grave à l'égard du salarié et résilie le contrat à l'essai avec effet immédiat.





# LA RÉMUNÉRATION

1. La notion de rémunération
2. Le niveau de rémunération
3. Les barèmes de rémunérations prévus dans les conventions collectives
4. La rémunération des apprentis
5. Le salaire des élèves et étudiants engagés pendant les vacances scolaires
6. Les compléments de salaire
7. Les majorations de salaire
8. L'échelle mobile des salaires
9. Le paiement du salaire
10. La saisie sur salaire
11. Les retenues sur salaire



# 1 LA NOTION DE RÉMUNÉRATION

Question 88

**Qu'est-ce qu'on entend par rémunération ?**

Dans le cadre d'une relation de travail, la rémunération constitue la contrepartie directe du travail effectué par le salarié au profit de son employeur.

Question 89

**Quels sont les éléments constitutifs de la rémunération ?**

La rémunération correspond en principe à une prestation en espèces (salaire, gratification, primes, commission sur chiffre d'affaires, etc.). Elle est dans certains cas combinée à une prestation en nature (logement gratuit, nourriture, voiture de fonction, logement de fonction, etc.).

# 2 LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION

Question 90

**L'employeur et le salarié peuvent-ils librement négocier le salaire ?**

En règle générale, l'employeur et le salarié sont libres de déterminer la rémunération qui sera versée en contrepartie du travail exécuté.

Cette liberté n'est cependant pas totale, car certains facteurs doivent être pris en considération.

Question 91

**Quelle est la rémunération minimale prévue par la loi ?**

Même si les parties ont toute latitude pour négocier un salaire, le Code du travail leur impose une limite vers le bas. Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire social minimum (SSM).

On distingue en fait deux types de SSM :

- le SSM pour travailleurs non-qualifiés ;
- le SSM pour travailleurs qualifiés.

Si le salarié ne dispose d'aucune qualification professionnelle, le minimum que l'employeur doit payer s'élève actuellement à 1 998,59 € bruts par mois (indice 794,54).

## Le salaire minimum « normal » (indice 794,54)

Adulte - 18 ans et plus, non qualifié (100%)	1 998,59 €
Adolescent de 17 à 18 ans (80%)	1 598,87 €
Adolescent de 15 à 17 ans (75%)	1 498,94 €
Adulte et qualifié (120%)	2 398,30 €

## Question 92

**Dans quelles hypothèses le salarié peut-il se prévaloir du salaire social minimum qualifié ?**

Le salarié peut se prévaloir du SSM pour travailleurs qualifiés lorsqu'il est titulaire au minimum :

- d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique ;
- d'un certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) et de 2 ans d'expérience dans le métier ;
- d'un certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) et de 5 ans d'expérience dans le métier.

La rémunération minimale qu'un salarié qualifié doit obtenir correspond à 2 398,30 € bruts par mois (indice 794,54).

Ce montant doit également être payé à un salarié qui travaille depuis au moins 10 ans dans la profession considérée, même s'il ne détient pas de certificats officiels.

Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme « salarié » qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins 6 années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Les sommes indiquées ci-avant s'entendent être des montants bruts et correspondent à un travail effectué à plein temps (40 heures par semaine).

Il va de soi que, au-delà de ces minimums légaux, l'employeur et le salarié peuvent librement déterminer le niveau de rémunération.

## Question 93

**Sur quelle base le salaire social minimum est-il calculé ?**

Le contrat peut présenter différents cas de figure selon que le salarié est payé au mois ou à l'heure.

- **salaire au mois**  
Dans ce cas le salarié perçoit tous les mois le même salaire, peu importe le nombre de jour de travail dans le mois, peu importe s'il a pris des jours de congé, peu importe s'il y a eu des jours fériés ; tout est inclus.
- **salaire à l'heure**  
Il faut évidemment payer les heures de travail prestées, mais il ne faut pas oublier d'ajouter les heures de congé prises pendant le mois ainsi que les heures correspondantes à des jours fériés.
- **salaire au rendement**  
Le rendement peut être un nombre de pièces produites, un nombre de m<sup>2</sup> traités, des commissions ou un % sur des ventes, etc. Généralement ce type de salaire est combiné avec une partie de salaire classique (au mois ou à l'heure).

### 3 LES BARÈMES DE RÉMUNÉRATIONS PRÉVUS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Question 94

**Quel est l'apport d'une convention collective dans la fixation du salaire ?**

La liberté des parties de fixer le salaire est moins grande s'il existe une convention collective applicable dans l'entreprise.

Dans la grande majorité des cas, les conventions collectives procèdent à l'établissement de barèmes ou tableaux de rémunération qui se fondent, par exemple, sur la qualification du salarié ou la fonction exercée.

Si le salarié tombe sous le champ d'application de la convention, celle-ci doit être respectée et l'employeur ne pourra pas lui proposer une rémunération inférieure.

### 4 LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Question 95

**Le salaire social minimum vaut-il également à l'égard des apprentis ?**

Non. Le salaire social minimum ne trouve pas application chez les apprentis, car le contrat d'apprentissage n'est pas un contrat de travail au sens de la loi.

Question 96

**Quelles sont les rémunérations minimales pour les apprentis ?**

Si un employeur occupe un apprenti, c'est-à-dire une personne à laquelle il enseigne la pratique d'un métier et qui suit parallèlement un enseignement scolaire dans un lycée technique, il est tenu de lui offrir une indemnité minimale fixée par le ministère de l'Éducation nationale.

Les montants des indemnités d'apprentissage sont disponibles sur le site [www.csl.lu](http://www.csl.lu), sous la rubrique *Vos droits*, sous-rubrique *Apprentissage*.

## 5 LE SALAIRE DES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS ENGAGÉS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

### Question 97

#### Quelles sont les conditions pour se prévaloir de la qualité d'élève ou d'étudiant ?

Cette personne doit être âgée entre 15 et 27 ans et être inscrite dans un établissement d'enseignement et suivre de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. On assimile à un élève ou étudiant la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois (voir questions 37 à 41)

### Question 98

#### Quelle est la durée du contrat pour les élèves ou étudiants ?

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

### Question 99

#### Quelle est la rémunération minimale à verser à l'élève ou à l'étudiant ?

Le montant minimum de la rémunération de l'élève ou étudiant varie en fonction de l'âge, comme suit (indice 794,54) :

Le salaire minimum « réduit » pour élèves et étudiants (indice 794,54)	
Âgé de 18 ans et plus (80% de 1 998,59)	1 598,87 €
Âgé de 17 à 18 ans (80% de 1 598,87)	1 279,10 €
Âgé de 15 à 17 ans (80% de 1 498,94)	1 199,15 €

La rémunération du jeune est exempte d'impôt jusqu'à 14 € par heure.

## 6 LES COMPLÉMENTS DE SALAIRE

### Question 100

#### Qu'est-ce qu'on entend par « compléments de salaire » ?

En plus du salaire de base proprement dit, l'employeur paie parfois encore d'autres sommes à son personnel, telles que des gratifications, primes, 13<sup>e</sup> mois, etc. La loi ne rend pas obligatoire l'attribution de ces compléments de salaire, qui peuvent prendre différentes appellations.

Une autre catégorie de compléments de salaire sont les avantages en nature, comme par exemple les voitures de service, les logements de fonction, etc.

### Question 101

#### Qu'est-ce qu'on entend par gratification ?

Le droit du travail luxembourgeois ne contient aucun texte obligeant l'employeur à payer une gratification à ses salariés.

On présume dès lors que la gratification constitue une faveur que le patron est libre d'accorder ou non à son personnel.

### Question 102

#### Sous quelles conditions la gratification peut-elle constituer un droit acquis ?

Le salarié peut cependant renverser cette présomption en prouvant que la gratification constitue :

- soit un complément de salaire stipulé au contrat de travail dont le paiement est obligatoire au même titre que le salaire et que toute idée de libéralité lui fait défaut (gratification contractuelle) ;

Les gratifications sont dites contractuelles lorsqu'elles sont prévues par le contrat de travail individuel ou les accords collectifs de travail. Le salarié peut ainsi considérer qu'elles constituent un élément obligatoire de sa rémunération.

Il s'ensuit qu'elles ne peuvent en principe être unilatéralement réduites ou supprimées par l'employeur.

Toutefois, lorsque le salarié a marqué dès le début des relations de travail son accord à ce que la gratification dont il bénéficie garde le caractère d'une libéralité et ne sera pas à considérer comme élément de salaire obligatoire, une gratification, même si elle est contractuelle et si elle réunit tous les critères pour constituer un droit acquis, n'est pas à considérer comme tel.

- soit un usage de l'entreprise ou de la profession (gratification usuelle).

Ces gratifications sont à considérer comme un droit acquis du salarié du moment qu'elles résultent d'un usage constant, fixe et général.

#### **Usage constant**

La gratification doit être constante dans son attribution, c'est-à-dire qu'elle doit avoir été versée un certain nombre de fois pour pouvoir créer un véritable usage.

Le nombre d'années ne doit pas nécessairement être élevé. Ainsi, une gratification versée pendant 3 années consécutives présente déjà un caractère de constance.

**À NOTER :** L'interruption du paiement d'une gratification pendant un an n'entraîne pas la caducité de cet usage.

**Usage fixe**

La gratification doit toujours être calculée suivant les mêmes modalités, ce qui ne veut pas dire que son montant doit toujours être le même.

Il n'en reste pas moins que si la gratification est soumise à des variations importantes d'une année à l'autre, la fixité n'est pas donnée.

**Usage général**

Il n'est pas nécessaire que tous les salariés d'une entreprise touchent une gratification. Il suffit que le caractère général en soit établi par rapport à une catégorie de salariés se trouvant dans la même situation.

Les tribunaux ont par ailleurs décidé que le caractère de généralité n'est rempli que si le paiement de la gratification n'est soumis à aucune réserve. Ainsi, une prime dont l'octroi est soumis à l'absence de toute faute professionnelle, à l'efficacité ou au comportement du salarié, ne présente pas le caractère de généralité requis pour rendre son versement obligatoire.

## Question 103

**L'employeur est-il libre de supprimer une gratification ?**

Même si en principe, une gratification ne peut être supprimée ou réduite du moment qu'elle est un élément de salaire obligatoire, il faut garder à l'esprit que l'employeur a la possibilité de réviser les conditions d'un contrat de travail.

Ainsi, s'il décide de supprimer ou de réduire la gratification, il doit en informer son salarié par lettre recommandée. La réduction ou suppression ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis qui est fonction des années de service du salarié.

Cette procédure doit être respectée du fait que la gratification, considérée comme élément de salaire, constitue une condition essentielle de la relation de travail.

## Question 104

**Qu'est-ce qu'on entend par avantages en nature ?**

À titre d'exemple d'avantages en nature, l'on peut citer les chèques repas, les voitures de service ou encore les habitations mises à disposition par l'employeur. Ces avantages en nature doivent être évalués en espèces afin de pouvoir calculer les retenues à opérer au titre des impôts. Les méthodes d'évaluation à appliquer sont prévues par le Code fiscal<sup>1</sup>.

Précisons que l'attribution d'un avantage en nature en complément au salaire de base n'est pas une obligation pour l'employeur. Elle se fait donc sur base volontaire.

<sup>1</sup> Article 104 L.I.R. ainsi que la circulaire du directeur des contributions L.I.R. n° 104/1 du 10 mars 2015 et le règlement grand-ducal modifié du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 104, alinéa 3 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

# 7 LES MAJORATIONS DE SALAIRE

## Question 105

### Quelles sont les hypothèses où une majoration de salaire est due ?

La législation luxembourgeoise connaît plusieurs hypothèses dans lesquelles la rémunération revenant au salarié est majorée d'un certain pourcentage en fonction de la prestation de travail du salarié.

Une majoration de salaire est ainsi due si le salarié :

- effectue des heures supplémentaires ;
- travaille le dimanche ;
- travaille la nuit ;
- travaille un jour férié légal.

En dehors de ces hypothèses, le Code du travail oblige les employeurs à adapter les salaires à l'évolution du coût de la vie à travers le système de l'échelle mobile.

## 7.1. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### Question 106

#### Qu'est-ce qu'on entend par heures supplémentaires ?

Par travail supplémentaire, on entend tout travail effectué, sur demande ou autorisation de l'employeur, au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail normale, telles qu'elles sont fixées soit par la loi, soit par les parties au contrat de travail (si ces limites sont inférieures).

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser 2 heures par jour.

La durée du travail d'un salarié, heures supplémentaires comprises, ne peut en aucun cas excéder 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Ces seuils constituent en effet les limites absolues en matière de durée du travail.

**ATTENTION :** Les tribunaux retiennent que si l'employeur conteste l'existence des heures supplémentaires, le salarié doit rapporter la preuve qu'elles ont été prestées et ce avec l'accord ou sur demande de l'employeur. Toutefois, la présence de l'employeur sur le lieu de travail en même temps que le salarié prétendant au paiement d'heures supplémentaires permet d'admettre l'accord de l'employeur avec la prestation des heures supplémentaires par ledit salarié.

L'employeur peut mettre en place un système de fiches à faire contresigner par un responsable hiérarchique. Les fiches de travail peuvent alors servir de preuve des heures de travail effectuées par le salarié.

### Question 107

#### Comment les heures supplémentaires sont-elles compensées ?

Les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée soit comptabilisées au même taux sur un compte d'épargne-temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.

Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon les modalités définies ci-dessus ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de 40%.

Ces 140% sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée.

Le salaire horaire est obtenu en divisant les salaires mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

Le régime des heures supplémentaires ne s'applique pas aux cadres supérieurs, c'est-à-dire aux travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

## 7.2. LE TRAVAIL DOMINICAL

Question 108

### Comment le travail de dimanche est-il compensé ?

Le fait de devoir travailler un dimanche donne lieu au paiement du salaire normal majoré de 70%.

Il est cependant possible de compenser les heures travaillées un dimanche par du congé.

Dans ce cas, seul le supplément de 70% est à payer par l'employeur et le congé à accorder correspond à :

- une ½ journée si le travail dominical a duré 4 heures ou moins ;
- 1 journée entière si le salarié a travaillé plus de 4 heures le dimanche.

**À NOTER :** Les suppléments de salaire pour travail le dimanche sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

## 7.3. LE TRAVAIL DE NUIT

Question 109

### Qu'est-ce qu'on entend par travail de nuit ?

Par travail de nuit, il faut en général entendre le travail se situant entre 22.00 heures et 6.00 heures.

Question 110

### Comment est-il majoré ?

Les majorations de rémunération devant être payées aux salariés lorsque ces derniers travaillent la nuit ne sont pas définies de façon absolue par la loi.

Ce n'est en effet que dans le cadre de la législation sur les conventions collectives de travail que l'on parle d'un taux de majoration pour travail de nuit qui ne peut être inférieur à 15%, sans que ce pourcentage n'ait valeur générale.

Tout comme les suppléments pour travail dominical, les suppléments pour heures travaillées la nuit sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

## 7.4. LE TRAVAIL UN JOUR FÉRIÉ LÉGAL

Question 111

**Qu'est-ce qu'on entend par jours fériés légaux ?**

Par « jours fériés légaux », on entend les jours suivants : le Nouvel An, le lundi de Pâques, le premier mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

Question 112

**Comment le travail un jour férié légal est-il réglé ?**

Si un salarié est amené à travailler lors d'un jour férié légal, il a droit, pour chaque heure travaillée, à son salaire normal, majoré de 100%.

Les suppléments de salaire pour heures effectuées un jour férié légal sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

# 8 L'ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES

Question 113

**Qu'est-ce qu'on entend par échelle mobile des salaires ?**

Le Luxembourg connaît un système d'ajustement automatique des salaires et traitements dès que l'inflation cumulée atteint 2,5% de l'indice du coût de la vie (prix à la consommation).

Le processus se résume de la façon suivante : le Statec établit chaque mois le niveau de l'indice des prix à la consommation par rapport à la base 100 de l'année 2005 (il s'agissait auparavant de l'année 1996). L'indice mensuel est ensuite raccordé à la base 100 du 1<sup>er</sup> janvier 1948 par une multiplication à l'aide d'un facteur de raccord (6,82708 depuis janvier 2006).

Ces indices mensuels raccordés servent au calcul d'une « moyenne mobile » semestrielle qui couvre les 6 derniers mois disponibles (mois de référence compris).

Dès que cette moyenne mobile atteint ou dépasse la cote d'échéance, qui est en fait la dernière cote d'échéance augmentée de 2,5%, le mécanisme de l'échelle mobile des salaires et traitements s'enclenche automatiquement, mais le mois suivant seulement, par l'entrée en vigueur d'une nouvelle cote d'application, qui est elle-même supérieure de 2,5% à la précédente cote d'application.

En cas de difficulté majeure, il est loisible au Gouvernement de suspendre temporairement le mécanisme de l'échelle mobile.

$$\text{Formule de calcul} = \frac{\text{salaire X nouvel index}}{\text{ancien index}}$$

## Question 114

**L'application de l'échelle mobile des salaires est-elle obligatoire pour les employeurs ?**

Oui. En cas de non respect, les employeurs sont passibles d'une amende de 251 à 25 000 € qui, en cas de récidive dans le délai de deux ans, peut être portée au double du maximum.

L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller au respect de l'application de l'échelle mobile des salaires.

## 9 LE PAIEMENT DU SALAIRE

## Question 115

**Qu'est-ce qui doit figurer sur le décompte mensuel ?**

L'employeur doit remettre chaque mois un décompte à ses salariés indiquant :

- le mode de calcul du salaire ;
- la période de travail ;
- le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé ;
- le taux de rémunération des heures prestées ;
- le cas échéant, toute autre prestation en espèces ou en nature.

Cette exigence joue en faveur de tous les salariés. En revanche, elle ne s'applique ni aux domestiques agricoles ni aux gens de maison qui ne sont pas occupés à temps plein.

## Question 116

**Quand l'employeur doit-il payer le salaire ?**

Le salaire est à payer chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

En cas de besoins légitimes et urgents, le salarié peut obtenir le versement anticipatif de la fraction du salaire correspondant au travail accompli.

Les accessoires de salaire quant à eux doivent être réglés au plus tard dans les deux mois qui suivent soit l'année de service, soit la clôture de l'exercice commercial, soit l'établissement du résultat de cet exercice.

Si un contrat de travail prend fin, la loi oblige l'employeur de remettre le décompte au salarié et de lui verser la rémunération encore due dans un délai de 5 jours à partir de la fin du contrat.

## Question 117

**Quelle est la prescription en matière de salaires ?**

Si l'employeur ne s'exécute pas volontairement de son obligation de payer le salaire (absence totale de paiement, paiement incomplet), le salarié doit s'adresser à la justice pour récupérer ces arriérés.

Cette action en paiement se prescrit par 3 ans, ce qui signifie que toutes les rémunérations qui remontent à plus de 3 ans à partir du dépôt de la demande en justice, ne peuvent plus être réclamées. Elles sont donc perdues pour le salarié.

La prescription des 3 ans joue non seulement pour les salaires à proprement parler, mais pour les rémunérations de toute nature dues au salarié.

# 10 LA SAISIE SUR SALAIRE

Question 118

## Qu'est-ce qu'on entend par saisie sur salaire ?

La saisie sur salaire se définit comme une voie d'exécution par laquelle un créancier bloque entre les mains de l'employeur les sommes qui lui sont dues par le salarié qui n'honore pas ses engagements financiers (p.ex. remboursement d'un prêt).

Question 119

## Quelle est la partie saisissable du salaire ?

En vue de leur saisie, les rémunérations sont réparties en 5 tranches par un règlement grand-ducal du 26 juin 2002 fixant les taux de cessibilité et de saisissabilité des rémunérations de travail. Pour chaque tranche, un taux de saisissabilité est fixé, comme il résulte du tableau ci-après.

Tranches	Limite mensuelle	Pourcentage saisissable
1	jusqu'à 722 €	insaisissable
2	de 722 à 1 115 €	10%
3	de 1 115 à 1 378 €	20%
4	de 1 378 à 2 296 €	25%
5	à partir de 2 296 €	sans limitation

Question 120

## La saisie est-elle pratiquée sur la rémunération brute ou nette ?

Pour la détermination de la quotité saisissable, les charges sociales salariales et les impôts sont à déduire de la rémunération. C'est donc la rémunération nette à payer qui est prise en compte.

Question 121

## Qu'en est-il si plusieurs saisies sont pratiquées sur une seule et même rémunération ?

Il peut arriver que plusieurs saisies soient pratiquées sur une seule et même rémunération. Dans ce cas, le juge fait le total des dettes à payer et chaque créancier est payé proportionnellement à sa créance.

### Exemple

Trois saisies sont pratiquées sur le salaire de Monsieur A qui s'élève à 3 000 € net :

- saisie 1 : 2 000 €
- saisie 2 : 2 000 €
- saisie 3 : 6 000 €

Le montant mensuel pouvant être retenu du salaire de Monsieur A est de :

$$30 + 40 + 175 + 1\,250 = 1\,495 \text{ €}$$

La somme totale des saisies est de 10 000 €. La saisie 1 avec 2 000 € correspond à 2/10 de ce montant, la saisie 2 avec 2 000 € à 2/10 et la saisie 3 avec 6 000 € à 6/10.

Le montant de 1 494,55 € est donc réparti sur les différentes saisies comme suit :

- saisie 1 :  $2/10$  de 1 495 = 299 €
- saisie 2 :  $2/10$  de 1 495 = 299 €
- saisie 3 :  $6/10$  de 1 495 = 897 €

Ces montants sont retenus chaque mois jusqu'à ce que les saisies soient intégralement payées.

### Question 122

#### Comment la saisie sur salaire est-elle pratiquée en cas de créance alimentaire ?

Si la somme due par le salarié est une créance alimentaire, le montant mensuel courant de cette créance est prélevé chaque mois sur la portion insaisissable du salaire.

### Question 123

#### Quelle est la différence entre une saisie sur salaire et une cession de rémunération ?

La saisie sur salaire n'est pas à confondre avec la cession de rémunération par laquelle le salarié cède volontairement à son créancier la portion cessible de sa rémunération à titre de garantie pour les engagements souscrits (p.ex. en contrepartie de l'octroi d'un prêt).

La saisie et la cession diffèrent à la fois quant à leur caractère et quant à la procédure qu'il faut observer.

La saisie correspond à une retenue de salaire forcée qui doit être autorisée par la justice, tandis que la cession est une retenue de salaire consentie volontairement par le salarié qui devient exécutable moyennant notification de la cession par lettre recommandée à l'employeur.

## 11 LES RETENUES SUR SALAIRE

### Question 124

#### Qu'est-ce qu'on entend par retenue sur salaire ?

La retenue sur salaire est l'acte par lequel l'employeur retient une partie de la rémunération du salarié pour se faire rembourser certaines sommes.

### Question 125

#### Quels sont les cas dans lesquels l'employeur peut opérer une retenue sur le salaire du salarié ?

Cette possibilité, reconnue à l'employeur, est strictement limitée aux cas suivants :

- le salarié doit payer une amende en vertu de la loi, de son statut ou du règlement d'ordre intérieur de l'établissement régulièrement affiché ;
- le salarié a commis une faute ayant causé un dommage à l'employeur ;
- l'employeur a fourni au salarié, soit des outils ou instruments nécessaires au travail et les produits d'entretien y relatifs, soit des matières et matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis aux termes de leur engagement ;
- l'employeur a avancé de l'argent au salarié.

En dehors de ces cas, aucune retenue ne peut être effectuée, car la disponibilité absolue de sa rémunération doit être garantie au salarié.

## Question 126

**Peut-on déroger aux cas précédents limitativement énumérés par la loi ?**

Même si les deux parties signent un document permettant une compensation entre le salaire et une créance de l'employeur, celui-ci n'est pas valable si la créance de l'employeur ne correspond pas à un des 4 cas de figure.

Le fait de faire signer au salarié un document par lequel il marque son accord ne rend pas pour autant la retenue légale, le salarié ne pouvant valablement renoncer à ses droits.

## Question 127

**Quelle est la quote-part qui peut être retenue sur le salaire dans les cas limitativement énumérés par la loi ?**

Certaines des retenues sont plafonnées en ce sens qu'elles ne peuvent pas dépasser 10% de la rémunération mensuelle nette. Cela vaut pour les retenues effectuées du chef d'amendes, d'avances en argent et de dommages causés par le salarié.





# LA DURÉE DU TRAVAIL

1. Les principes de base en matière de durée du travail
2. Les temps de repos minimaux
3. Les heures supplémentaires
4. Le travail de nuit
5. Le travail de dimanche
6. La flexibilité du temps de travail
7. Le travail à temps partiel
8. Le travail de jour férié légal
9. Les jeunes travailleurs
10. Les salariées enceintes



# 1 LES PRINCIPES DE BASE EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

## Question 128

### Quelles sont les personnes visées par les règles légales en matière de durée du travail ?

Les règles qui seront détaillées ci-après s'appliquent en principe à tous les salariés occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ainsi qu'aux personnes qui travaillent en vue d'acquérir une formation professionnelle, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Sont cependant exclus du champ d'application de ces règles, les salariés :

- des entreprises familiales, où sont seuls occupés les ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré (beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs) de l'employeur ;
- des entreprises de transport fluvial ;
- des entreprises foraines ;
- qui sont voyageurs et représentants de commerce et qui exercent leur travail en dehors de l'entreprise ;
- qui occupent un poste de direction effective dans l'entreprise ;
- qui sont des cadres supérieurs dont la présence dans l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance ;
- qui travaillent à domicile.

Cela signifie que les limites de la durée du travail ne sont pas applicables à ces personnes, qu'elles n'ont pas droit aux majorations de rémunération à payer en cas d'heures supplémentaires, etc.

Notons encore que le Code du travail prévoit que le régime de la durée du travail est à régler par une loi spéciale ou par les partenaires sociaux via convention collective de travail pour les personnes suivantes :

- le personnel des services domestiques (c.-à-d. les travaux de ménage chez les particuliers, à l'exclusion de tous travaux de même nature exécutés notamment dans les hôtels, restaurants, débits de boissons, hôpitaux et maisons d'enfants) ;
- le personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ;
- le personnel occupé dans les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, dans les dispensaires, les maisons pour enfants, les sanatoriums, les maisons de repos, les maisons de retraite, les colonies de vacances, les orphelinats et les internats ;
- les travailleurs mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR).

À défaut de convention collective de travail, la loi prévoit que les règles applicables à ces personnes seront consacrées par voie de règlement grand-ducal.

Précisons qu'en ce qui concerne les travailleurs mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des trans-

ports internationaux par route (AETR), une loi du 21 décembre 2007 est venue poser les règles. Les règles en question sont incorporées aux articles L.214-1 à L.214-10 du Code du travail.

Le temps du trajet du siège de l'entreprise au chantier constitue du temps de travail, le salarié étant à la disposition de son employeur (voir InfosJuridiques n° 6/2015).

### Question 129

#### **Qui est à considérer comme cadre supérieur ?**

Sont considérés comme cadres supérieurs les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

### Question 130

#### **Qu'est-ce qu'on entend par durée de travail ?**

Par durée de travail, on entend le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs et pendant lequel il doit se conformer aux directives de celui-ci ou de ceux-ci sans pouvoir s'adonner librement à ses occupations personnelles.

### Question 131

#### **Combien d'heures par jour et par semaine le salarié doit-il travailler ?**

Si le salarié et l'employeur sont en principe libres de déterminer la durée du travail, ils doivent néanmoins respecter les limites posées par la loi.

Les limites posées par la loi sont journalières et hebdomadaires.

Le nombre d'heures de travail par semaine est en principe limité à 40 heures.

Le nombre d'heures de travail par jour est en principe limité à 8 heures.

Néanmoins sous certaines conditions ces limites peuvent être poussées jusqu'à 48 heures par semaine et 10 heures par jour.

### Question 132

#### **Un salarié a-t-il le droit de cumuler plusieurs emplois ?**

Si le travailleur cumule son emploi salarié avec un ou plusieurs autres emplois salariés pour une durée excédant 40 heures par semaine, alors il est obligé de notifier à l'Inspection du travail et des mines (ITM) les emplois occupés.

### Question 133

#### **Comment la durée de travail hebdomadaire est-elle répartie sur les jours de la semaine ?**

La semaine compte 6 jours ouvrables, soit les lundis, mardis, mercredis, jeudis, vendredis et samedis.

Employeur et salarié déterminent librement dans le contrat de travail la répartition du nombre d'heures de travail hebdomadaires sur ces jours ouvrables, tout en respectant les limites légales de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Si les parties décident de répartir la durée de travail hebdomadaire sur 5 jours ou moins, alors la durée du travail journalière peut être portée à 9 heures par jour. Mais la limite de 40 heures par semaine ne doit jamais être dépassée.

## Question 134

**À quelle heure le salarié doit-il se présenter à son travail et quel est le temps de repos à respecter au cours d'une journée de travail ?**

Le salarié est tenu de se présenter au travail aux heures prévues par son contrat de travail.

L'horaire de travail que les parties fixent au contrat de travail doit prévoir un temps de repos pour les journées de travail dépassant 6 heures.

La durée de ce temps de repos dépend de la nature de l'emploi occupé par le salarié. C'est-à-dire, plus le travail est éprouvant, plus le temps de repos doit être long. Généralement ce temps de repos correspond à la pause de midi.

S'il est permis de prévoir plusieurs temps de repos sur une journée de travail, seulement un seul temps de repos peut être non rémunéré. Les autres temps de repos doivent être rémunérés et comptent partant comme temps de travail.

## Question 135

**L'employeur est-il en droit de modifier unilatéralement l'horaire de travail du salarié ?**

L'employeur peut changer l'horaire de travail fixé dans le contrat si ce changement a été prévu dans le contrat lui-même par une clause de flexibilité.

**Exemple de clause de flexibilité**

« Les horaires de travail pourront varier en fonction des besoins de service. »

À défaut, il doit obtenir l'accord du salarié. À défaut d'accord, il doit le cas échéant respecter la procédure prévue par la loi pour la modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur du salarié.

## Question 136

**L'employeur est-il en droit de modifier unilatéralement la répartition de la durée du travail hebdomadaire sur les jours de la semaine ?**

Pour répondre à cette question, il faut distinguer entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel.

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire fixée au contrat de travail est inférieure à la durée du travail normale de l'entreprise (qui est au plus de 40 heures par semaine).

***En ce qui concerne les travailleurs à plein temps***

L'employeur peut changer la répartition de la durée du travail hebdomadaire telle qu'elle résulte du contrat de travail, si la possibilité d'un tel changement a été prévue dans le contrat de travail.

À défaut, il doit obtenir l'accord du salarié. À défaut d'accord, il doit le cas échéant respecter la procédure prévue par la loi pour la modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur du salarié.

***En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel***

Une modification de la répartition de la durée du travail hebdomadaire sur les jours de la semaine n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. À défaut d'accord du salarié, la modification de la répartition de la durée du travail hebdomadaire sur les jours de la semaine n'est pas possible.

## 2 LES TEMPS DE REPOS MINIMAUX

### Question 137

#### Le salarié a-t-il droit à une pause en cours de journée ?

Lorsque la durée du travail journalière du salarié est supérieure à 6 heures, alors son horaire de travail doit être entrecoupé au moins d'un temps de repos rémunéré ou non. Comme ce repos a pour but la protection de la santé et de la sécurité du salarié, la durée du temps de repos doit être adaptée à la nature de l'activité exercée par les travailleurs.

**ATTENTION** : s'il est possible de prévoir plusieurs temps de repos, la journée de travail peut n'être interrompue que par une seule pause non rémunérée, ceci pour éviter que les salariés ne soient confrontés à des journées de travail trop longues.

Si la loi précise que les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable ou encore sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation le cas échéant et après avis de l'Inspection du travail et des mines, dans la pratique le temps de repos découle la plupart du temps de l'horaire de travail du salarié déterminé dans le contrat individuel de travail.

### Question 138

#### Quelle est la durée du repos journalier ?

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

### Question 139

#### Quelle est la durée du repos hebdomadaire ?

Les salariés doivent bénéficier d'un repos ininterrompu de 44 heures. Le dimanche doit de préférence être compris dans ce repos.

Dans l'hypothèse où le repos de 44 heures consécutives n'est pas respecté, le salarié a droit à des congés supplémentaires pouvant aller jusqu'à 6 jours par an, sur constatations de l'ITM.

## 3 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### Question 140

#### Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Par travail supplémentaire, on entend tout travail effectué, sur demande ou autorisation de l'employeur, au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail normale, telles qu'elles sont fixées soit par la loi, soit par les parties au contrat de travail (si ces limites sont inférieures).

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser 2 heures par jour.

La durée du travail d'un salarié, heures supplémentaires comprises, ne peut en aucun cas excéder 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Ces seuils constituent en effet les limites absolues en matière de durée du travail.

**ATTENTION** : Les tribunaux retiennent que si l'employeur conteste l'existence des heures supplémentaires, le salarié doit rapporter la preuve qu'elles ont été prestées et ce avec l'accord ou sur demande de l'employeur. Toutefois, la présence de l'employeur sur le lieu de travail en même temps que le salarié prétendant au paiement d'heures supplémentaires permet d'admettre l'accord de l'employeur avec la prestation des heures supplémentaires par ledit salarié.

L'employeur peut mettre en place un système de fiches à faire contresigner par un responsable hiérarchique. Les fiches de travail peuvent alors servir de preuve des heures de travail effectuées par le salarié.

## Question 141

### Quand l'employeur peut-il avoir recours aux heures supplémentaires ?

Le recours à des heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels suivants :

- pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ;
- pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte ;
- dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national ;
- des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage ou des travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

Dans les trois premiers cas, la prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une notification ou autorisation préalable de l'ITM.

La demande est à adresser directement à l'ITM et doit respecter les formalités suivantes : elle doit contenir les circonstances exceptionnelles qui motivent la prestation du travail supplémentaire et les raisons susceptibles d'exclure l'embauche de travailleurs salariés complémentaires. En outre, elle doit être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel et, s'il n'existe pas de délégation du personnel, de l'avis des salariés concernés.

En cas d'avis favorable de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, la notification préalable de la requête vaudra autorisation.

En cas d'avis défavorable ou équivoque, le ministre du Travail statuera sur base des rapports établis par l'Inspection du travail et des mines et par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Aucune notification ou autorisation pour heures supplémentaires n'est cependant requise pour :

- des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage ou des travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

## Question 142

### Le salarié peut-il être contraint à exécuter des heures supplémentaires ?

Pour répondre à cette question, il y a lieu de distinguer entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

#### **Salariés à temps plein**

Il résulte en principe du pouvoir de direction de l'employeur de décider de recourir à des heures supplémentaires. Ce qui implique que le refus d'un salarié de prêter des heures supplémentaires peut le cas échéant justifier son licenciement.

**Salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel ne sont pas tenus de prêter des heures supplémentaires.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, les heures supplémentaires peuvent seulement être prestées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et cela dans les limites et selon les conditions et modalités fixées par le contrat de travail. (Les limites, les conditions et les modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le travailleur à temps partiel des heures supplémentaires, doivent le cas échéant faire l'objet d'une clause du contrat de travail.)

Ainsi le refus d'un salarié travaillant à temps partiel de prêter des heures supplémentaires ne constitue ni un motif de licenciement avec préavis, ni un motif de licenciement pour faute grave.

## Question 143

**Les salariées et apprenties enceintes et allaitantes bénéficient-elles d'un régime spécifique en matière d'heures supplémentaires ?**

Les salariées et apprenties enceintes et allaitantes ne sont pas tenues d'effectuer des heures supplémentaires. Elles ont donc le droit de refuser de prêter des heures en sus de leur temps de travail normal.

## Question 144

**Quels sont les droits des salariés prestant des heures supplémentaires ?**

Les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée soit comptabilisées au même taux sur un compte d'épargne-temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.

Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon les modalités définies ci-dessus ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de 40%.

Ces 140% sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée.

Le salaire horaire est obtenu en divisant les salaires mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

Le régime des heures supplémentaires ne s'applique pas aux cadres supérieurs, c'est-à-dire aux travailleurs: disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

## 4 LE TRAVAIL DE NUIT

### Question 145

#### Comment se définit le travail de nuit ?

La loi définit le travail de nuit comme tout travail se situant entre 22.00 heures du soir et 6.00 heures du matin (sauf jeunes travailleurs).

### Question 146

#### Quand le salarié est-il considéré comme travailleur de nuit ?

Est considéré comme travailleur de nuit :

- d'une part, tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins 3 heures de son temps de travail journalier accomplies normalement ;
- et d'autre part, tout travailleur qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine durée de son temps de travail annuel définie par la convention collective ou par accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.

### Question 147

#### Quelles sont les règles protectrices applicables au travailleur de nuit ?

Le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne peut pas dépasser en moyenne 8 heures par période de 24 heures sur une période de 7 jours.

Les travailleurs de nuit occupant des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par période de 24 heures.

En outre, les travailleurs de nuit sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques.

### Question 148

#### Quelles sont les majorations de rémunération applicables en cas de travail de nuit ?

Sauf pour les salariés dans la restauration, les majorations de rémunération devant être payées aux salariés lorsque ces derniers travaillent la nuit, ne sont pas définies de façon absolue par la loi.

Ce n'est en effet que dans le cadre de la législation sur les relations collectives de travail que l'on parle d'un taux de majoration pour travail de nuit qui ne peut être inférieur à 15%, sans que ce pourcentage n'ait valeur générale.

Pour les salariés dans la restauration, est considéré comme travail de nuit en vue de l'application de la loi tout travail presté entre 23.00 heures et 6.00 heures. La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit presté entre 1.00 heures et 6.00 heures est majorée de 25%, soit en temps libre, soit en numéraire.

Les suppléments pour heures travaillées la nuit sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

### Question 149

#### Les femmes enceintes peuvent-elles travailler de nuit ?

Les femmes enceintes ne peuvent être obligées de travailler entre 22.00 heures du soir et 6.00 heures du matin, lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de leur sécurité ou de leur santé.

Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

La dispense de travail de nuit doit dans un tel cas être sollicitée par la salariée auprès de son employeur, qui transmet la demande afférente pour avis au médecin du travail compétent.

Si le médecin du travail est d'avis qu'une dispense de travail de nuit s'impose du point de vue de la sécurité ou de la santé de la salariée, l'employeur est tenu de transférer la femme enceinte ou allaitante à un poste de travail de jour, avec maintien de son salaire antérieur, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa santé ou de sa sécurité.

L'employeur est dans ce cas tenu d'avancer, pour compte de l'assurance maladie-maternité et contre remboursement subséquent, la différence éventuelle de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour.

Si un transfert à un poste de travail de jour n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut pas être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme enceinte ou allaitante de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa santé ou de sa sécurité. Pendant cette période, la femme enceinte ou allaitante a droit au paiement de l'indemnité pécuniaire de maternité de la part de l'assurance maladie-maternité.

## 5 LE TRAVAIL DE DIMANCHE

### Question 150

#### **Le salarié peut-il travailler le dimanche ?**

Il est en principe interdit de faire travailler les salariés le dimanche. La loi prévoit néanmoins des exceptions à ce principe.

Ainsi par exemple pour l'accomplissement de travaux urgents.

De même, un accord d'entreprise peut également déroger à l'interdiction du travail le dimanche lorsque le travail est organisé par équipes successives en cycle continu.

### Question 151

#### **Quelles sont les majorations de rémunération applicables en cas de travail de dimanche ?**

Les heures travaillées un dimanche peuvent être rémunérées de deux façons :

- l'employeur paie au salarié son salaire horaire normal, majoré de 70% ;
- ou bien il accorde au salarié le seul supplément de 70% et un congé compensatoire en semaine.

Les majorations pour travail de dimanche sont exemptes d'impôt sans aucune limitation.

Le congé compensatoire est d'une journée entière si le travail de dimanche a duré plus de 4 heures et d'une demi-journée s'il a duré moins de 4 heures.

Si les heures travaillées le dimanche constituent en même temps des heures supplémentaires pour le salarié, elles doivent également être indemnisées à ce titre.

# 6 LA FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

## Question 152

### Qu'est-ce qu'on entend par flexibilité du temps de travail ?

La flexibilité du temps de travail trouve son origine dans la loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi et la loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999, qui ont toutes les deux été intégrées dans le Code du travail aux articles L.211-6 à L.211-10.

La loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail a modifié certaines des dispositions de la loi modifiée du 12 février 1999 précitée.

Les dispositions légales sur la durée du travail ont pour objet d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

Notre législation distingue deux systèmes différents de flexibilité du temps de travail : le plan d'organisation du travail (POT) et l'horaire mobile (HM).

Alors que le POT accorde surtout de la flexibilité pour l'organisation du travail à l'employeur, l'horaire mobile présente des intérêts en termes de flexibilité pour les deux parties au contrat de travail.

Dans les deux systèmes, l'élément de flexibilité est la période de référence. Revenons au principe de la durée du travail maximale normale de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine pour le travail à plein temps (sauf durée du travail hebdomadaire normale de l'entreprise inférieure, fixée notamment par convention collective).

Dans le cadre de la flexibilité du temps de travail, la loi permet à une entreprise de déterminer une période au cours de laquelle le principe des 8 heures par jour et des 40 heures par semaine est appliqué de façon plus souple. C'est cette période qui est appelée période de référence.

## Question 153

### Qu'est-ce que le plan d'organisation du travail (POT) ?

Le système du plan d'organisation du travail (POT) permet à l'entreprise de moduler la durée du travail hebdomadaire et journalière de ses salariés en fonction de ses besoins, mais tout en respectant les limites légales.

Le POT règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

L'employeur qui désire fonctionner avec un POT est tenu d'établir au plus tard 5 jours francs avant le début de la période de référence légale (pouvant aller jusqu'à 4 mois) un plan d'organisation du travail couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois, la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs, ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

De période de référence en période de référence de semaine en semaine, ou, le cas échéant, de mois en mois, la durée du travail journalière et hebdomadaire de chaque salarié soumis au POT peut donc varier.

**Exemple**

Monsieur B est embauché par l'entreprise H. Son contrat de travail mentionne une durée du travail journalière de 8 heures et une durée du travail hebdomadaire de 40 heures. Monsieur B doit travailler du lundi au vendredi.

L'entreprise H fonctionnant avec un POT sur une période de référence de 4 semaines, voici un exemple de POT sur 4 semaines pour Monsieur B :

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	TOTAL
<b>Semaine 1</b>	6 heures	5 heures	8 heures	9 heures	4 heures	36 heures
<b>Semaine 2</b>	7 heures	8 heures	8 heures	10 heures	5 heures	38 heures
<b>Semaine 3</b>	10 heures	8 heures	6 heures	8 heures	10 heures	42 heures
<b>Semaine 4</b>	9 heures	10 heures	10 heures	10 heures	5 heures	44 heures
<b>Moyenne</b>						<b>40 heures</b>

Sur la période de référence de 4 semaines, Monsieur B ne travaillera jamais plus de 10 heures par jour. La limite de 48 heures par semaine est respectée et en moyenne sa durée du travail est de 40 heures par semaine, soit la durée du travail hebdomadaire inscrite dans son contrat individuel de travail.

**ATTENTION** : L'introduction d'un POT peut constituer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail dans un sens défavorable au salarié. L'employeur doit donc le cas échéant respecter la procédure de révision du contrat de travail.

Le plan d'organisation du travail doit contenir les précisions suivantes :

- le début et la fin de la période de référence et du plan d'organisation du travail ;
- l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c.-à-d. les heures de travail par jour et par semaine et 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 par semaine et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Le POT est nul si ces mentions ou une de ces mentions n'y figurent pas.

Tout plan d'organisation du travail est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard 5 jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du plan d'organisation du travail, le litige est soumis par la partie la plus diligente au Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail – si des jeunes travailleurs sont concernés, alors un chapitre doit leur être consacré – et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel. À défaut de délégation du personnel, les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précède ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du plan d'organisation du travail inférieure à un mois, à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

**À NOTER :** Les périodes de référence légales dans un POT (en dehors d'une convention collective) qui vont de plus d'un mois jusqu'à 4 mois au maximum donnent droit à du congé supplémentaire au salarié.

- En cas d'établissement d'un POT et pour une période de référence ayant une durée entre plus de un mois et deux mois au maximum, un congé supplémentaire de un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le POT en question.
- En cas d'établissement d'un POT et pour une période de référence ayant une durée entre plus de 2 mois et 3 mois au maximum, un congé supplémentaire de 3 jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le POT en question.
- En cas d'établissement d'un POT et pour une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum, un congé supplémentaire de 3 jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le POT en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel, ces jours de congé sont proratisés.

## Question 154

### Qu'en est-il des heures supplémentaires dans le cadre d'un POT ?

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou la période de référence entière était considéré comme travail supplémentaire, sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure. Un cas de force majeure se définit comme un événement imprévisible et insurmontable empêchant la personne concernée d'exécuter son obligation. Ceci a eu comme conséquence qu'à chaque fois qu'un employeur a dû changer le POT, il se prévalait soit d'un événement imprévisible soit d'un cas de force majeure pour s'exonérer de l'obligation de reconnaître et de payer les heures additionnelles comme heures supplémentaires. Voilà pourquoi la loi du 23 décembre 2016 a remédié à cette situation préjudiciable pour les salariés.

La loi du 23 décembre 2016 prévoit que dans le cadre de chaque POT et dans le respect de la durée du travail maximale qui ne peut dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine, sont à considérer comme heures supplémentaires les heures de travail dépassant par mois :

- 12,5% de la durée du travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum ;
- 10% de la durée du travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum.

Dans le respect de la durée maximale de travail qui ne peut dépasser ni 10 heures par jour ni 48 heures par semaine, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins 3 jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le salarié concerné par un changement du POT intervenu à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure lié :

- soit à des travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation de l'entreprise ou pour des travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant, ou
- soit à des travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits,

demandeur de ne pas prester ces heures supplémentaires pour des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur, la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect du délai d'au moins 3 jours avant l'événement ou du dépassement des limites de respectivement 12,5% et 10% de la durée normale légale ou prévue par la convention collective en fonction de la durée de la période de référence, le moment de la compensation est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

## Question 155

### Quelles règles protègent le travailleur de nuit dans le cadre d'un POT ?

La loi définit le travailleur de nuit comme étant :

- soit tout travailleur qui accomplit normalement au moins 3 heures de son temps de travail journalier pendant la période nocturne ;
- soit tout travailleur qui est susceptible d'accomplir pendant la période nocturne une certaine partie de son temps de travail annuel. Cette partie minimale de son temps de travail annuel doit être définie par convention collective ou par un accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, mais elle doit être supérieure à un quart des heures de travail annuelles prestées par le salarié concerné.

Pour protéger le travailleur de nuit, certaines limites doivent être respectées, en cas de flexibilité du temps de travail :

- le temps de travail normal total des travailleurs de nuit ne peut pas dépasser en moyenne 8 heures par période de 24 heures sur une période de 7 jours ;
- les travailleurs de nuit occupant des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par période de 24 heures.

Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes :

- soit les activités qui aggravent la diminution de vigilance du travailleur de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, les tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées ;
- soit les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du travailleur de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

En outre, lors de leur entrée en fonctions, les travailleurs de nuit sont soumis obligatoirement à un examen médical préalable à l'embauche, suivis d'examens médicaux périodiques.

S'ils souffrent de problèmes de santé reconnus, liés au fait qu'ils effectuent un travail de nuit, ils sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

## Question 156

### Quelles règles protègent le travailleur à temps partiel dans le cadre d'un POT ?

Rappelons qu'un salarié travaille à temps partiel lorsqu'il convient avec son employeur d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à celle applicable dans l'entreprise en vertu de la loi ou d'une convention collective de travail.

Tout comme pour le travail à temps plein, il est possible d'introduire une période de référence pour les salariés travaillant à temps partiel. En vertu de cette flexibilité, les salariés travaillant à temps partiel peuvent être appelés à travailler au-delà des limites journalières et hebdomadaires prévues dans leur contrat de travail.

Le POT établit avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

Les règles à respecter sont les suivantes :

- 1. La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence, ne doit pas dépasser la durée hebdomadaire normale prévue au contrat de travail.**

#### **Exemple**

*Le contrat de travail précise que le salarié travaille 20 heures/semaine. Pendant la période de référence de 4 semaines, cette limite est rendue flexible, de sorte que le salarié peut être amené à travailler :*

- 24 heures pendant la semaine 1 ;
- 16 heures pendant la semaine 2 ;
- 18 heures pendant la semaine 3 ;
- 22 heures pendant la semaine 4.

*Si l'on calcule le temps de travail moyen de ces 4 semaines, il ne faut pas arriver à un chiffre dépassant les 20 heures/semaine prévus au contrat.*

*Dans notre exemple, la durée moyenne est de :  $(24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20$  heures/semaine.*

*La limite prévue au contrat est donc respectée.*

- 2. Pendant la période de référence, l'employeur peut faire travailler le salarié jusqu'à 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire prévu au contrat.**

Ainsi, si le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail de 20 heures, le salarié peut être amené à travailler jusqu'à 24 heures/semaine pendant la période de référence.

**ATTENTION** : une clause du contrat de travail du travailleur à temps partiel peut valablement prévoir un taux de flexibilité inférieur, mais aussi supérieur à 20%. Toutefois la limite est en tout état de cause constituée par la durée du travail journalière et hebdomadaire normale (plein temps) de l'entreprise (soit, dans la majorité des cas 8 heures/jour et 40 heures/semaine).

#### **Exemples**

**1.** *Le contrat de travail prévoit une durée du travail de 25 heures/semaine. Dans le cadre d'une période de référence, cette limite peut être dépassée de 20%.*

*Cela signifie que la durée maximale de travail pendant la période de référence est de :*

*$25 + (20\% \text{ de } 25) = 30$  heures/semaine.*

**2.** *Le contrat de travail prévoit une durée du travail de 20 heures/semaine et stipule en même temps que le dépassement pendant la période de référence peut être de 100%.*

*Si le salarié a signé ce contrat, il s'est déclaré prêt à travailler pendant la période de référence jusqu'à 40 heures/semaine.*

*Les mêmes règles de calcul valent pour flexibiliser la durée du travail journalière.*

- 3. Comme en droit commun, le salarié ne peut pas être contraint de prester des heures supplémentaires pendant la période de référence. Il doit donc être d'accord.**

## Question 157

### **Quelles règles protègent les jeunes travailleurs dans le cadre d'un POT ?**

Dans le cadre d'un POT, la durée du travail des jeunes travailleurs peut être répartie sur une période de référence maximale de 4 semaines au cas où la convention collective le prévoit, ou, à défaut, sur autorisation écrite du ministre du Travail.

La période de référence éventuelle ne s'applique pas aux heures d'enseignement ou de formation, ni aux activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance ou en vue de l'augmentation du nombre d'heures pouvant être consacrées à de tels travaux.

En outre, une période de référence ne peut être introduite pour les jeunes travailleurs qu'à titre exceptionnel et au cas où des raisons objectives le justifient.

La durée du travail maximale effective ne peut cependant en aucun cas dépasser 9 heures par jour, ni excéder de plus de 10% la durée du travail maximale normale applicable dans l'entreprise ni dépasser 44 heures par semaine au maximum.

La durée du travail hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence de 4 semaines ne peut pas dépasser soit 40 heures, soit la durée du travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

En cas de travail à temps partiel, la durée du travail journalière et hebdomadaire maximale effective ne peut excéder de plus de 10% la durée du travail journalière et hebdomadaire fixée au contrat de travail.

### Question 158

#### Quelle peut être la durée de la période de référence ?

Tandis que la période de référence légale prévue avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016 était de 4 semaines ou d'1 mois, la loi précitée prévoit que la période de référence légale peut aller jusqu'à 4 mois dans l'hypothèse où il n'existe pas de convention collective ou dans l'hypothèse où il existe une convention collective ou un accord subordonné, mais qui ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence.

**Remarque :** La CSL est d'avis qu'en vertu de l'article L.162-12, paragraphe 2 du Code du travail disposant que « la durée du travail et son aménagement (...) » doit faire l'objet d'une convention collective, il est inacceptable que dans l'hypothèse où les parties à la convention collective ont décidé de ne pas introduire une période de référence, l'employeur puisse néanmoins introduire unilatéralement une période de référence légale pouvant aller jusqu'à 4 mois. Une telle disposition est contraire à la liberté contractuelle des parties. Voilà pourquoi selon la CSL, le seul régime applicable dans une telle hypothèse ne peut être que le régime légal prévu à l'article L.211-5 du Code du travail, à savoir 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Pour des raisons techniques ou administratives, 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 ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation à l'égard de la délégation du personnel, sinon à défaut, des salariés concernés.

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 de la délégation du personnel, sinon à défaut, des salariés concernés ait 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'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

---

La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence légale, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser 12 mois au maximum.

Cette possibilité existait déjà avant la loi du 23 décembre 2016. Cette dernière a néanmoins supprimé la possibilité pour le ministre du Travail d'autoriser sur demande d'une entreprise une période de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois.

La convention collective peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale (pouvant aller jusqu'à 4 mois), et, le cas échéant par dérogation aux dispositions légales, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Il y a lieu de souligner que les congés supplémentaires prévus lorsque la période de référence légale est de plus de un mois sans excéder 4 mois et les limites fixées à partir desquelles des heures sont considérées comme heures supplémentaires (plus de 12,5% de la durée du travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective en cas d'application d'une période de référence ayant une durée de plus d'un mois sans excéder 3 mois et plus de 10% de la durée du travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective en cas d'application d'une période de référence ayant une durée de plus de 3 mois sans excéder 4 mois) ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application des dispositions ci-avant.

---

Dans le cadre de la période de référence, les travailleurs (à plein temps) peuvent donc être occupés au-delà des 8 heures par jour et des 40 heures par semaine, mais à condition que :

- la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence de 4 semaines consécutives ou 1 mois, ne dépasse pas 40 heures ;
- la durée du travail journalière ne dépasse pas 10 heures ;
- la durée du travail hebdomadaire ne dépasse pas 48 heures.

La durée du travail journalière et hebdomadaire normale des salariés soumis à un POT ou à un HM, reste celle inscrite dans leur contrat de travail.

## Question 159

### Qu'est-ce que l'horaire mobile (HM) ?

Dans le cadre de la flexibilité du temps de travail, un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au POT tel que décrit aux questions précédentes.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2016 précitée, l'horaire mobile pouvait être imposé unilatéralement par l'employeur, sous réserve de l'information et de la consultation de la délégation du personnel par l'employeur.

La loi du 23 décembre 2016 va plus loin dans la mesure où la décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

L'horaire mobile est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée du travail ne peut excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

À la différence du POT, l'HM permet au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail en fonction de ses convenances personnelles, mais dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés d'autres salariés.

Le salarié pourra donc décider lui-même de ses heures d'arrivée et de départ sur le lieu de travail au quotidien, tout en respectant les limites posées à l'horaire de travail par l'employeur dans le règlement d'HM et tout en respectant les contraintes de service. Ainsi, un règlement d'HM prévoit toujours des plages d'horaires quotidiens fixes et des plages d'horaires quotidiens mobiles.

Les plages fixes indiquent le temps de présence obligatoire des salariés, alors que les plages mobiles permettent aux salariés d'arriver et de partir librement pendant les heures y déterminées.

**Exemple**

*L'entreprise H fonctionne avec un HM. Le règlement d'HM prévoit comme plages fixes celles comprises entre 9.00 et 11.30 et entre 14.00 et 16.00. Les plages mobiles sont situées de 7.30 à 9.00, de 11.30 à 14.00 et de 16.00 à 19.00.*

*Toutefois, si l'employeur demande à ses salariés d'être présents à 8 heures du matin pour une réunion de service, ceux-ci seront tenus d'être présents à l'heure requise, même si cette heure se situe dans la plage mobile du règlement d'HM.*

Précisons encore que le règlement d'horaire mobile contiendra aussi généralement un temps de repos minimal à respecter par les salariés. Ce temps de repos sera fonction de l'activité de l'entreprise.

Si, en fin de période de référence, le décompte des heures de travail prestées indique un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire. Il faut toutefois que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois, le règlement de l'HM peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'organisation mobile du temps de travail par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante, s'il ne donne pas lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

La loi du 23 décembre 2016 a néanmoins complété la procédure en cas de contestation des décomptes globaux.

Dans une telle hypothèse, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente.

**À NOTER ENCORE QUE :**

- Le comité mixte d'entreprise<sup>2</sup>, lorsqu'il existe, a pouvoir de décision quant à l'introduction d'un système d'horaire mobile dans l'entreprise.
- Dans les entreprises où il n'y a pas de comité mixte d'entreprise, la délégation du personnel doit être informée avant l'introduction de l'horaire mobile.
- L'introduction d'un système d'horaire mobile nécessite en sus une notification préalable auprès de la Commission nationale pour la protection des données<sup>3</sup> (CNPD). La mise en œuvre de l'HM implique en effet la mise en place par l'employeur d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail.

2 Dès les prochaines élections sociales, le comité mixte cessera d'exister et ses attributions seront transférées à la délégation du personnel, dans les entreprises de 150 salariés et plus.

3 Plus d'informations sur [www.cnpd.public.lu](http://www.cnpd.public.lu)

# 7 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

## Question 160

### Qu'est-ce qu'on entend par travail à temps partiel ?

Le travail à temps partiel se définit comme un travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale du travail applicable dans l'entreprise.

Si, dans une entreprise, la durée normale de travail est par exemple de 40 heures par semaine, tout travail se situant en dessous de cette durée est à qualifier de travail à temps partiel.

## Question 161

### Quelles sont les mentions spéciales du contrat de travail à temps partiel ?

En plus des mentions obligatoires pour tout contrat de travail, le contrat de travail à temps partiel doit comporter les indications suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties ;
- les modalités de la répartition des heures de travail sur les différents jours de la semaine. Il est interdit à l'employeur de procéder unilatéralement à une modification de cette répartition. Un changement ne peut être décidé que d'un commun accord avec le salarié ;
- le cas échéant, les limites, conditions et modalités suivant lesquelles le salarié peut être amené à prêter des heures supplémentaires. Une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut se faire que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

## Question 162

### L'employeur doit-il offrir un travail à temps partiel à un de ses salariés qui en fait la demande ?

Non, cette obligation ne résulte pas de la loi.

Il est seulement prévu qu'un salarié, qui a manifesté le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel, est informé en priorité des emplois à temps partiel disponibles dans l'entreprise et correspondant à sa qualification et expérience professionnelles.

La même information est prévue au profit d'un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un travail à temps plein.

Toutefois, au retour d'un congé parental, le parent peut demander un entretien avec son employeur. Il peut demander l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour son retour au travail.

Si l'employeur refuse la demande du salarié, il doit justifier son rejet. S'il ne justifie pas son rejet, le salarié peut avoir droit à des dommages et intérêts, à fixer par le Tribunal du travail.

## Question 163

### Un salarié peut-il refuser de travailler à temps partiel ?

Oui, un salarié travaillant à temps plein, auquel l'employeur propose un travail à temps partiel, peut refuser d'effectuer une tâche à temps partiel. Il en est de même dans l'hypothèse inverse, c'est-à-dire lorsqu'un salarié occupé à temps partiel se voit offrir un travail à temps plein par son employeur. Dans les deux cas, le refus du salarié ne constitue ni un motif grave de licenciement, ni un motif légitime permettant de le licencier avec préavis.

## Question 164

**Quels sont les droits des salariés travaillant à temps partiel ?**

D'une manière générale, la loi consacre le principe de non-discrimination entre un salarié travaillant à temps complet et un salarié occupé à temps partiel.

La rémunération des salariés occupés à temps partiel est proportionnelle à la rémunération des salariés qui, à qualification égale, occupent un emploi équivalent à temps plein dans l'entreprise.

L'ancienneté de service des salariés à temps partiel est calculée de la même manière que celle des travailleurs à temps plein.

## Question 165

**Travailleur à temps partiel et POT : quelles sont les conditions à respecter ?**

Le POT joue aussi pour les salariés qui sont occupés à temps partiel, ce qui signifie qu'un salarié peut être occupé au-delà de la durée du travail retenue dans son contrat.

Le plan d'organisation du travail établit avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

Les règles à respecter sont les suivantes :

- 1. La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence, ne doit pas dépasser la durée hebdomadaire normale prévue au contrat de travail.**

**Exemple**

*Le contrat de travail précise que le salarié travaille 20 heures/semaine. Pendant la période de référence de 4 semaines, cette limite est rendue flexible, de sorte que le salarié puisse être amené à travailler :*

- 24 heures pendant la semaine 1 ;
- 16 heures pendant la semaine 2 ;
- 18 heures pendant la semaine 3 ;
- 22 heures pendant la semaine 4.

*Si l'on calcule le temps de travail moyen de ces 4 semaines, il ne faut pas arriver à un chiffre dépassant les 20 heures/semaine prévus au contrat.*

*Dans notre exemple, la durée moyenne est de :  $(24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20$  heures/semaine.*

*La limite prévue au contrat est donc respectée.*

- 2. Pendant la période de référence, l'employeur peut faire travailler le salarié jusqu'à 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire prévu au contrat.**

**MAIS ATTENTION :** une clause du contrat de travail du travailleur à temps partiel peut valablement prévoir un taux de flexibilité inférieur, mais aussi supérieur à 20%. Mais la limite est en tout état de cause constituée par la durée du travail hebdomadaire normale (plein temps) de l'entreprise (soit, dans la majorité des cas 40 heures/semaine).

Ainsi, si le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail de 20 heures, le salarié peut être amené à travailler jusqu'à 24 heures/semaine pendant la période de référence. Le contrat de travail peut même prévoir un pourcentage plus élevé encore (p.ex. 30%, 40%).

**Exemples**

**1.** *Le contrat de travail prévoit une durée du travail de 25 heures/semaine. Dans le cadre d'une période de référence, cette limite peut être dépassée de 20%.*

*Cela signifie que la durée maximale de travail pendant la période de référence est de :*

*$25 + (20\% \text{ de } 25) = 30$  heures/semaine.*

2. Le contrat de travail prévoit une durée du travail de 20 heures/semaine et stipule en même temps que le dépassement pendant la période de référence peut être de 100%.

Si le salarié a signé ce contrat, il s'est déclaré prêt à travailler pendant la période de référence jusqu'à 40 heures/semaine.

Les mêmes règles de calcul valent pour flexibiliser la durée du travail journalière.

- 3. Comme en droit commun, le salarié ne peut pas être contraint de prêter des heures supplémentaires pendant la période de référence. Il doit donc être d'accord.**

#### Question 166

##### **L'employeur peut-il obliger un salarié occupé à temps partiel de faire des heures supplémentaires ?**

Non, des heures supplémentaires peuvent seulement être prestées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, dans les limites et selon les modalités fixées par le contrat de travail.

En effet, la loi oblige les parties à régler dans le contrat de travail la question des heures supplémentaires, en précisant les conditions et modalités selon lesquelles elles peuvent être effectuées. Une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties.

La prestation d'heures supplémentaires par le salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet de porter sa durée du travail effective au-delà de la durée du travail normale fixée par la loi ou la convention collective pour un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

## 8 LE TRAVAIL DE JOUR FÉRIÉ LÉGAL

#### Question 167

##### **Quels salariés sont concernés ?**

Tous les salariés ayant un statut de droit privé sont concernés par les règles en matière de travail de jour férié légal. Néanmoins un règlement grand-ducal pose des règles spéciales pour les salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

#### Question 168

##### **Quels jours sont qualifiés de jours fériés légaux ?**

L'expression « jours fériés légaux » vise des jours de fêtes civiles et religieuses qui sont fixés par la loi.

Le Code du travail procède à l'énumération des jours fériés légaux et détermine par ailleurs un certain nombre de règles à appliquer aux salariés et apprentis à l'occasion d'un jour férié légal.

Le principe est que ceux-ci sont dispensés par la loi de travailler lors d'un jour férié légal. Les jours fériés légaux comptent ainsi pour le calcul de la durée du travail hebdomadaire et sont rémunérés comme si le salarié avait travaillé.

Ainsi pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable, le salarié a droit à une rémunération correspondant au nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement prestées ce jour-là. Il en est de même d'un jour férié tombant sur un dimanche et remplacé par un jour de congé compensatoire.

Cependant, certains salariés se voient refuser le bénéfice de leur salaire correspondant au jour férié. Il s'agit de ceux qui :

- par leur faute, n'ont pas travaillé la veille ou le lendemain du jour férié en question ;
- se sont absentés sans justification pendant plus de 3 jours au cours des 25 jours ouvrables ayant précédé le jour férié, même si leurs motifs d'absence sont valables.

Dix jours sont considérés au Luxembourg comme étant des jours fériés légaux :

- le nouvel An (1<sup>er</sup> janvier) ;
- le lundi de Pâques ;
- le premier mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc (23 juin) ;
- l'Assomption (15 août) ;
- la Toussaint (1<sup>er</sup> novembre) ;
- le premier jour de Noël (25 décembre) ;
- le deuxième jour de Noël (26 décembre).

À part ces jours fériés légaux, il existe encore un certain nombre de jours de fête locale ou de jours de fête d'usage, tels que le lundi de Carnaval, le 2 novembre ou encore le lundi de kermesse à Luxembourg-Ville.

Ces jours ne sont pas d'office des journées libres pour les salariés. Ils doivent donc en principe se présenter à leur lieu de travail. Il reste cependant loisible à l'employeur d'accorder ces jours de fête à son personnel en plus des jours fériés légaux. Des conventions collectives peuvent également les reconnaître aux salariés.

## Question 169

### Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un dimanche ?

Si un jour férié coïncide avec un dimanche, un jour de congé compensatoire est accordé aux salariés.

Ce jour de congé peut être pris à la convenance du salarié dans un délai de 3 mois. Précisons que ce jour doit obligatoirement être pris en nature, ce qui signifie que le salarié ne peut pas se le faire payer.

**ATTENTION** : il appartient au salarié de faire la demande auprès de l'employeur pour prendre ce jour de congé compensatoire endéans ce délai de 3 mois ; à défaut il est perdu, sauf si l'employeur a mis en place un régime plus souple.

## Question 170

### Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un jour ouvrable non travaillé ?

La notion de « jour ouvrable non travaillé » couvre les jours de la semaine (hormis le dimanche) où les personnes ne travaillent pas suivant les termes de leur contrat de travail individuel.

#### Exemples

*Si l'horaire de travail d'un salarié s'étend par exemple du lundi au vendredi, c'est le samedi qui correspond alors au jour ouvrable non travaillé.*

*Si le salarié doit prêter son travail du mardi au samedi, le lundi sera pour lui un jour ouvrable non travaillé.*

*Si un jour férié tombe sur un tel jour ouvrable non travaillé, les salariés ont droit à un jour de congé compensatoire qui doit être pris dans un délai de 3 mois.*

La loi précise encore que si les besoins de service sont tels que ceci n'est pas possible, le jour de congé peut encore être pris jusqu'à la fin de l'année de calendrier, à l'exception des jours de congé compensatoires dus pour les jours fériés de novembre et décembre, qui doivent être pris dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Il appartient donc toujours au salarié de faire la demande auprès de son employeur pour profiter de ce jour de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut pas être accordé pour des besoins de service, le salarié a droit à la rémunération correspondante.

### Question 171

#### Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un jour ouvrable travaillé?

Si un jour férié tombe sur un jour de la semaine pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé plus de 4 heures (conformément à son contrat individuel de travail), ce jour est libre pour lui, sans qu'une journée de congé supplémentaire ne lui soit mise en compte. Ce jour lui est rémunéré à hauteur des heures qui auraient dû être prestées.

Si un jour férié tombe sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant 4 heures ou moins (conformément à son contrat individuel de travail), il a droit, en plus de la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des raisons de service, le salarié a droit à la rémunération correspondant à la durée dudit congé.

### Question 172

#### Si un jour férié tombe dans une période où le salarié est en arrêt de maladie, peut-il être récupéré ?

Deux cas doivent être distingués :

- Si le jour férié tombe sur un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé, le jour férié est perdu et le salarié ne peut pas le récupérer. Si ce jour-là, le salarié devait travailler 4 heures au moins en vertu de son contrat de travail, alors il a droit à une demi-journée de repos compensatoire.
- Si le jour férié tombe sur un jour de semaine où le salarié n'est normalement pas au travail suivant son contrat de travail, il est en droit de récupérer le jour férié. Il convient donc de lui mettre en compte une journée supplémentaire de congé.

Les mêmes réponses valent pour une salariée en congé de maternité.

Précisons que les jours de congé ainsi récupérés doivent être demandés et pris suivant les règles exposées ci-avant.

### Question 173

#### Comment le travail lors d'un jour férié est-il indemnisé ?

Dans l'hypothèse où un salarié est tenu de travailler un jour férié légal, sa rémunération se détermine comme suit :

- s'il est rémunéré à l'heure, il a droit, pour chaque heure travaillée un jour férié légal, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de son salaire habituel ;

#### **Exemple**

*Monsieur Y jouit d'un salaire horaire brut de 20 € et travaille normalement 6 heures le lundi.*

*Le lundi de Pentecôte, son employeur lui a demandé de venir travailler pendant 4 heures.*

*Sa rémunération brute pour le jour férié en question est la suivante :*

$$(6 \times 20 \text{ €}) + (4 \times 40 \text{ €}) = 280 \text{ €}$$

- s'il est rémunéré au mois, il a droit pour chaque heure travaillée un jour férié, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de sa rémunération mensuelle normale. Le salaire horaire normal est déterminé en divisant la rémunération mensuelle par 173.

**Exemple**

Monsieur X travaille 40 heures/semaine, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi et touche un salaire mensuel brut de 2.900 €.

Le lundi 1<sup>er</sup> novembre, jour férié de la Toussaint, il a dû travailler 6 heures. Ce mois-là, il aura droit à :

Salaire horaire :  $2\,900 : 173 = 16,76 \text{ €}$

Salaire à payer à la fin du mois :  $2\,900 + (6 \times 33,52 \text{ €}) = 3\,101,12 \text{ €}$

Précisons que les suppléments de salaire pour heures de travail prestées un jour férié légal sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

## Question 174

**Comment le travail lors d'un jour férié qui est aussi un dimanche est-il indemnisé ?**

Si un salarié doit travailler lors d'un jour férié qui est en même temps un dimanche, alors il a droit au cumul des indemnités fixées par la loi pour travail de jour férié et à la majoration pour travail de dimanche.

**Rémunération d'un jour férié légal travaillé tombant sur un dimanche**

Si une personne travaille un jour férié légal qui est en même temps un dimanche elle a droit :

- **pour indemniser le jour férié qui tombe sur un dimanche** : à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question ;
- **pour indemniser le travail de jour férié légal** :  
Rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal  
+ majoration pour jour férié = 100% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour ;  
- pour indemniser le travail de dimanche: 70% de majoration de salaire (70% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures prestées le dimanche).

Si les heures ainsi prestées le dimanche constituent en même temps des heures supplémentaires pour le salarié, il a également droit au repos compensatoire à raison d'une heure et demie pour une heure supplémentaire prestée ou à la majoration de 40%.

## Question 175

**Comment le travail lors d'un jour férié est-il indemnisé dans les entreprises à caractère saisonnier ?**

Précisons pour être complets que des règles spécifiques existent en faveur des salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Sont à considérer comme entreprises à caractère saisonnier les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration et les débits de boissons ainsi que toute autre entreprise du secteur privé dont les activités sont sujettes à des variations saisonnières.

Lorsque les salariés occupés dans les entreprises énumérées ci-avant ne chôment pas les jours fériés légaux, ils peuvent être indemnisés pour chaque jour férié légal travaillé :

- soit par l'octroi de 2 jours de repos payés endéans 6 mois ;
- soit par l'octroi de 2 jours de repos payés s'ajoutant 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, lesquels jours de repos ne peuvent être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire.

## Question 176

**Qu'en est-il des jeunes travailleurs qui travaillent lors d'un jour férié ?**

Les jeunes travailleurs ne peuvent en principe pas être occupés les jours fériés légaux.

Toutefois, en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, l'employeur est exceptionnellement autorisé à faire travailler les jeunes travailleurs un jour férié légal, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.

Le chef d'entreprise en informera sans délai le directeur de l'ITM en indiquant le ou les motifs du travail un jour férié légal.

Par ailleurs, le ministre du Travail peut accorder une autorisation prolongée de travailler les jours fériés légaux pour les jeunes travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants. La décision du ministre spécifiera la durée de validité de cette autorisation.

Pour les jeunes travailleurs, le travail de jour férié légal est rémunéré avec un supplément de 100%, en plus de la rémunération due au titre du travail un jour férié légal au bénéfice de tout salarié.

En outre, une journée entière de repos compensatoire doit être accordée pour le jour férié légal passé au service de l'employeur, et ceci dans les 12 jours suivant immédiatement le jour férié légal en question.

## Question 177

**L'employeur a-t-il l'obligation de tenir un registre spécial ?**

Oui, l'employeur doit tenir un registre spécial des heures prestées les jours fériés légaux avec indication des rétributions correspondantes payées aux salariés.

## 9 LES JEUNES TRAVAILLEURS

## Question 178

**Qu'est-ce qu'on entend par jeunes travailleurs ?**

Toutes les personnes âgées de moins de 18 ans accomplis et :

- ayant un contrat de travail (soumis à la législation nationale ou étrangère) et exerçant leur travail au Luxembourg, ou
- étant stagiaires, ou
- étant apprentis, ou
- étant jeunes chômeurs bénéficiant d'une mesure de mise au travail, d'un contrat d'appui emploi ou d'un contrat d'initiation emploi, ou
- bénéficiant du statut d'élèves ou étudiants travaillant pendant les vacances scolaires.

Dans certains cas spécifiques, la limite d'âge de 18 ans est portée à 21 ans, mais pas en matière de durée du travail.

## Question 179

**Qu'est-ce qu'on entend par durée du travail des jeunes travailleurs ?**

Toute période durant laquelle le jeune est au travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions, conformément à la législation sur la durée du travail.

Cette durée du travail ne comprend pas les périodes de repos pendant lesquelles le jeune n'est pas à la disposition de son employeur, sauf si le travail est effectué en journée continue [travail quasiment sans interruption pendant 8 heures incluant une pause déjeuner réduite (30 à 45 minutes maximum)].

Lorsqu'un jeune est employé par plusieurs employeurs, les différentes durées du travail sont additionnées.

L'employeur doit autoriser les jeunes à s'abstenir du travail pour suivre l'enseignement professionnel obligatoire. Les heures passées à l'école, ainsi que le temps consacré à la formation en entreprise sont comptées comme heures de travail et donnent droit à la rémunération prévue.

Si l'entreprise s'est dotée d'un plan d'organisation du travail, un chapitre doit être consacré au travail des adolescents.

### Question 180

#### **Quelles sont les limites de durée du travail applicables aux jeunes travailleurs ?**

En principe, la durée du travail des jeunes travailleurs ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

### Question 181

#### **Quels sont les temps de repos du jeune travailleur ?**

##### **Temps de pause**

Après un travail d'une durée de 4 heures, le jeune doit bénéficier d'un temps de repos rémunéré ou non rémunéré d'au moins 30 minutes consécutives.

Lorsque les jeunes sont occupés à des travaux de production et incorporés dans une équipe de travail composée de travailleurs adultes et de jeunes travailleurs, ils jouissent du même temps de pause que les travailleurs adultes. Les pauses ne sont comptées comme travail effectif que si le travail est effectué en journée continue.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos rémunéré ou non rémunéré.

##### **Repos journalier**

Pour chaque période de 24 heures, les jeunes travailleurs bénéficient d'un repos journalier ininterrompu qui ne peut pas être inférieur à 12 heures consécutives.

##### **Repos hebdomadaire**

Au cours de chaque période de 7 jours, les adolescents doivent bénéficier d'un repos périodique de 2 jours consécutifs, comprenant en principe le dimanche.

Lorsque des raisons techniques ou d'organisation objectives le justifient, cette période de repos peut être réduite sans pouvoir être inférieure à 44 heures consécutives.

##### Dérogations

Le ministre du Travail peut accorder des dérogations écrites aux temps de repos journalier et hebdomadaire des jeunes pour les travaux effectués dans le cadre d'une formation professionnelle officielle organisée et surveillée par les autorités publiques compétentes :

- dans les hôpitaux, cliniques, institutions de soins et de garde de personnes âgées ou dépendantes, les maisons d'enfants et des établissements actifs dans le domaine de la garde ou de l'éducation des enfants et des établissements analogues ;
- dans le domaine socio-éducatif ;
- dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ;
- dans le cadre des forces armées.

Toutefois, de telles dérogations ne peuvent être accordées que si des raisons objectives le justifient et qu'à condition qu'un repos compensateur approprié soit accordé aux adolescents dans un délai rapproché. Ce délai ne peut excéder 12 jours.

Dans ces cas, l'autorisation ministérielle fixe la durée du repos compensateur et du délai dans lequel ce repos est à prendre.

Par ailleurs, les dérogations accordées ne doivent entraîner aucun préjudice pour la sécurité, la santé, le développement physique, psychique, mental, spirituel, moral et social des adolescents et ne pas porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés et contrôlés par les autorités compétentes ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

Dans tous les cas, le repos journalier ininterrompu ne peut être inférieur à 10 heures consécutives. Le repos hebdomadaire ininterrompu ne peut être inférieur à 36 heures consécutives.

## Question 182

### Les jeunes travailleurs peuvent-ils prester des heures supplémentaires ?

Il est en principe interdit aux jeunes travailleurs de prester des heures supplémentaires, sauf quelques cas de figures exceptionnels, soit :

- lorsqu'il y a force majeure, ou
- lorsque l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exige,
- mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise.

Les travaux pour lesquels les jeunes travailleurs doivent prester des heures supplémentaires doivent être non durables et ne supporter aucun retard. En aucun cas, les heures supplémentaires ne peuvent servir à de l'enseignement ou de la formation, ni aux activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance.

De plus, l'employeur ne peut faire prester des heures supplémentaires à des jeunes travailleurs que dans la mesure où aucun adulte n'est disponible. Les conditions de sécurité et de protection concernant le travail des jeunes doivent être respectées.

L'Inspection du travail et des mines doit en être informée sans délai avec indication des motifs justifiant le recours à des jeunes travailleurs pour la prestation desdites heures supplémentaires.

Dans ces cas, les jeunes auront alors droit à un repos compensatoire d'une durée identique à la durée du travail supplémentaire. La période pendant laquelle le repos compensatoire doit avoir lieu, est fixée par le ministre du travail, sur proposition du directeur de l'ITM. Cette période ne peut pas excéder 12 jours à compter du jour de la prestation du travail supplémentaire.

Les jeunes travailleurs salariés et les jeunes apprentis ont droit en sus du temps de repos compensatoire à une majoration de rémunération correspondant à 100% de leur tarif horaire.

## Question 183

### Les jeunes travailleurs peuvent-ils travailler de nuit ?

Les jeunes travailleurs ne peuvent pas travailler pendant la nuit.

Pour les jeunes travailleurs, le terme « nuit » désigne une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant nécessairement l'intervalle entre 20.00 heures du soir et 6.00 heures du matin.

Pour les entreprises et services travaillant en cycle continu, le travail des jeunes travailleurs est toutefois autorisé jusqu'à 22.00 heures du soir.

Le ministre du Travail peut accorder des dérogations écrites à l'interdiction du travail de nuit pour les travaux effectués dans le cadre d'une formation professionnelle officielle organisée et surveillée par les autorités publiques compétentes :

- dans le domaine des professions de santé ;
- dans le domaine socio-éducatif ;

- dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, pour les jeunes travailleurs couverts par un contrat d'apprentissage. Le travail de nuit est limité à 22.00 heures du soir ;
- dans le cadre des forces armées ;
- dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

Dans tous les cas, le travail de nuit entre minuit et 4.00 heures du matin est interdit.

Dans sa demande de dérogation, l'employeur doit indiquer le nom d'une personne adulte assurant la surveillance du jeune travailleur.

Le Ministre n'accorde des dérogations que si des raisons objectives le justifient et qu'à condition qu'un repos compensateur approprié soit accordé au jeune travailleur endéans un délai rapproché, qui ne pourra excéder 12 jours.

Par ailleurs, les dérogations accordées ne doivent entraîner aucun préjudice :

- pour la sécurité et la santé des jeunes travailleurs ;
- pour la participation à la formation professionnelle des jeunes travailleurs.

Préalablement à leur affectation éventuelle au travail de nuit, et à des intervalles réguliers par la suite, les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'une évaluation gratuite de leur santé et de leurs capacités, effectuée par les services de santé au travail compétents.

## Question 184

### Les jeunes travailleurs peuvent-ils travailler le dimanche ou un jour férié légal ?

Les jeunes travailleurs ne peuvent en principe être occupés ni les dimanches ni les jours fériés légaux.

Toutefois, en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, l'employeur est exceptionnellement autorisé à faire travailler les jeunes travailleurs un dimanche ou un jour férié légal, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.

Le chef d'entreprise en informera sans délai le directeur de l'ITM en indiquant le ou les motifs du travail un dimanche ou un jour férié légal.

Par ailleurs, le ministre du Travail peut accorder une autorisation prolongée pour travailler les dimanches ou les jours fériés légaux pour les jeunes travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants. La décision du ministre spécifiera la durée de validité de cette autorisation.

Les jeunes travailleurs doivent cependant être exempts du travail un dimanche sur deux, à l'exception, pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, des mois de juillet et d'août, où cette limitation ne s'applique pas.

Pour les jeunes travailleurs, le travail de dimanche ou un jour férié légal est rémunéré avec un supplément de 100%.

En outre, une journée de repos compensatoire entière doit être accordée pour le dimanche ou le jour férié passé au service de l'employeur, et ceci dans les 12 jours suivant immédiatement le dimanche ou le jour férié légal en question.

## Question 185

### La durée du travail des jeunes travailleurs peut-elle être rendue flexible ?

Dans le cadre d'un POT ou d'un règlement d'horaire mobile, la durée du travail des jeunes peut être répartie sur une période de référence maximale de 4 semaines au cas où la convention collective le prévoit, ou, à défaut, sur autorisation écrite du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

La période de référence éventuelle ne s'applique pas aux heures d'enseignement ou de formation, ni aux activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance ou en vue de l'augmentation du nombre d'heures pouvant être consacrées à de tels travaux.

En outre, une période de référence ne peut être introduite pour les jeunes qu'à titre exceptionnel et au cas où des raisons objectives le justifient.

La durée du travail maximale effective ne peut cependant en aucun cas dépasser 9 heures par jour, ni excéder de plus de 10% la durée du travail maximale normale applicable dans l'entreprise ni dépasser 44 heures par semaine au maximum.

La durée du travail hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence de 4 semaines ne peut dépasser soit 40 heures, soit la durée du travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

En cas de travail à temps partiel, la durée du travail journalière et hebdomadaire maximale effective ne peut excéder de plus de 10% la durée du travail journalière et hebdomadaire fixée au contrat de travail.

## 10 LES SALARIÉES ENCEINTES

### Question 186

#### **Est-ce que les femmes enceintes peuvent prester des heures supplémentaires ?**

Il résulte de l'article L.336-1 du Code du travail que les salariées enceintes et allaitantes ne sont pas tenues d'effectuer des heures supplémentaires. Elles ont donc le droit de refuser de prester des heures en sus de leur temps de travail normal, tel que fixé dans leur contrat de travail.

### Question 187

#### **Est-ce que les salariées enceintes sont tenues de travailler de nuit ?**

Les femmes enceintes ne peuvent être obligées de travailler entre 22.00 heures du soir et 6.00 heures du matin, lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de leur sécurité ou de leur santé.

Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

La dispense de travail de nuit doit dans un tel cas être sollicitée par la salariée auprès de son employeur, qui transmet la demande afférente pour avis au médecin du travail compétent.

Si le médecin du travail est d'avis qu'une dispense de travail de nuit s'impose du point de vue de la sécurité ou de la santé de la salariée, l'employeur est tenu de transférer la femme enceinte ou allaitante à un poste de travail de jour, avec maintien de son salaire antérieur, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa santé ou de sa sécurité.

L'employeur se voit rembourser la différence éventuelle de revenu existant entre un poste de travail de nuit et un poste de travail de jour.

Si un transfert à un poste de travail de jour n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut pas être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme enceinte ou allaitante de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa santé ou de sa sécurité. Pendant cette période, la femme enceinte ou allaitante a droit au paiement de l'indemnité pécuniaire de maternité de la part de l'assurance maladie-maternité.





# LE CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Dans certains cas, la modification d'une clause du contrat de travail peut se faire sans formalités. Dans d'autres cas, le changement proposé doit s'inscrire dans une procédure spéciale prévue par la loi (= la procédure de révision du contrat de travail).

### Question 188

#### Quels sont les changements soumis au respect de la procédure légale ?

La procédure de révision du contrat de travail ne s'applique pas dans toutes les hypothèses. En effet, elle joue uniquement si les deux conditions suivantes sont réunies cumulativement :

- la modification est défavorable au salarié ;  
Si la modification est neutre ou favorable au salarié, elle peut s'appliquer du jour au lendemain sans être soumise à une formalité particulière.
- la modification porte sur un élément essentiel de la relation de travail.

La notion de modification d'un élément essentiel est expliquée plus en détail à la question suivante.

### Question 189

#### Que faut-il entendre par modification d'un élément essentiel du contrat de travail ?

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de sa conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter.

À l'inverse, la modification n'est qu'accessoire, soit lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de leur volonté, soit lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure. Dans ce dernier cas, le salarié doit s'y soumettre.

En général, les modifications suivantes sont à considérer comme essentielles et donc soumises à la procédure prévue par la loi :

- les atteintes à la rémunération ;  
Toute atteinte au salaire principal comme à ses accessoires est jugée substantielle et doit respecter la procédure légale.  
Cependant, un changement du mode de calcul de la rémunération n'est pas nécessairement une modification essentielle du moment que le niveau de salaire est maintenu et que la nouvelle méthode est favorable au salarié.
- les atteintes à la qualification ;  
Le déclassement, c'est-à-dire l'attribution de fonctions correspondant à une qualification inférieure, constitue une modification substantielle, même si le niveau de rémunération est maintenu. Toutefois, une simple mutation d'un poste à l'autre ou d'un service à l'autre sans atteinte à la rémunération et la qualification, ne déclenche pas la procédure légale.
- le changement du lieu de travail est, le cas échéant, également à considérer comme clause essentielle d'un contrat de travail et requiert donc le respect de la procédure légale. Cependant on ne parle pas de modification essentielle si le contrat contient une clause de mobilité ;
- l'adjonction d'une clause de non-concurrence ;  
L'adjonction d'une clause de non-concurrence, alors que le contrat initial n'en prévoit pas et qui restreint pour l'avenir la liberté du salarié, revêt généralement un caractère substantiel et doit donc respecter la procédure légale.
- l'horaire de travail.

Pour tous les éléments qui viennent d'être cités, il convient de souligner que :

- si le contrat de travail prévoit dès le départ que l'horaire, le lieu de travail, etc. peut varier en fonction des besoins de l'entreprise, le salarié n'a pas d'autre choix, le moment venu, que d'accepter le changement proposé ;

En signant ces clauses de « flexibilité », il atteste lui-même qu'il s'agit à ses yeux d'aspects non-essentiels de son contrat de travail.

- si le salarié continue à travailler durant plusieurs semaines, voire plusieurs mois sous les nouvelles conditions, il est censé les avoir acceptées et ne pourra donc plus réclamer.

### Question 190

#### Quelle est la procédure à respecter ?

La procédure est similaire à la procédure de licenciement.

Ainsi, l'employeur doit annoncer la modification au salarié :

- soit par lettre recommandée ;
- soit en lui remettant la lettre en mains propres contre accusé de réception par le salarié sur le double du courrier.

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, il doit, au préalable, convoquer le salarié à un entretien.

La modification peut intervenir après un certain délai, qui est fonction de l'ancienneté de service du salarié (modification avec préavis quand la modification est justifiée par des raisons autres qu'un motif grave) ou avec effet immédiat (en cas de motif grave justifiant la modification).

En cas de modification avec préavis, le salarié a tout le délai de préavis pour réfléchir s'il accepte ou non cette modification. Mais, il lui appartient de demander les motifs du changement préconisé dans un délai d'un mois à partir de la réception de la lettre annonçant le changement de ses conditions de travail. Suite à cette demande, l'employeur est tenu de répondre endéans un mois.

En cas de modification avec effet immédiat des conditions de travail, la lettre doit contenir directement le ou les motifs graves qui amènent l'employeur à procéder à un tel changement.

Dans les deux cas, lorsque l'employeur a bien respecté la procédure légale, le salarié a deux options : accepter ou refuser ladite modification.

Ou bien il accepte et continue à travailler pour son employeur aux nouvelles conditions de travail.

Ou bien il refuse les nouvelles conditions de travail et il quitte son emploi. Dans ce cas, la résiliation du contrat qui en découle est considérée comme un licenciement. Le salarié peut lancer une action devant le Tribunal du travail pour contester ce licenciement et demander le cas échéant l'attribution de dommages et intérêts en cas d'abus de droit de l'employeur. Si l'employeur omet de fournir au salarié les raisons du changement, ce dernier est considéré comme abusif et donne lieu au paiement de dommages et intérêts. Il en est de même si les motifs à la base de la modification ne sont pas fondés.

À noter que la modification opérée en méconnaissance des formalités et délais prévus par la loi est à considérer comme nulle (article L.121-7 du Code du travail). En pratique, dans cette hypothèse, il est conseillé au salarié de ne pas accepter les modifications imposées (et donc de continuer à travailler aux anciennes conditions dans la mesure du possible) et/ou d'exprimer sa désapprobation par écrit.

### Question 191

#### Est-il possible d'imposer à un délégué du personnel un changement essentiel de ses conditions de travail eu égard à la protection spéciale dont jouit cette personne ?

Les juges estiment que cette possibilité n'existe pas lorsque le salarié a la qualité de délégué du personnel.

La protection contre un licenciement, dont jouit un délégué du personnel, resterait en effet illusoire si l'employeur pouvait modifier unilatéralement les conditions essentielles de son contrat de travail et restreindre par ce moyen de pression sa liberté d'action.

De l'avis des juges, la modification des conditions essentielles dans un sens défavorable au délégué équivaut en fait à un licenciement prohibé par la loi dès lors que le délégué, refusant le changement, peut être amené à démissionner, situation qui est assimilée à un licenciement du fait de l'employeur.

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises a entériné cette position.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'article L.415-10 du Code du travail énonce expressément que pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail.

Ces délégués peuvent 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, de faire cesser la modification unilatérale d'une telle clause.





# LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Le licenciement
2. La démission
3. Le procès devant le Tribunal du travail pour licenciement abusif
4. L'emprisonnement du salarié
5. Les cas de cessation de plein droit
6. Le certificat de travail
7. La clause de non-concurrence
8. L'indemnisation en cas de chômage
9. Le transfert d'entreprise



# 1 LE LICENCIEMENT

## 1.1. LE LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS

### Question 192

#### **L'employeur doit-il convoquer le salarié à une entrevue avant de procéder à son licenciement ?**

En principe, un employeur peut notifier de suite la rupture des relations de travail au salarié sans devoir passer par un entretien préalable.

Cependant, il en va différemment si l'entreprise occupe 150 salariés et plus. Dans ce cas, le salarié doit, avant toute décision, être convoqué à un entretien préalable.

Au cas où un employeur omet de procéder à cet entretien, le licenciement est irrégulier quant à sa forme, sans qu'il soit pour autant automatiquement abusif.

L'irrégularité commise permet au salarié de toucher une indemnité inférieure ou égale à un mois de salaire, mais uniquement dans l'hypothèse où le tribunal du travail saisi de l'affaire estime que le licenciement en tant que tel est intervenu pour de justes motifs.

Si le licenciement est jugé abusif, l'irrégularité formelle n'est pas spécialement sanctionnée.

### Question 193

#### **Sous quelle forme le licenciement doit-il être annoncé au salarié ?**

En principe, la rupture du contrat de travail doit être annoncée au salarié au moyen d'une lettre écrite.

La remise de cette lettre peut se faire soit par la poste par lettre recommandée, soit par une remise en mains propres, le salarié signant alors un double en guise d'accusé de réception.

Au cas où l'employeur ne respecte pas cette formalité et licencie le salarié oralement, ce licenciement est irrégulier.

### Question 194

#### **Quels sont les motifs justifiant un licenciement avec préavis ?**

Les raisons pouvant être invoquées à l'appui d'un licenciement avec préavis concernent :

- **l'aptitude du salarié**  
On entend par là la qualité ou quantité insuffisante du travail fourni par le salarié ou encore ses absences fréquentes pour cause de maladie qui perturbent le bon déroulement de l'entreprise.
- **la conduite du salarié**  
Il s'agit du comportement qu'affiche le salarié envers ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues ou les clients de l'entreprise par exemple.
- **les nécessités de fonctionnement de l'entreprise**  
Ces motifs sont qualifiés d'économiques. Ils tiennent au fait que l'employeur veut restructurer l'entreprise ou que cette dernière est dans une mauvaise situation financière et qu'il faut supprimer des postes de travail pour compresser les frais.

## Question 195

**La lettre de licenciement doit-elle indiquer les motifs au salarié ?**

Non, la lettre de licenciement se borne à informer le salarié de la rupture des relations de travail. Les motifs sont seulement à fournir sur demande du salarié qui doit intervenir dans un mois à partir de la réception de la lettre de licenciement.

Si l'employeur reçoit une demande de motifs, il doit rédiger une réponse dans le délai d'un mois et la faire parvenir au salarié moyennant lettre recommandée. S'il le fait tardivement ou s'il s'abstient de donner une réponse, le licenciement est considéré comme abusif et le salarié peut réclamer des dommages-intérêts.

## Question 196

**Quel est le délai de préavis à respecter ?**

Bien que notifiée au salarié, la rupture des relations de travail ne prend pas effet tout de suite, mais seulement à l'expiration d'un certain délai qui se détermine d'après l'ancienneté de service du salarié.

Ainsi, le préavis à donner par l'employeur correspond à :

- 2 mois pour une ancienneté de service inférieure à 5 ans ;
- 4 mois pour une ancienneté de service comprise entre 5 et moins de 10 ans ;
- 6 mois pour une ancienneté de service de 10 ans et plus.

Le préavis débute le 15 du mois si la lettre de licenciement est notifiée avant le 15. Si la lettre est notifiée entre le 15<sup>e</sup> et le dernier jour du mois, le préavis court à partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant.

## Question 197

**Le salarié doit-il continuer à travailler durant le préavis ?**

Oui, car même si le licenciement est prononcé, la relation de travail continue normalement jusqu'à la fin du préavis. Cela signifie que le salarié doit continuer à prêter son travail et que l'employeur doit à la fin du mois lui verser sa rémunération.

Il en va différemment si l'employeur décide par écrit de dispenser le salarié du travail pendant la période de préavis. Dans ce cas, le salarié n'est plus tenu de se présenter tous les jours à son poste de travail. Il n'en reste pas moins que l'employeur est tenu de payer chaque mois le salaire, à l'exception de certains frais accessoires (p.ex. indemnité de repas, indemnité de déplacement).

À noter que l'employeur n'est pas en droit d'imputer les jours de congé non pris par le salarié sur le préavis. Le salarié, dispensé de prêter son préavis, recevra à la fin de sa relation de travail son décompte comportant entre autre l'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Au cas où le salarié dispensé de travail retrouve un nouvel emploi encore avant la fin du préavis, mais à salaire moindre, l'employeur doit lui verser la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération jusqu'à l'expiration du préavis.

## Question 198

**Le préavis est-il prolongé en cas de maladie du salarié ?**

Le délai de préavis est un délai fixe en ce sens que son échéance ne saurait être prolongée en cas de maladie.

Le préavis s'arrête donc à la date initialement prévue, même si le salarié est malade pendant toute la durée du préavis.

## Question 199

**Quand le salarié a-t-il droit à un congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?**

Si le salarié a fait l'objet d'un licenciement, il peut, pendant son préavis, demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi. Ce congé peut aller jusqu'à 6 jours ouvrables pour la durée du préavis.

Le salarié doit remplir deux conditions pour pouvoir prétendre à ce congé :

- il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ; Pour faire ce-ci, le salarié doit prendre un ou plusieurs jours sur son congé annuel. En effet, le congé de 6 jours au maximum n'est pas destiné à lui permettre de quitter son poste de travail pour effectuer les démarches administratives auprès de l'ADEM, sauf accord contraire des parties.
- il doit fournir à son employeur la preuve qu'il doit effectivement se présenter à une offre d'emploi.

Le congé pour la recherche d'un nouvel emploi n'est pas dû si le salarié est dispensé de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Toutefois, si la dispense de travail ne vaut que pour une partie du préavis, le salarié a droit au congé spécial de 6 jours au maximum pour la période, où il est tenu de travailler.

## Question 200

**Dans quel cas une indemnité de départ est-elle payée au salarié licencié ?**

Cette indemnité spéciale doit être versée à un salarié licencié avec préavis qui a une ancienneté de service de 5 ans au moins au moment de l'expiration du préavis.

L'indemnité de départ, qui est exempte d'impôts et de cotisations sociales, augmente progressivement avec l'ancienneté de service. Elle correspond par exemple à un mois de salaire brut en cas d'ancienneté de service entre 5 et moins de 10 ans, à 2 mois de salaire brut en cas d'ancienneté comprise entre 10 et moins de 15 ans, etc.

Années de service	Bénéficiaires
5 à moins de 10 ans	1 mensualité
10 à moins de 15 ans	2 mensualités
15 à moins de 20 ans	3 mensualités
20 à moins de 25 ans	4 mensualités
25 à moins de 30 ans	5 mensualités
30 ans et plus	6 mensualités

## Question 201

**Une femme enceinte peut-elle être licenciée ?**

La femme salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du jour où elle a remis à l'employeur son certificat de grossesse et pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement.

Pendant cette période il est interdit à l'employeur de notifier une rupture de la relation de travail ainsi qu'une convocation à un entretien préalable à la salariée. Tout licenciement et toute convocation à un entretien préalable, notifiés en violation de l'interdiction susmentionnée, sont nuls et de nul effet.

En cas de licenciement ou de convocation à un entretien préalable avant la remise d'un certificat médical attestant de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la réception du licenciement ou de la convocation à l'entretien préalable, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée et demander l'annulation de son licenciement ou de sa convocation à un entretien préalable.

Une salariée enceinte, confrontée à un licenciement doit obligatoirement, dans les 15 jours qui suivent la résiliation de son de travail, demander par requête au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement en vue d'ordonner son maintien, voire sa réintégration dans l'entreprise.

Passé ce délai, la femme enceinte ne peut plus demander la nullité du licenciement, mais devrait pouvoir le cas échéant entamer une action en justice pour licenciement abusif dans les formes et délais légaux.

Si la femme enceinte est protégée contre un licenciement avec préavis, elle peut néanmoins voir son contrat résilié sur demande de l'employeur qui estime qu'elle a commis une faute grave.

Cependant, l'employeur ne peut pas, de sa propre initiative, envoyer la lettre de licenciement.

Il doit déposer une demande auprès du Tribunal du travail pour voir constater la faute grave et obtenir la résiliation du contrat de travail.

L'employeur peut prononcer une mise à pied en attendant la décision du tribunal. Dans ce cas la femme concernée peut bénéficier, sur demande à formuler auprès du tribunal dans les 15 jours de la notification de la mise à pied, du maintien de sa rémunération dans l'attente de la décision définitive du tribunal. Mais elle prend alors le risque de devoir rembourser ces montants si la résiliation de son contrat de travail est prononcée, car celle-ci prendra effet au jour de la mise à pied.

## Question 202

### Un délégué du personnel peut-il être licencié ?

Les personnes suivantes sont protégées contre un licenciement :

- les membres titulaires et suppléants de la délégation pendant toute la durée de leur mandat, les délégués à l'égalité et les délégués à la sécurité et à la santé ;
- les anciens membres de la délégation pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leurs fonctions ;
- les candidats aux fonctions de délégués pendant les 3 mois qui suivent la présentation de leur candidature.

Un licenciement ou, le cas échéant, une convocation à l'entretien préalable, notifiés par l'employeur à l'une de ces personnes sont considérés comme nuls et sans effet.

Deux options s'offrent au délégué en cas de licenciement :

- Procédure en annulation  
Dans le mois qui suit le licenciement, le délégué peut 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, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration.
- Alternative : demande en dommages et intérêts  
Le délégué qui n'a pas exercé le recours en annulation peut demander au Tribunal du travail de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire à partir de la date du licenciement.

Cette action doit être introduite dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement.

**À NOTER :** L'option entre les deux demandes (celle en annulation et celle en dommages et intérêts) est irréversible.

En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Pendant les 3 mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut 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, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de 3 mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les 3 mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

L'option entre ces deux demandes est irréversible.

#### ***Mise à pied pour faute grave***

L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit. Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

#### ***Lorsque le délégué mis à pied retrouve un nouvel emploi***

Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

#### ***Lorsque le délégué dont le contrat est résolu est condamné à restituer les salaires perçus entretemps***

Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre-temps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre.

## 1.2. LE LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMÉDIAT

### Question 203

#### Qu'est-ce qu'on entend par faute grave ?

On qualifie de faute grave celle qui rend le maintien des relations de travail immédiatement et définitivement impossible, car toute base de confiance entre l'employeur et le salarié est détruite.

À titre d'exemple d'une faute grave, l'on peut citer à titre d'exemple le vol, les menaces et violences physiques à l'égard de l'employeur.

### Question 204

#### Pendant combien de temps l'employeur peut-il invoquer une faute grave à l'appui d'un licenciement ?

La faute grave ne peut plus être invoquée au-delà de 1 mois à partir du moment où l'employeur en a eu connaissance.

Cependant, elle peut servir de motif à un licenciement au-delà de ce délai d'un mois :

- si la faute du salarié a donné lieu à des poursuites pénales ;
- si l'employeur invoque la faute grave antérieure à l'appui d'une nouvelle faute grave commise par le salarié.

À noter que le délai d'un mois est suspendu par la maladie du salarié.

### Question 205

#### Quelle forme doit prendre la lettre de licenciement ?

D'une façon générale, le licenciement avec effet immédiat doit être notifié au salarié par lettre recommandée.

Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut également accusé de réception.

La lettre de licenciement doit indiquer de façon précise et détaillée la ou les fautes graves reprochées au salarié. Si tel n'est pas le cas, le licenciement est automatiquement considéré comme abusif, ce qui permet au salarié de toucher diverses indemnités (p.ex. indemnité compensatoire pour préavis non respecté, dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral).

### Question 206

#### Qu'est-ce qu'une mise à pied conservatoire ?

L'employeur, qui découvre la faute grave commise par son salarié et qui veut le licencier, dispose de deux possibilités :

- soit il envoie de suite la lettre de congédiement ;
- soit il prononce en premier lieu une mise à pied et notifie le licenciement dans un délai de 8 jours.

Du fait de cette mise à pied, le salarié est dispensé de se présenter sur son lieu de travail dans l'attente de la sanction définitive prononcée par l'employeur.

La mise à pied n'est soumise à aucune forme particulière, de sorte qu'elle puisse se faire aussi bien par écrit qu'oralement.

En présence d'une mise à pied orale, il importe que le salarié se prémunisse de confirmations de témoins quant à l'existence de la sanction et la suspension subséquente de la relation de travail et ceci afin d'éviter un reproche ultérieur quant à une absence injustifiée pouvant donner lieu à un licenciement avec effet immédiat de l'initiative de l'employeur.

Durant la mise à pied, le salarié continue à jouir de son salaire et de tous les autres avantages qui découlent de son contrat de travail jusqu'au jour où le licenciement lui est notifié en bonne et due forme.

L'envoi de la lettre de licenciement peut se faire au plus tôt le lendemain et au plus tard dans les 8 jours après la mise à pied.

#### Question 207

##### **Un salarié en période de préavis peut-il encore faire l'objet d'un licenciement pour faute grave ?**

Oui, si le salarié licencié avec préavis commet pendant la période de préavis une faute grave, l'employeur peut le licencier une deuxième fois avec effet immédiat.

Du fait de ce deuxième licenciement, le salarié est privé du bénéfice des jours de préavis restant à courir.

Un licenciement avec effet immédiat jugé abusif ne donne pas lieu à réparation du dommage matériel si le licenciement avec préavis est considéré comme régulier.

#### Question 208

##### **Un salarié licencié pour faute grave peut-il toucher du chômage ?**

En principe, seuls ceux qui sont victimes d'un licenciement avec préavis peuvent toucher l'indemnité de chômage.

Le salarié licencié avec effet immédiat peut seulement en bénéficier de manière provisoire sur autorisation spéciale du président du tribunal du travail. La durée de l'indemnisation est alors limitée à 182 jours, une prolongation pour une nouvelle période de 182 jours étant cependant possible.

L'octroi de l'indemnité de chômage est en outre soumis à la condition d'engager parallèlement un procès contre l'employeur pour licenciement abusif.

Au cas où le salarié perd ce procès, il sera condamné à rembourser les indemnités de chômage touchées à titre provisoire. S'il gagne le procès, il revient à l'employeur de reverser les indemnités de chômage au Fonds pour l'emploi.

## 1.3. LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

À côté des licenciements individuels, le droit du travail luxembourgeois régleme également les licenciements collectifs touchant non une personne isolée, mais un groupe de personnes au sein d'une entreprise.

Avant de procéder aux licenciements de chacun des salariés concernés, l'employeur est tenu de négocier un plan social avec les représentants des salariés.

### Question 209

#### Qu'est-ce qu'on entend par licenciement collectif ?

Par opposition à un licenciement individuel, le licenciement collectif se distingue par deux critères :

- **le motif invoqué à l'appui du congédiement**  
Le licenciement collectif se fonde toujours sur un motif économique (p.ex. restructuration de l'entreprise entraînant des suppressions de postes, mauvaise situation financière de l'entreprise l'obligeant à compresser les frais de personnel, etc.) et non sur un motif lié à l'aptitude du salarié ou sa conduite dans l'entreprise.
- **le nombre de salariés licenciés**  
On parle de licenciement collectif lorsque le nombre des congédiements est soit au moins égal à 7 salariés pour une même période de 30 jours, soit au moins égal à 15 salariés pour une même période de 90 jours.

### Question 210

#### Qu'est-ce qu'un plan social ?

Le plan social est une convention contenant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise à l'occasion du licenciement collectif destiné avant tout à faciliter le reclassement du personnel licencié et à atténuer les conséquences du licenciement par l'octroi de diverses compensations financières.

### Question 211

#### Qui négocie le plan social ?

Les négociations en vue de l'établissement du plan social sont menées, d'une part, par l'employeur et ses représentants et, d'autre part, par les représentants des travailleurs.

Par représentants des travailleurs, on entend les délégués du personnel et les délégués salariés du comité mixte<sup>4</sup> s'il en existe. Par ailleurs, pour celles des entreprises liées par une convention collective de travail, des représentants des organisations syndicales signataires de cette convention s'adjoindront aux négociations.

### Question 212

#### Quel est le contenu des négociations ?

La loi énumère un certain nombre de matières sur lesquelles doivent obligatoirement porter les négociations :

- les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ;
- les possibilités d'atténuer les conséquences des licenciements à intervenir : On parle dans ce contexte de mesures sociales d'accompagnement (aides au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés, possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail).

Seront notamment à aborder les sujets suivants :

- application de la législation sur le chômage partiel ;

<sup>4</sup> Dès les prochaines élections sociales, le comité mixte cessera d'exister et ses attributions seront transférées à la délégation du personnel.

- aménagements possibles de la durée du travail dont application d'une période de référence plus longue ;
- réductions temporaires de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise ;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités ;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes ;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi des mesures retenues.

### Question 213

#### **Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ?**

L'employeur est en premier lieu tenu de communiquer par écrit tout projet de licenciement collectif à l'ADEM, et ce au plus tard au début des négociations avec les représentants des travailleurs.

Une copie de ce courrier doit d'ailleurs être transmise à ces derniers.

En outre, l'employeur doit remettre à l'ADEM une copie du document contenant les informations à fournir aux représentants des travailleurs soit avant, soit lors du début des négociations.

Il s'agit d'informations portant sur la raison des licenciements collectifs, le nombre de salariés concernés, les critères pour le choix des personnes à licencier, la période sur laquelle s'étalent les licenciements, etc.

### Question 214

#### **Quand l'employeur peut-il notifier les licenciements collectifs ?**

L'employeur ne peut pas librement choisir le moment où il procède aux licenciements collectifs. Il doit en effet attendre certaines échéances.

Aucun licenciement ne peut intervenir :

- avant la signature du plan social ;
- avant la signature du procès-verbal de l'ONC au cas où les parties avaient échoué dans leurs négociations ;
- avant la mise en place d'une délégation du personnel ou d'un comité mixte<sup>5</sup> au cas où ces institutions font défaut en dépit de l'obligation légale.

Si un licenciement est prononcé avant une de ces dates, il est frappé de nullité.

Le salarié victime d'un tel congédiement prématuré peut alors s'adresser dans les 15 jours au président du tribunal du travail pour faire constater la nullité et pour ordonner son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise.

Si le salarié ne veut pas agir en nullité, il conserve la possibilité d'exercer contre l'employeur une action en dommages-intérêts pour licenciement abusif. En outre, il a droit à une indemnité de départ.

<sup>5</sup> Dès les prochaines élections sociales, le comité mixte cessera d'exister et ses attributions seront transférées à la délégation du personnel.

## Question 215

**Quel est le délai de préavis en cas de licenciement collectif ?**

Le délai de préavis à respecter par l'employeur en cas de licenciement collectif est en principe de 75 jours, sauf si le préavis légal en fonction de l'ancienneté de service du salarié ou celui prévu par le contrat de travail est plus long.

Toutefois, ce délai peut être ou prolongé par le ministre du Travail et de l'Emploi à 90 jours ou réduit au délai de préavis normal, étant entendu que cette prolongation ou réduction doit être portée à la connaissance de l'employeur et des salariés visés au plus tard 15 jours avant la fin du délai de principe de 75 jours.

## Question 216

**Comment les salariés victimes des licenciements collectifs sont-ils individuellement informés ?**

L'employeur doit procéder à un licenciement avec préavis selon les règles de droit commun :

- soit par un entretien préalable au licenciement dans les entreprises comptant au moins 150 salariés ;
- soit par une lettre de licenciement notifiée au salarié par lettre recommandée ou remise en mains propres contre signature d'un récépissé.

## Question 217

**Le licenciement collectif doit-il être motivé individuellement pour chaque salarié ?**

Si, suite à la réception de la lettre de licenciement, le salarié adresse une lettre à son employeur pour connaître les motifs, celui-ci est tenu, dans le cadre d'une lettre de motivation, de détailler avec précision les circonstances du congédiement.

Le fait qu'il s'agit d'un licenciement collectif ne change donc rien à cette obligation qui existe également en cas de licenciement individuel.

Le salarié faisant l'objet d'un licenciement collectif dispose de la même possibilité d'actionner son employeur en justice qu'un salarié licencié à titre individuel pour un motif personnel ou économique.

Un licenciement collectif peut, dans le chef d'un salarié isolé, être déclaré abusif et donner lieu au paiement de dommages-intérêts.

## 2 LA DÉMISSION

## Question 218

**Sous quelle forme faut-il donner sa démission à l'employeur ?**

Pour porter sa décision à la connaissance de l'employeur, un salarié peut choisir entre deux formes différentes :

- soit il envoie sa démission par courrier recommandé à la poste ;
- soit il remet sa lettre de démission en mains propres à l'employeur tout en le faisant signer sur un exemplaire double en guise d'accusé de réception.

Il convient de souligner que même si le salarié ne respecte aucune de ces deux formes, la démission n'est pas pour autant considérée comme irrégulière et reste juridiquement pourtant, valablement prononcée.

## Question 219

**Faut-il indiquer à l'employeur le motif de la démission ?**

Contrairement au licenciement émanant de l'employeur, une démission n'a jamais besoin d'être motivée, le salarié étant libre de quitter l'entreprise sans devoir se justifier.

Ceci vaut tant pour une démission avec préavis que pour une démission avec effet immédiat, étant entendu que dans ce dernier cas, le motif grave ne doit pas être connu du salarié depuis plus d'un mois. Aussi les faits reprochés doivent être réels et le salarié doit pouvoir en rapporter la preuve à l'occasion d'un éventuel litige devant le Tribunal du travail.

## Question 220

**Quel est le préavis à respecter en cas de démission ?**

Le préavis que doit respecter le salarié lorsqu'il donne sa démission se détermine d'après son ancienneté de service.

Ainsi, s'il est depuis moins de 5 ans au service de son employeur au moment de sa démission, il doit respecter un préavis d'un mois. S'il a une ancienneté de service comprise entre 5 et 10 ans, il doit donner 2 mois de préavis. Enfin, s'il est occupé depuis 10 ans et plus auprès de son employeur, il doit observer un délai de préavis de 3 mois.

Rappelons qu'en cas de démission pendant la période d'essai, les délais de préavis sont différents.

La règle de base est qu'il faut compter 4 jours de préavis par mois d'essai convenu au contrat, avec un minimum de quinze jours et un maximum d'un mois. Ainsi, en cas de période d'essai de 6 mois, le salarié doit donner un préavis de 24 jours à l'employeur.

## Question 221

**Quel est le point de départ du préavis ?**

Le point de départ du préavis dépend du moment d'envoi ou de remise en mains propres de la lettre de démission.

Si la démission est notifiée ou remise à l'employeur avant le 15 du mois, le préavis commence à courir à partir du 15 de ce mois.

Par contre, si la lettre est notifiée ou remise entre le 15 et le dernier jour du mois, le préavis ne commence à courir qu'à partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant.

Rappelons que la règle du 15 et du 1<sup>er</sup> du mois ne joue pas en cas de démission pendant la période d'essai. En effet, en cas de démission pendant la période d'essai, le préavis peut débuter à n'importe quel moment et est fonction d'une durée se rapportant aux jours calendriers.

À noter que l'entière durée du délai de préavis doit se situer avant la fin de la période d'essai, à défaut le contrat de travail est réputé être un contrat définitif.

## Question 222

**Quelle est la sanction si le salarié ne respecte pas le préavis ?**

Au cas où le salarié quitte ses fonctions sans respecter le délai de préavis auquel il est tenu, il doit payer une indemnité à son employeur appelée « indemnité compensatoire de préavis ».

Celle-ci correspond au salaire dû pour le préavis que le salarié aurait dû donner ou à la partie de ce préavis qu'il n'a pas respectée.

**À NOTER :** Cette sanction n'existe pas en cas de préavis non respecté dans le cadre de la période d'essai.

## Question 223

**Peut-on compenser la période de préavis avec le congé encore dû au salarié ?**

Non, si un salarié démissionnaire a encore droit à des jours de congé, il ne peut pas donner d'office un préavis plus court à son employeur par compensation des jours de congé lui restant dus. Il en est de même pour l'employeur qui ne peut pas forcer le salarié à apurer ses congés pendant le délai de préavis.

Si le salarié veut prendre ses congés pendant la période de préavis, il fait une demande auprès de son employeur. L'employeur peut cependant refuser si les besoins de service ou les priorités accordées à d'autres salariés ne permettent pas d'y réserver une suite favorable.

Le congé non pris est payé au salarié à la fin du préavis.

## Question 224

**Peut-on être dispensé de prêter son préavis suite à une démission ?**

Même si la décision de rupture a été prise, la période de préavis correspond à une période de travail normale, ce qui signifie que le salarié doit continuer à travailler jusqu'à la fin de son préavis et que l'employeur lui verse en contrepartie son salaire habituel.

Il n'en reste pas moins que l'employeur peut prendre l'initiative et accorder une dispense de travail au salarié. Ce dernier est alors libéré de son obligation de venir travailler tout en touchant son salaire pendant le préavis restant à courir. Il peut même déjà commencer à travailler auprès de son nouvel employeur ; dans ce cas, il perd cependant le bénéfice du maintien du salaire, l'employeur n'étant tenu que de payer la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération inférieure.

La dispense de travail peut aussi être demandée par le salarié auquel cas le contrat est considéré comme étant résilié d'un commun accord des deux parties, sans que le salarié ne puisse prétendre à un maintien de sa rémunération jusqu'à la fin normale du préavis.

## Question 225

**Dans quels cas peut-on démissionner sans préavis ?**

Un cas de démission sans préavis est prévu en matière de protection des salariées enceintes. Une salariée, qui décide à la fin de son congé de maternité de ne plus reprendre son travail pour se consacrer pleinement à l'éducation de son enfant, peut rompre son contrat de travail sans devoir respecter un préavis.

La loi autorise aussi le salarié victime d'un acte de harcèlement sexuel de refuser de poursuivre l'exécution de son contrat de travail et le résilier sans préavis.

Dans ce cas d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de sa démission.

Le salarié peut également rompre son contrat avec effet immédiat, sans préavis, en cas de faute grave commise par l'employeur.

Le salarié peut alors saisir le Tribunal du travail pour voir constater la faute grave de l'employeur et ainsi obtenir des dommages et intérêts. Le salarié a également droit à une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ s'il a plus de 5 ans d'ancienneté (Arrêts de la Cour constitutionnelle n° 123/16 et n° 124/16 du 8 juillet 2016 ; arrêt de la Cour d'appel du 14 juillet 2016 n° 42437 du rôle).

Un projet de loi (PL 7086) a été déposé fin octobre 2016 pour notamment modifier en ce sens le Code du travail et introduire une sanction envers l'employeur, à savoir le remboursement des indemnités de chômage en cas de démission pour faute grave avérée de l'employeur.

### Exemples de faute grave de l'employeur

La violation répétée par l'employeur de son obligation de remettre à la fin de chaque mois une fiche de salaire au salarié constitue une faute patronale suffisamment grave pour justifier une démission avec effet immédiat du salarié.

De même le non-paiement systématique, persistant et répété par l'employeur des salaires constitue une faute grave dans son chef rendant la démission du salarié avec effet immédiat justifiée, alors que l'obligation principale de l'employeur demeure celle de payer les salaires en contrepartie du travail presté par le salarié.

**ATTENTION :** Le non-paiement d'un seul salaire ne présente pas à lui seul un caractère de gravité suffisant pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Avant de démissionner, le salarié doit soit agir en référé en paiement des salaires, soit mettre en demeure son employeur de payer les salaires. (Cour d'appel, 7 avril 2011, n° 36158 du rôle, voir InfosJuridiques n° 5/2011)

L'employeur peut légitimement refuser la démission avec un délai de préavis plus long que le délai de préavis légal, fixé unilatéralement par le salarié, sans devoir motiver son refus.

## 3 LE PROCÈS DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL POUR LICENCIEMENT ABUSIF

### Question 226

#### Quel est le délai pour intenter l'action ?

Le salarié dispose d'un délai de 3 mois pour intenter son procès. Ce délai court à partir :

- de la notification de la lettre de licenciement en cas de rupture avec effet immédiat ;
- de la notification du licenciement, si le salarié licencié avec préavis n'a pas demandé les motifs du licenciement ;
- de la notification de la motivation si le salarié licencié avec préavis a demandé les motifs et si l'employeur lui a répondu dans le délai légal d'un mois ;
- de l'expiration du délai d'un mois dont dispose l'employeur pour répondre à la demande de motifs du salarié si le salarié licencié avec préavis a demandé les motifs et si l'employeur n'a pas répondu dans le délai légal.

Le délai de 3 mois est interrompu si le salarié adresse une réclamation écrite à son employeur. Dans cette hypothèse, un nouveau délai d'un an commence à courir.

Pour pouvoir interrompre le délai de 3 mois, la réclamation doit être adressée à l'employeur lui-même.

Si elle est adressée à une tierce personne, elle ne produit aucun effet.

Cependant, l'avocat de l'employeur n'est pas à considérer comme tierce personne s'il a été mandaté par l'employeur.

**ATTENTION :** Si la réclamation a été faite à un moment où le délai de 3 mois n'a pas encore commencé à courir, elle ne produit pas d'effet.

## Question 227

**Comment lancer le procès ?**

Le procès devant le tribunal est introduit à l'aide d'une requête qui explique les circonstances de l'affaire et indique les sommes que le salarié souhaite obtenir de son employeur pour réparer le dommage qu'il subit en raison du licenciement.

Cette requête peut être rédigée soit par le salarié lui-même, soit par un avocat. Elle doit être déposée en plusieurs exemplaires auprès du greffe du Tribunal du travail qui convoque les parties à l'audience.

## Question 228

**Qui a la charge de la preuve des motifs du licenciement ?**

Si le salarié conteste devant le tribunal les motifs avancés par son employeur pour justifier son licenciement, il appartient à l'employeur d'en rapporter la preuve (p.ex. en soumettant des pièces écrites ou en citant des témoins).

L'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement. Cependant, l'employeur ne peut pas suppléer par une mesure d'instruction (p.ex. témoignage, attestation testimoniale, etc.) à l'imprécision des motifs contenus dans la lettre de licenciement.

## Question 229

**Comment se détermine la réparation du dommage subi par le salarié ?**

- Si le tribunal conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité substantielle, sans que le licenciement ne soit abusif quant au fond, il condamne l'employeur à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.  
Cette indemnité ne peut être accordée lorsque le tribunal juge le licenciement abusif quant au fond.
- Si le tribunal arrive à la conclusion que le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, il condamne l'employeur à réparer le préjudice subi par le salarié.  
Les dommages-intérêts couvrent à la fois le dommage matériel et le dommage moral subi par le salarié.

Pour ce qui est du dommage matériel, il n'est à prendre en considération que pour autant qu'il se rapporte à une période qui aurait raisonnablement dû suffire au salarié pour trouver un nouvel emploi.

Pour ce faire, les juridictions du travail tiennent compte d'éléments très divers tels la formation du salarié, son degré de spécialisation, la situation sur le marché de l'emploi et également plus particulièrement de l'âge du salarié licencié.

Le salarié licencié doit ainsi démontrer qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi. En règle générale, les tribunaux considèrent qu'une période de 4 à 6 mois doit suffire au salarié pour se faire embaucher par un nouvel employeur.

Si le principe consistant à exiger du salarié qu'il fasse les efforts nécessaires pour trouver le plus rapidement possible un emploi équivalent vaut pour tous les salariés moins âgés, ce principe ne peut cependant être appliqué tel quel et dans toute sa rigueur dans le cas d'un salarié âgé se trouvant à quelques mois de la retraite et dont les chances ou perspectives de retrouver un nouvel emploi sont partant quasi-inexistantes, dès lors que la grande majorité des employeurs n'est pas disposée à offrir un emploi dans les conditions pré-décrites, qui plus est lorsque le salaire que le demandeur d'emploi percevait antérieurement était conséquent.

Pour évaluer le préjudice matériel subi par un salarié qui a retrouvé un travail auprès d'un nouvel employeur, mais à salaire moindre, seul le salaire effectivement gagné, en montants bruts, auprès du nouvel employeur et celui touché auprès de l'ancien employeur, sont à comparer.

À noter que d'éventuels pourboires touchés par le salarié rentrent également en ligne de compte pour fixer le préjudice matériel, du moment qu'ils correspondent à un usage dans la profession et répondent à une attente normale du salarié.

En ce qui concerne le dommage moral, le tribunal tient compte de divers éléments tels que l'ancienneté de service du salarié, la gravité de l'atteinte à sa dignité professionnelle, son âge ou encore sa situation familiale.

## 4 L'EMPRISONNEMENT DU SALARIÉ

### Question 230

#### Que peut faire l'employeur en cas de détention provisoire de l'un de ses salariés ?

Selon la jurisprudence, le fait d'être en détention préventive et, de ce fait, dans l'impossibilité de remplir ses obligations professionnelles ne saurait être, reproché au salarié comme étant imputable à sa propre faute ni constituer un motif de licenciement, eu égard à la présomption d'innocence qui s'attache à la seule inculpation.

L'employeur est autorisé à suspendre le contrat de travail, et par conséquent à interrompre le paiement des salaires. En effet, il a été décidé que la détention provisoire d'un salarié, du moment qu'elle est due à une cause étrangère à l'exécution du contrat, constitue une cause légitime de suspension du contrat de travail dont l'exécution est rendue temporairement impossible.

### Question 231

#### Que peut faire l'employeur en cas d'incarcération d'un de ses salariés ?

En cas d'emprisonnement suite à une condamnation pénale définitive, l'employeur peut résilier le contrat, étant donné que la poursuite de la relation de travail durant une longue période est impossible.

## 5 LA CESSATION DE PLEIN DROIT

Le contrat de travail prend fin de plein droit dans les cas suivants :

- le jour de la déclaration d'incapacité du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche ;
- le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de 65 ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse ;
- le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité ; au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu de bénéfice ;
- le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, soit après 52 semaines de bénéfice de l'indemnité pécuniaire de maladie ;
- pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe ;
- le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée ;
- le jour ou la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

Une maladie curable ou incurable entraînant une limitation physique, mentale ou psychique peut être assimilée à un handicap.

## Question 232

**Est-ce que le contrat de travail peut cesser de plein droit durant le délai de préavis en cas de cessation des affaires de l'employeur par suite de décès, d'incapacité physique ou de faillite de l'employeur ?**

Le contrat de travail du salarié qui a été licencié avec préavis cesse également de plein droit, automatiquement et avec effet immédiat durant la période du préavis, en cas de cessation des affaires par suite :

- de décès ;
- d'incapacité physique ; ou
- de déclaration en état de faillite de l'employeur.

Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit :

- au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent ; et
- à l'attribution d'une indemnité égale à 50% des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre.

Le salarié ne peut avoir droit qu'aux rémunérations et indemnités auxquelles il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

## Question 233

**Le salarié licencié avec préavis mais dont le contrat de travail cesse de plein droit en cours de préavis du fait de l'attribution d'une pension d'invalidité a-t-il droit à une indemnité de départ ?**

La loi n'exclut l'attribution d'une indemnité de départ que dans deux cas précis, à savoir, lorsque l'employeur est autorisé à licencier le salarié pour motif grave ou lorsque le salarié fait valoir ses droits à une pension de vieillesse normale et non en cas de l'attribution d'une pension d'invalidité.

L'attribution d'une pension d'invalidité portée rétroactivement par les organismes de sécurité sociale à une date antérieure au licenciement donnant naissance au droit à l'indemnité de départ ne peut entraîner pour le salarié la perte du droit à celle-ci.

## Question 234

**Le salarié a-t-il droit au paiement du congé non pris en cas de cessation de plein droit de la relation de travail ?**

Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 20 janvier 2009<sup>6</sup> a décidé qu'une législation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel s'éteint à la fin de la période de référence ou d'une période de report sans que le salarié n'ait eu la possibilité d'exercer le droit, est contraire à la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, directive que le Luxembourg a transposée par la loi du 19 mai 2006.

Il en découle que si le congé n'a pas pu être pris par le salarié raison du fait que le contrat de travail a pris fin, soit qu'il y ait eu résiliation du contrat de travail soit que ce dernier ait pris fin de plein droit, alors une indemnité financière correspondant au congé restant non pris lui sera due.

Les juges nationaux font application de cette jurisprudence.

<sup>6</sup> Devenue Cour de Justice de l'Union européenne depuis.

## Question 235

**Qu'advient-il du contrat de travail en cas de cessation des affaires de l'employeur ?**

Le contrat de travail cesse de plein droit, automatiquement et avec effet immédiat, sans que l'employeur ou le salarié ne doive faire un quelconque acte, avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite :

- de décès ;
- d'incapacité physique ou
- de déclaration en état de faillite de l'employeur.

En cas de transfert d'entreprise, les contrats résiliés renaissent de plein droit au moment de la reprise des affaires suite au transfert.

Dans cette dernière hypothèse, la reprise des affaires doit cependant intervenir dans les 3 mois à partir de la cessation des affaires. Ce délai peut être prolongé ou réduit par une autre convention entre parties.

Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit :

- au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent ; et
- à l'attribution d'une indemnité égale à 50% des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre.

Les rémunérations et indemnités allouées au salarié conformément à l'alinéa qui précède ne peuvent toutefois excéder le montant des rémunérations et indemnités auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

## Question 236

**Qu'advient-il du contrat de travail en cas de décès du salarié ?**

Le contrat de travail prend fin par le décès du salarié.

Toutefois, l'employeur doit verser des indemnités, dénommées « trimestre de faveur », qui comprennent :

- le salaire du mois au cours duquel le décès du salarié a eu lieu ; et
- une indemnité égale à 3 mensualités de salaire.

Le trimestre de faveur est dû aux personnes suivantes :

- au conjoint survivant contre lequel il n'existe pas de jugement de divorce ou de séparation de corps passé en force de chose jugée ou à la personne survivante ayant vécu au moment du décès avec l'assuré en partenariat déclaré ; sinon
- aux enfants mineurs du salarié décédé et aux enfants majeurs dont il a assumé au moment de son décès l'entretien et l'éducation ; sinon
- aux ascendants ayant vécu en communauté domestique avec le salarié à condition que leur entretien fût à sa charge.

Si le salarié décédé a eu la jouissance d'un logement gratuit, l'employeur doit laisser ce logement gratuitement à la disposition des personnes visées à l'alinéa qui précède jusqu'à l'expiration des 3 mois qui suivent celui de la survenance du décès.

## Question 237

**Quels sont les droits du salarié en cas de faillite de l'employeur ?**

En cas de faillite de l'employeur, le contrat de travail du salarié est résilié avec effet immédiat.

Pour compenser cette brusque rupture, le salarié a droit à diverses indemnités. Ces dernières ne sont cependant pas automatiquement payées. Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit déposer une déclaration de créance auprès du Tribunal de commerce qui a prononcé le jugement déclaratif de faillite.

Les sommes allouées au salarié en cas de faillite de son employeur sont les suivantes :

- le salaire du mois de survivance de la faillite ;
- le salaire du mois subséquent ;
- une indemnité correspondant à 50% du préavis auquel le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement.

Ces sommes sont plafonnées en ce sens que l'addition de ces trois montants ne peut pas dépasser le montant des rémunérations et indemnités qui auraient été accordées au salarié en cas de licenciement avec préavis.

Outre les montants énumérés ci-avant, le salarié peut indiquer dans la déclaration de créance d'autres sommes que son employeur est resté en défaut de lui payer (par exemple arriérés de salaires, indemnités pour heures supplémentaires prestées, indemnités pour jours de congés non pris).

Sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum de référence (11 991,54 € à l'indice 794,54), les créances des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les 6 derniers mois de travail et résultant de la rupture du contrat de travail.

Pour toute créance salariale, le salarié créancier peut, si sa créance représente plus de la moitié du salaire mensuel, calculé sur la moyenne des 3 derniers mois précédant le mois de la déclaration de la faillite, remettre une copie de sa déclaration de créance déposée au Tribunal de commerce concernant les arriérés de salaire, à l'Agence pour le développement de l'emploi. Après vérification par l'Agence pour le développement de l'emploi des pièces remises, le Fonds pour l'emploi verse à titre d'avance les créances d'arriérés de salaire sans pouvoir dépasser soixante-quinze pour cent du plafond précité.

## 6 LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Question 238

**Un certificat de travail doit-il être établi par l'employeur à la fin du contrat de travail ?**

D'un point de vue légal, le certificat de travail n'est établi que si le salarié en fait la demande expresse à son employeur.

L'employeur peut spontanément décider de remettre un certificat au salarié.

Question 239

**Un certificat de travail doit-il être établi pour un salarié engagé sous contrat à durée déterminée ?**

Oui, un salarié occupé en vertu d'un contrat à durée déterminée est en droit d'obtenir un certificat de travail au même titre qu'un salarié bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée.

En cas de demande, le certificat doit être remis au salarié au moins 8 jours avant la date d'expiration de son contrat.

Question 240

**Que faire si l'employeur refuse de rédiger un certificat de travail malgré la demande du salarié ?**

Si l'employeur refuse d'établir un certificat de travail ou retarde sans raison objective sa remise, le salarié peut adresser par lettre recommandée une mise en demeure à l'employeur.

Si cette mise en demeure reste infructueuse, le salarié peut, par voie de justice, contraindre l'employeur à lui remettre le certificat de travail. Une procédure spéciale (référé) lui permet d'obtenir rapidement un jugement condamnant l'employeur à la remise du certificat, parfois même sous peine d'astreinte par jour de retard.

## Question 241

**Quel doit être le contenu d'un certificat de travail ?**

Destiné à servir de preuve de l'existence et de la durée d'une relation de travail, le certificat doit se limiter à énoncer quelques informations objectives la date d'entrée et de sortie, la nature de l'emploi ou des emplois successifs occupés par le salarié ainsi que les périodes pendant lesquelles ces postes ont été occupés.

Si aucune mention défavorable ne doit figurer sur le certificat, rien n'interdit à l'employeur d'établir un certificat soulignant les qualités et compétences du salarié.

## Question 242

**Que faire si le certificat contient des mentions négatives ?**

Au cas où le salarié estime que le certificat contient, directement ou indirectement, des mentions négatives, il peut demander à l'employeur d'établir un nouveau certificat se limitant aux informations objectives décrites ci-avant.

Si une telle demande intervient, l'employeur est obligé de procéder à la rectification, le salarié étant en droit d'obtenir un certificat neutre.

## 7 LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

## Question 243

**Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence ?**

En signant une clause de non-concurrence, le salarié s'interdit, après la fin de son contrat de travail, d'exploiter une entreprise personnelle avec des activités similaires à celles de son ancien employeur lui faisant ainsi directement concurrence.

## Question 244

**L'employeur peut-il interdire au salarié de se faire débaucher par un concurrent ?**

La clause de non-concurrence est souvent mal comprise par les employeurs. Ils y ont recours non pas pour se mettre à l'abri d'un ancien salarié devenu entrepreneur, mais pour lui interdire de se faire recruter par un autre employeur du même secteur d'activités.

La clause de non-concurrence inscrite dans un contrat de travail est celle par laquelle le salarié s'engage, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, à ne pas exercer des activités similaires à celles de son employeur afin de ne pas porter atteinte à ses intérêts, en exploitant une entreprise personnelle.

La clause de non-concurrence ne vise pas les activités salariées que l'ancien salarié exerce pour compte d'un nouvel employeur et ne vise pas non plus les cas dans lesquels le salarié constitue une société, même s'il en est l'unique gérant, associé ou administrateur.

Ces dernières années, la jurisprudence a néanmoins évolué : un arrêt du 13 novembre 2014 de la Cour d'appel (n° 39706) a estimé que la clause de non-concurrence prévoyant l'obligation pour le salarié de ne pas entrer au service d'une société concurrente, respectivement d'y postuler pendant une durée limitée, ne serait pas abusive, si elle est indemnisée.

De même dans un arrêt du 7 janvier 2016 (n° 41659 du rôle), un salarié s'était engagé à ne pas exercer d'activité concurrentielle pendant une durée de 24 mois après la fin de son contrat de travail. En contrepartie, la société A s'était engagée à lui verser une indemnité mensuelle correspondant à 50% de son dernier salaire mensuel brut.

En réponse à la demande en paiement de l'indemnité due en contrepartie de la clause de non-concurrence prévue dans le contrat de travail du salarié, l'employeur a invoqué la nullité de la clause de non-concurrence elle-même aux motifs que la loi prévoit une durée maximale de 12 mois prenant cours le jour où le contrat de travail a pris fin.

Les juges ont considéré que seul le salarié est en droit d'invoquer la nullité de la clause de non-concurrence. L'employeur ne peut donc pas s'en prévaloir. Toutefois, l'employeur est en droit de renoncer à la clause, mais cette renonciation n'a pas d'effet rétroactif, ce qui oblige l'employeur à payer l'indemnité au salarié pour la période antérieure à sa renonciation le cas échéant.

#### Question 245

##### **Une clause de non-concurrence peut-elle résulter d'un accord verbal entre employeur et salarié ?**

Non, une clause de non-concurrence est seulement valable si elle est constatée par écrit dans le contrat de travail. Toute clause convenue oralement est donc nulle et ne saurait produire d'effet.

#### Question 246

##### **Sous quelles conditions une clause de non-concurrence est-elle valable ?**

Une clause de non-concurrence, même écrite, peut seulement s'appliquer au salarié si elle respecte plusieurs conditions :

En premier lieu, elle ne peut jouer à l'égard du salarié dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 54.164,35 € (indice 794,54).

Ensuite, elle doit être géographiquement limitée, c'est-à-dire qu'elle ne peut en tout cas jamais s'étendre au-delà du territoire luxembourgeois, mais elle doit être limitée aux localités où le salarié peut faire une concurrence réelle à son ancien employeur.

En troisième lieu, la clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps, car elle peut courir sur une période maximale de 12 mois à partir de la fin du contrat de travail.

Enfin, la clause de non-concurrence ne peut se rapporter qu'à des activités identiques ou similaires à celles exercées par l'employeur.

#### Question 247

##### **Une clause de non-concurrence peut-elle être ajoutée à un contrat de travail en cours d'exécution ?**

Si, en cours d'exécution du contrat de travail, l'employeur souhaite ajouter une clause de non-concurrence au contrat initial au moyen d'un avenant, il peut le faire en respectant la procédure des modifications essentielles des conditions de travail.

En vertu de cette procédure, l'adjonction doit être annoncée au salarié moyennant un délai de préavis qui est fonction de son ancienneté de service.

Sur demande du salarié, l'employeur est en outre tenu de fournir de façon détaillée les motifs à la base de cette adjonction.

Le respect de cette procédure formaliste s'explique par le fait que l'ajout d'une clause de non-concurrence est considéré comme aggravant la situation du salarié après la fin du contrat de travail.

## 8 L'INDEMNISATION EN CAS DE CHÔMAGE

### Question 248

#### Qui peut être indemnisé en cas de perte de son emploi ?

Les salariés qui ont perdu leur travail de façon involontaire sont pris en charge par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) en tant que chômeur indemnisé.

En d'autres termes, le salarié, qui a démissionné de son plein gré, ne peut pas demander à être indemnisé. Il en est de même de ceux qui résilient leur contrat de travail d'un commun accord avec l'employeur.

Par ailleurs, l'indemnité de chômage est refusée en cas de licenciement pour faute grave.

Cependant, le salarié ayant fait l'objet d'un tel licenciement peut, au moyen d'une autorisation spéciale de la part du Président du tribunal du travail, toucher provisoirement l'indemnité de chômage, à condition d'engager un procès contre son ancien employeur pour licenciement abusif.

**ATTENTION** : Si le licenciement est jugé régulier par le tribunal du travail, le salarié devra rembourser l'intégralité des indemnités de chômage perçues. Dans le cas contraire, c'est l'employeur qui doit rembourser le chômage à l'État.

### Question 249

#### Quelles sont les conditions à remplir pour toucher l'indemnité de chômage ?

Les démarches suivantes s'imposent en cas de perte de l'emploi du salarié :

- le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'ADEM ;
- il doit être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement pour un salarié sous contrat à durée indéterminée au plus tard 6 mois avant la fin du contrat à durée déterminée pour un salarié sous contrat à durée déterminée ;  
Cela signifie que si une personne travaille au Luxembourg, mais réside à l'étranger, elle doit s'inscrire au chômage auprès des autorités compétentes à l'étranger.
- le salarié doit être âgé entre 16 et 64 ans ;
- il doit être disponible pour le marché de l'emploi, c'est-à-dire ne pas être malade et être prêt à accepter tout emploi approprié ;
- avant son inscription comme demandeur d'emploi, il doit avoir été occupé au Luxembourg pendant au moins 26 semaines au cours des 12 derniers mois, soit :
  - à temps plein,
  - à temps partiel à hauteur de 16 heures par semaine au moins,
  - auprès de plusieurs employeurs et avoir perdu un ou plusieurs emplois d'un total de 16 heures au moins par semaine dans un délai d'un mois, à condition que le revenu restant soit inférieur à 150% du SSM.

Toutes ces conditions doivent être remplies cumulativement.

### Question 250

#### Pendant combien de temps le chômeur peut-il être indemnisé ?

La durée de l'indemnisation est égale à la durée du travail calculée en mois entiers, effectuée au cours des 12 derniers mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi.

Tout chômeur, qui remplit les conditions d'admission, peut être pris en charge pendant 365 jours au maximum par période de 24 mois.

Il est toutefois possible d'obtenir une prolongation dans les cas suivants :

Chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 30 ans	+ 12 mois
Chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 25 ans	+ 9 mois
Chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 20 ans	+ 6 mois
Chômeur difficile à placer	jusqu'à 182 de prolongation sur autorisation du directeur de l'ADEM

Précisons que par chômeur difficile à placer, on entend le chômeur qui est âgé de plus de 55 ans, le chômeur âgé de plus de 50 ans atteint d'une incapacité de travail de 15% et le chômeur ayant une incapacité de travail de 30%.

### Question 251

#### L'indemnité de chômage est-elle due en cas de perte d'un emploi à temps partiel ?

Les personnes qui ont perdu un emploi à temps partiel peuvent bénéficier de l'indemnité de chômage à condition que la durée hebdomadaire de travail ait été au moins de 16 heures.

Si le salarié au service de plusieurs employeurs perd un emploi, il doit remplir deux conditions :

- la durée hebdomadaire de l'emploi qu'il a perdu doit être au moins de 16 heures ;
- le revenu mensuel qui lui reste doit être inférieur à 150% du salaire social minimum simple (actuellement 2 997,89 € indice 794,54).

### Question 252

#### Un salarié malade à la fin de son préavis a-t-il droit au chômage ?

Un travailleur, qui se trouve en congé de maladie à la fin de son délai de préavis, n'a pas droit au chômage, car il continue à bénéficier de l'indemnité pécuniaire de maladie qui correspond à son dernier salaire.

Par contre, une personne qui tombe malade, alors qu'elle est au chômage, continue à percevoir l'indemnité de chômage.

L'indemnité pécuniaire de maladie est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum (9 992,95 € brut/mois à l'indice 794,54), tandis que l'indemnité de chômage s'élève au maximum à 2,5 fois le salaire social minimum (soit 4 996,48 € brut/mois à l'indice 794,54).

Ainsi, un salarié ayant bénéficié en dernier lieu d'un salaire mensuel de 5 000 € brut, touche:

- en cas de maladie à la fin du préavis, une indemnité pécuniaire s'élevant à 5 000 € brut ;
- lorsqu'il n'est pas malade à la fin du préavis, une indemnité de chômage de 4 996,48 € brut.

### Question 253

#### À combien l'indemnité de chômage s'élève-t-elle ?

L'indemnité de chômage correspond en principe à 80% du salaire brut antérieur perçu par le salarié.

Au cas où le chômeur a un ou plusieurs enfants à charge, le taux est porté à 85%.

Si l'indemnité de chômage correspond en principe à 80% du salaire brut antérieur, elle est cependant plafonnée en ce sens qu'elle ne peut pas dépasser 2,5 fois le salaire social minimum.

Cela correspond au montant de 4 996,48 € brut/mois à l'indice 794,54.

Le plafond est réduit au fur et à mesure que l'indemnisation se poursuit. On parle dans ce contexte de dégressivité du plafond :

- après 6 mois de chômage : le plafond est ramené à 200% du salaire social minimum, soit 3 997,18 € brut/mois à l'indice 794,54 ;
- après 12 mois : le plafond est ramené à 150% du salaire social minimum, soit 2 997,89 € brut/mois indice 794,54.

## Question 254

**L'indemnité de chômage est-elle réduite si le chômeur touche un salaire d'une occupation occasionnelle ?**

Il est en effet possible de cumuler l'indemnité de chômage avec un revenu provenant d'une activité professionnelle.

Toutefois, les revenus que le chômeur tire de cette activité professionnelle ne doivent pas dépasser 10% du salaire de référence.

En cas de dépassement, la partie des revenus dépassant le plafond de 10% est déduite de l'indemnité de chômage.

## Question 255

**À quel moment l'indemnisation prend-elle fin ?**

L'indemnisation prend notamment fin dans les cas suivants :

- la période d'indemnisation a expiré ;
- la limite d'âge des 65 ans est dépassée ;
- la personne refuse de façon injustifiée un poste de travail approprié ;
- la personne refuse de façon injustifiée de participer à des stages, cours ou travaux d'utilité publique lui assignés par l'ADEM ;
- le chômeur ne respecte pas ses obligations fixées dans la convention de collaboration individualisée (suspension de l'indemnité pendant une période allant de 5 jours à 3 mois ou retrait définitif sur décision du directeur de l'ADEM.

## 9 LE TRANSFERT D'ENTREPRISE

## Question 256

**Que faut-il entendre par transfert d'entreprise ?**

Il s'agit du transfert d'une entité économique qui maintient son identité, c'est-à-dire que la même entreprise ou partie d'entreprise est continuée, de manière identique, sinon similaire, par le cessionnaire, et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire.

Une réorganisation administrative interne d'autorités administratives publiques ou le transfert interne de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens des règles relatives au transfert d'entreprise qui seront décrites ci-après.

Un changement au niveau de la direction, des organes de la société ou de l'actionnariat ne donne pas lieu à l'application des règles sur le transfert d'entreprise.

## Question 257

**Que faut-il entendre par cédant ?**

Le cédant est toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert, perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

## Question 258

**Que faut-il entendre par cessionnaire ?**

Le cessionnaire est toute personne physique ou morale qui, du fait du transfert, acquiert la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

## Question 259

**À qui s'appliquent les règles relatives au transfert d'entreprise ?**

Les règles relatives au transfert d'entreprise s'appliquent à tout transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise d'établissement ou de partie d'établissement résultant notamment :

- d'une cession conventionnelle ;
- d'une fusion ;
- d'une succession ;
- d'une scission ;
- d'une transformation de fonds ou
- d'une mise en société.

Ces règles sont applicables aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif.

Elles s'appliquent chaque fois que l'entreprise à transférer se situe sur le territoire national du Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'à tous les salariés y inclus ceux qui sont engagés à temps partiel ou par contrat à durée déterminée, y compris les contrats de mission (travail intérimaire).

## Question 260

**Qu'advient-il des contrats de travail des salariés en cas de transfert d'entreprise ?**

En cas de transfert d'entreprise ou de modification de la situation de l'employeur, notamment par succession, vente fusion, transformation de fond, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

Le grand principe est qu'en cas de transfert, les droits des salariés sont maintenus et transférés au cessionnaire.

En effet, les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont du fait de ce transfert d'entreprise, transférés au cessionnaire.

## Question 261

**Qu'en est-il des responsabilités du cédant et du cessionnaire ?**

Le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

Le cédant est tenu de rembourser les montants acquittés par le cessionnaire, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans une convention entre cédant et cessionnaire.

## Question 262

**Quelles obligations incombent au cédant en cas de transfert d'entreprise ?**

Le cédant doit notifier en temps utile au cessionnaire tous les droits et obligations qui lui sont transférés, dans la mesure où ces droits et obligations sont connus ou devraient être connus du cédant au moment du transfert.

Copie de cette notification doit être adressée à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Le fait que le cédant omet de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation.

### Question 263

#### Qu'en est-il des droits collectifs des salariés en cas de transfert d'entreprise ?

Après le transfert, le cessionnaire est obligé de maintenir les droits collectifs nés en vertu d'une convention collective de travail jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective de travail ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective de travail.

### Question 264

#### Le transfert d'entreprise peut-il constituer un motif de licenciement ?

Le transfert ne peut pas constituer en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.

### Question 265

#### Quelles sont les obligations d'informations et de consultations du cédant et du cessionnaire ?

Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer en temps utile et avant le transfert :

- les représentants légaux de leurs salariés respectifs concernés par le transfert, ou à défaut de délégation du personnel
- les salariés concernés.

L'information portera sur les points suivants :

- la date fixée ou proposée pour le transfert ;
- le motif du transfert ;
- les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés ;
- les mesures envisagées à l'égard des salariés.

Le cédant ou le cessionnaire, lorsqu'ils envisagent des mesures à l'égard de leurs salariés respectifs, sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants légaux de leurs salariés respectifs en vue d'aboutir à un accord.

Les obligations d'information s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle.

### Question 266

#### Quelle est l'incidence du transfert sur le statut des délégués du personnel ?

**La première question à se poser est de savoir si les délégués du personnel peuvent faire partie des salariés transférés du fait de leur statut protecteur.**

Aucune disposition légale n'exclut les délégués du personnel d'un tel transfert. Le transfert d'entreprise impliquant la reprise automatique des contrats de travail par le cessionnaire, les délégués du personnel peuvent également être concernés.

Sauf si le transfert implique pour le délégué en question une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail en sa défaveur, tel que par exemple si le transfert implique un changement du lieu de travail pour le délégué avec un temps de trajet quotidien nettement plus élevé et le délégué n'a pas signé de clause de flexibilité quant au lieu de travail dans son contrat de travail. Le transfert implique donc pour ce délégué une modification de son lieu de travail qui lui est défavorable. Or une modification d'un élément essentiel du contrat de travail dans un sens défavorable ne peut pas être imposé au délégué. Il pourrait ainsi s'opposer au transfert.

Les mêmes règles s'appliquent à tous les délégués, qu'ils soient effectifs ou suppléants.

**La deuxième question à se poser réside dans le fait qu'ils restent ou pas délégués après le transfert.**

Selon l'article L.413-2 (5) du Code du travail, il faut distinguer si l'établissement transféré conserve ou ne conserve pas son autonomie dans l'entité qui accueille les salariés transférés.

- Au cas où l'établissement conserve son autonomie suite au transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent. Si l'établissement ne conserve pas son autonomie, il faut distinguer si l'établissement d'accueil dispose d'une délégation du personnel ou ne dispose pas d'une délégation du personnel.
- Au cas où l'établissement d'accueil dispose d'une délégation du personnel (et/ou de comité mixte), les membres de la délégation du personnel feront de plein droit partie de la délégation du personnel de l'établissement qui accueille les salariés transférés.

La délégation ainsi élargie procédera sans délai à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau, conformément à l'article L.416-1. La composition exceptionnelle de la délégation du personnel prendra fin lors de son premier renouvellement.

- Au cas où l'établissement d'accueil ne dispose pas de délégation du personnel, la délégation du personnel de l'établissement transféré fait office de délégation commune.

Dans les travaux préparatoires de la réforme du dialogue social, on peut lire : « en vertu des dispositions légales en vigueur le mandat des délégués ne saurait expirer en raison d'un transfert d'entreprise ».

Il en résulte que tous les délégués du personnel gardent leur statut de délégué et la protection y attachée même après un transfert d'entreprise.



# LA MALADIE

1. Les obligations du salarié malade
2. La rémunération du salarié malade
3. La fin du contrat de travail du fait de la maladie du salarié
4. Le contrôle du salarié malade
5. L'effet de la maladie sur le congé du salarié
6. Le mi-temps thérapeutique



# 1 LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ MALADE

## Question 267

### Dans quel délai le salarié doit-il informer son employeur de sa maladie ?

Le salarié malade doit avertir son employeur ou un représentant de celui-ci directement le premier jour de son absence.

Il peut effectuer cette information personnellement ou par l'intermédiaire d'une tierce personne (p.ex. son conjoint, un membre de la famille, un ami, etc.). L'information peut prendre différentes formes, alors qu'elle peut se faire aussi bien oralement (p.ex. par téléphone) que par écrit (p.ex. par fax).

En cas de litige, le salarié doit pouvoir prouver qu'il a informé son employeur de son absence pour cause de maladie.

## Question 268

### Dans quel délai le salarié doit-il remettre un certificat médical à l'employeur ?

Le 3<sup>e</sup> jour au plus tard de son absence, le salarié doit soumettre à son employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail. Il faut que le salarié soit en mesure de prouver que son employeur a reçu le certificat avant l'expiration des 3 jours.

## Question 269

### Qu'en est-il en cas de prolongation de la maladie ?

Les deux obligations d'information (décrites ci-avant) sont également à appliquer en cas de prolongation de la maladie.

## Question 270

### Quelle est la conséquence du respect de ces deux obligations pour le salarié ?

Si le salarié a rempli ses obligations d'information (avertissement le premier jour et remise du certificat au plus tard le troisième jour), la loi le protège contre un licenciement.

Les deux conditions sont cumulatives pour déclencher le mécanisme de la protection contre le licenciement.

Cette protection est cependant limitée dans le temps : elle joue pendant une période maximale de 26 semaines à partir du premier jour de la maladie.

L'interdiction faite à l'employeur de licencier un salarié malade connaît plusieurs exceptions.

En effet, dans les cas suivants, l'employeur peut rompre le contrat de travail :

- le salarié n'a pas remis le certificat dans les 3 jours ;
- le salarié est malade en raison d'un crime ou d'un délit auquel il a participé volontairement ;
- le salarié n'ayant pas au préalable averti son employeur de la maladie, remet le certificat médical à l'employeur après avoir reçu la lettre de licenciement ou la convocation à l'entretien préalable (sauf en cas d'hospitalisation urgente) ;
- la période de protection contre un licenciement est expirée.

**ATTENTION :** la loi du 7 août 2015 a précisé que la conservation légale de la rémunération par l'employeur cesse pour les mêmes motifs de refus que l'indemnité pécuniaire de maladie par la Caisse nationale de santé (CNS). La CNS peut prendre une telle décision lorsque le médecin conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale constate la capacité de l'assuré, comme en présence d'un autre motif mettant fin au paiement de l'indemnité pécuniaire

de maladie (non-présentation de l'assuré au contrôle médical sans motif valable par exemple). Cette décision est acquise à défaut d'une opposition écrite formée par l'assuré dans les 40 jours de la notification. Selon l'Inspection du travail et des mines (ITM), l'employeur, qui a été informé par la CNS que le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail à partir d'une certaine date, est obligé de cesser de payer le salaire au salarié durant la période du maintien du salaire, bien que le salarié soit en possession de nouveaux certificats de maladie allant au-delà de cette date. Si le recours du salarié aboutit à la reconnaissance de son incapacité de travail, le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail est rétabli. L'employeur en sera informé par la CNS. L'employeur devra verser les salaires dus au titre du maintien de la rémunération rétroactivement. Le salarié voyant son incapacité de travail confirmée ne doit pas subir de perte de rémunération.

#### Question 271

##### **Qu'arrive-t-il si l'employeur n'a pas été mis au courant de la maladie du salarié ?**

Le fait que le salarié ne remplit aucune des deux obligations constitue une faute grave et justifie un licenciement avec effet immédiat.

La solution est cependant différente si le salarié a informé son employeur le premier jour de son absence, mais qu'il omet de lui faire parvenir le certificat médical endéans les 3 jours.

Dans ce cas, la non-présentation du certificat dans le délai imparti constitue une négligence fautive de la part du salarié, permettant le cas échéant un licenciement avec préavis.

Au cas où le salarié n'avertit pas son employeur le premier jour de son absence, mais lui remet le deuxième jour un certificat médical, la jurisprudence considère que cette omission ne justifie pas à elle seule et en l'absence d'autres éléments liés à la conduite ou à l'aptitude du salarié, un licenciement, même avec préavis.

#### Question 272

##### **Qu'arrive-t-il en cas d'hospitalisation urgente du salarié ?**

La présentation du certificat d'incapacité de travail dans les 8 jours de l'hospitalisation rend nulles et sans effets la lettre de licenciement de licenciement/convocation à l'entretien préalable.

## 2 LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ MALADE

#### Question 273

##### **L'employeur doit-il continuer à payer le salarié malade ?**

Le salarié absent pour cause de maladie doit toucher la même rémunération que s'il était venu travailler. Il ne doit pas subir de préjudice du fait qu'il est absent pour un motif indépendant de sa volonté.

La période correspondant à une absence pour cause de maladie du salarié est par conséquent à assimiler à une période de travail effectif, au même titre que l'absence due à un congé de maternité.

Le congé de maladie donne droit au congé annuel de récréation.

#### Question 274

##### **Pendant combien de temps le salarié a-t-il droit au maintien de sa rémunération par son employeur ?**

Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois du calendrier au cours duquel se situe le 77<sup>e</sup> jour d'incapacité de

travail pendant une période de référence de 12 mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.

Quand l'employeur a complété la période de 77 jours, il est toutefois obligé de maintenir le paiement de la rémunération jusqu'à la fin du mois en cours. Si les 77 jours sont atteints au dernier jour du mois, il a rempli ses obligations et l'indemnisation d'éventuelles périodes d'incapacité de travail ultérieures est à charge de la Caisse nationale de santé (CNS). Si par contre les 77 jours sont atteints le premier jour d'un mois, la charge de l'indemnisation ne passe à la Caisse qu'au premier jour u mois suivant, prolongeant ainsi la période du maintien de la rémunération d'une durée variant entre 27 jours (février) et 30 jours (mois à 31 jours).

Si la durée du maintien de la rémunération prise en compte tombe au-dessous de 77 jours, la charge retourne à l'employeur au plus tôt au début de mois suivant.

La Mutualité des employeurs a pour rôle de rembourser les employeurs à hauteur de 80%, 100% dans certains cas, du coût occasionné par le principe du maintien de la rémunération exposé ci-dessus.

## Question 275

### Que faut-il entendre par « maintien de sa rémunération » ?

Une loi du 8 avril 2018 a précisé ce qu'il faut entendre par « maintien de la rémunération du salarié malade par son employeur ».

**a. *Salarié qui dispose de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail***

Ce salarié doit être rémunéré comme s'il avait travaillé suivant le plan préétabli pendant les jours de maladie, soit le salaire de base du mois concerné augmenté de toutes les primes et suppléments courants ainsi que des majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu pour la période d'incapacité de travail.

**b. *Salarié qui ne dispose pas de son horaire de travail au moment de la survenance de la maladie au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail***

Ce salarié se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des 6 derniers mois précédant immédiatement la survenance de la maladie.

**c. *Salariés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées***

La moyenne du salaire des 12 mois précédant la maladie sert de base au calcul de l'indemnité journalière à verser.

**d. *Modalités de calcul de l'indemnité journalière à verser par l'employeur***

**Salariés dont l'ancienneté est inférieure à 6 voire 12 mois**

La période de référence pour établir la moyenne est réduite à la période d'occupation effective.

Au cas où les 6 respectivement 12 mois précédant immédiatement la survenance de la maladie comprennent des périodes de congé, de congé maladie, de chômage partiel, de chômage dû aux intempéries, ou de chômage accidentel ou technique involontaire, celles-ci sont immunisées.

**Salaires journalier moyen**

Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié.

Il est obtenu en multipliant le salaire horaire brut, qui est calculé en divisant le salaire mensuel brut par 173 heures ou par le nombre d'heures de travail mensuels normal résultant de la convention collective ou du contrat de travail applicable, par le nombre d'heures travaillées par jour.

$$\frac{\text{salaire mensuel} \times \text{heures travaillées par jour}}{173}$$

#### *Prise en compte des majorations de salaire légales ou conventionnelles*

Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de maladie à payer par l'employeur ou pendant la durée de la maladie interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de maladie.

#### *Exclusion de certains éléments*

Il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail et des heures supplémentaires.

#### Question 276

##### **Qu'en est-il du salarié qui reçoit des commissions ?**

Le contrat de travail doit prévoir un salaire de base mensuel fixe (salaire social minimum au moins), mais peut également prévoir une rémunération sous forme de commissions.

Ces commissions constituent un élément de salaire. Il convient d'en tenir compte pour le calcul de l'indemnisation lors de la continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail, en calculant une moyenne des 12 mois précédents.

## 3 LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL DU FAIT DE LA MALADIE DU SALARIÉ

#### Question 277

##### **Le salarié est-il protégé contre le licenciement s'il tombe malade après avoir été convoqué à l'entretien préalable ?**

Non.

La présentation d'un certificat d'incapacité de travail effectuée après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable n'affecte en rien la validité de la procédure de licenciement entamée.

Une fois la lettre de convocation à l'entretien préalable notifiée, le salarié ne peut par conséquent pas échapper à la procédure de licenciement enclenchée en se mettant en maladie après réception de ladite lettre.

#### Question 278

##### **Le salarié est-il protégé contre le licenciement s'il tombe malade après une mise à pied ?**

Oui.

Le salarié qui tombe malade après une mise à pied, mais avant le licenciement est protégé contre le licenciement.

L'employeur est par conséquent tenu d'attendre la fin de la maladie pour prononcer le licenciement. L'interdiction de licenciement emporte la suspension corrélative du délai de 8 jours.

## Question 279

**Que peut faire le salarié en cas de licenciement pendant la période de protection ?**

Le licenciement, qu'il soit avec préavis ou avec effet immédiat, d'un salarié en incapacité de travail et qui a dûment rempli ses obligations d'information est abusif.

Le salarié peut déposer une requête devant le Tribunal du travail pour obtenir des dommages et intérêts.

## Question 280

**Les absences répétées ou/et prolongées pour cause de maladie peuvent-elles constituer un motif de licenciement ?**

Selon la jurisprudence, l'absence pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, en présence d'une part des absences longues ou nombreuses et répétées et d'autre part, d'une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

Même si durant toute une période, l'employeur est obligé de remplacer le salarié par d'autres salariés de l'entreprise et/ou intérimaires, il doit établir en quoi ces remplacements perturbent le service où était affecté le salarié ou d'autres services. En fonction du nombre de salariés engagés, la société peut disposer d'un fonds de ressources humaines suffisant pour faire face à d'éventuelles absences pour cause de maladie ou de grossesse.

En outre, les absences n'ont, par ailleurs, pas de caractère irrégulier et imprévisible, lorsque le salarié a révélé la nature de sa maladie à l'employeur qui pouvait s'attendre à une absence plus longue et prolongée.

**À NOTER :** Quand l'absence fait suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, elle ne peut pas constituer un motif de licenciement.

## Question 281

**Quel peut être l'effet de la maladie prolongée sur le contrat de travail ?**

Le contrat de travail du salarié cesse de plein droit le jour de l'épuisement de ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie qui lui est accordée conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, soit après 52 semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de 104 semaines.

L'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie implique donc la fin automatique du contrat de travail du salarié.

Il se peut ainsi qu'un arrêt de travail de 5 jours dû à une maladie bénigne, puisse dans le pire des cas, engendrer un dépassement des 52 semaines au total sur la période de référence des 2 ans et mettre immédiatement fin au contrat de travail de la personne concernée.

Aussi se peut-il qu'un salarié en incapacité de travail pour cause de maladie, bien que toujours protégé contre le licenciement (26 semaines à compter de la survenance de l'incapacité de travail), se voit opposer la fin automatique de son contrat de travail alors qu'il a accumulé la durée maximale de prise en charge par la Caisse nationale de santé.

## 4 LE CONTRÔLE DU SALARIÉ MALADE

### Question 282

#### **L'employeur peut-il demander au salarié malade de se soumettre à un contre-examen médical ?**

Il arrive que l'employeur ait des doutes quant à la réalité de la maladie du salarié ou estime être en présence d'un certificat de complaisance.

Selon la jurisprudence, l'employeur peut dès lors demander à son salarié de se soumettre, même pendant la durée de la maladie médicalement constatée, à un nouvel examen médical chez un médecin de son choix.

Le salarié ne peut pas refuser sans motifs valables.

Si le salarié ne se soumet pas à cette contre-visite et ne donne aucune explication à son employeur, il commet une faute grave. De surcroît, la protection contre un licenciement tombe à faux.

Tandis que si le salarié se soumet au contre-examen, le certificat établi par ce médecin n'a aucune prééminence sur le certificat produit par le salarié. Il ne fait pas à lui seul échec à la valeur de l'attestation délivrée par le médecin traitant du salarié.

D'autres éléments doivent venir renforcer la conviction de l'employeur que le salarié n'est pas incapable de travailler (p.ex. sorties tardives et non autorisées, fréquence des sorties, etc.).

Dans cette constellation, l'employeur peut le cas échéant procéder à un licenciement.

Selon un arrêt de juillet 2014, quand l'incapacité de travail du salarié constatée par son médecin traitant est confirmée par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), elle ne peut pas être démentie par d'autres contre-examens médicaux à la demande de l'employeur.

Par contre, si le Contrôle médical de la sécurité sociale constate la capacité du salarié, son avis l'emporte et s'impose.

### Question 283

#### **Le salarié malade peut-il faire l'objet d'un contrôle administratif à la demande de son employeur ?**

Par contrôle administratif des personnes incapables de travailler, on entend la présentation de contrôleurs, soit au domicile, soit en tout lieu où séjourne la personne. Le contrôle peut également avoir lieu dans les endroits publics ou dans les centres de soins où se rendent ces personnes.

Le contrôle administratif est effectué par des contrôleurs assermentés commis par la Caisse nationale de santé (CNS). Les contrôleurs sont porteurs d'une carte d'habilitation et ont pour mission de constater si la personne incapable de travailler se conforme aux dispositions légales.

D'une manière générale, le service compétent de la CNS peut effectuer un contrôle des malades chaque fois qu'il est informé de l'absence du travail d'un assuré, en raison d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou accident.

Ce contrôle administratif peut être exécuté sur demande écrite de l'employeur. Il doit avoir informé le service de contrôle de la CNS de l'absence au travail du salarié. La demande en vue du contrôle est faite à l'aide d'un formulaire de demande transmise par l'employeur au service de contrôle par courrier postal, par fax ou par voie électronique.

Dans les situations où l'employeur a communiqué au service de contrôle l'absence d'un salarié aux fins de contrôle, il obtient une confirmation écrite par fax ou par courriel, ainsi qu'un numéro d'enregistrement du message afférent.

L'employeur doit immédiatement signaler par la même voie toute reprise de travail du salarié avant le terme de l'absence pour cause d'incapacité de travail du salarié annoncée par celui-ci.

Une nouvelle demande pour un même assuré peut être introduite par l'employeur au plus tôt après l'écoulement d'un délai de 30 jours depuis la dernière demande.

**ATTENTION** : Ce contrôle s'étend tant aux périodes de maintien de la rémunération par l'employeur, que pendant les périodes où le salarié malade est à charge de la CNS.

Le contrôle administratif peut être effectué en dehors des frontières du Grand-Duché de Luxembourg. Dans ce cas le contrôle est effectué soit par des agents des autorités compétentes du pays de résidence ou de séjour, soit, si les instruments juridiques applicables le prévoient, également par des contrôleurs commis par la CNS.

## 5 L'EFFET DE LA MALADIE SUR LE CONGÉ DU SALARIÉ

### Question 284

#### Le congé est-il interrompu en cas de maladie du salarié ?

Si le salarié tombe malade pendant son congé de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par un certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Le congé doit alors être refixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié passe le temps de son congé au Luxembourg, il doit avertir son employeur par certificat médical dans les 3 jours. S'il est à l'étranger, il doit faire toutes les diligences nécessaires afin que le certificat parvienne à l'employeur dans les meilleurs délais.

### Question 285

#### Le congé non pris pour cause de maladie peut-il être reporté à l'année suivante ?

Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 20 janvier 2009<sup>7</sup> a décidé qu'une législation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel s'éteint à la fin de la période de référence ou d'une période de report sans que le salarié n'ait eu la possibilité d'exercer ce droit, est contraire à la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, directive que le Luxembourg a transposée par la loi du 19 mai 2006.

Ceci entraîne les conclusions suivantes :

- La maladie constitue un motif pour reporter le congé de l'année en cours non seulement jusqu'à la fin de la période de report, qui correspond soit à la période allant jusqu'à la fin de l'année suivante au cas où il s'agit du congé proportionnel de la première année d'embauche soit à la période allant jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans le cas normal du congé annuel de récréation non encore pris, mais même au-delà, si le salarié était dans l'impossibilité de prendre son congé jusqu'à la fin de la période de report.
- Si le congé n'a pas pu être pris ultérieurement en raison du fait que le contrat de travail a pris fin, soit qu'il y ait eu résiliation du contrat de travail soit que ce dernier ait pris fin de plein droit, alors une indemnité financière correspondant au congé restant non pris lui sera due.

Les juridictions nationales appliquent désormais ces solutions.

<sup>7</sup> Devenue la Cour de justice de l'Union européenne depuis.

## Question 286

**Le salarié a-t-il droit à un congé spécial pour se rendre chez son médecin pendant les heures de travail ?**

La loi ne prévoit dans aucune de ses dispositions des heures ou jours de congé spéciaux pour visite médicale, sauf en faveur de la femme enceinte.

Le salarié doit donc solliciter l'autorisation de son employeur afin de pouvoir se rendre chez son médecin pendant les heures de travail. Dans ce cas, il convient de définir clairement s'il s'agit d'une dispense de travail, ou si au contraire, l'absence pour visite médicale est à considérer comme période de congé.

L'employeur n'est pas obligé de donner son accord quant à la dispense de travail et peut exiger que le salarié fixe ses rendez-vous médicaux après les heures de travail.

Il existe des conventions collectives qui accordent un congé spécial ou une sortie de service autorisée pour visite médicale.

## 6 LE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE

## Question 287

**Qu'est-ce qu'on entend par mi-temps thérapeutique ?**

Par mi-temps thérapeutique, on entend une reprise du travail à temps partiel pendant l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Si, en accord avec l'assuré et l'employeur, le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) estime indiquée une reprise du travail à temps partiel pendant l'incapacité de travail, la moitié seulement de la période en cause est mise en compte comme période d'incapacité de travail. Il en résulte que les journées de congé à mi-temps thérapeutique comptent pour moitié pour le calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Si le salarié redevient totalement incapable de travailler, il n'y a plus de mi-temps thérapeutique, et la période d'incapacité de travail est mise en compte pleinement.

## Question 288

**Comment faire une demande de mi-temps thérapeutique ?**

La procédure est lancée par le médecin traitant du salarié qui adresse une demande spécifique au Contrôle médical de la sécurité sociale.

La demande est évaluée par le médecin du Contrôle médical, soit sur vue du dossier médical et/ou après avoir examiné le requérant.

## Question 289

**Faut-il l'accord de l'employeur ?**

Le mi-temps thérapeutique n'est pas un droit acquis. Même si le Contrôle médical l'accepte, il faut aussi que l'employeur soit d'accord. En effet, celui-ci doit accepter que le salarié ne vienne seulement travailler qu'à mi-temps.

Si, en accord avec l'assuré et l'employeur, le Contrôle médical de la sécurité sociale estime indiquée une reprise du travail à mi-temps pendant l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, la Caisse nationale de santé (CNS) informe par écrit les deux parties de l'octroi d'un congé thérapeutique à mi-temps.

La moitié seulement de la période en cause est mise en compte comme période d'incapacité de travail, la fraction de jour étant négligée.

#### Question 290

##### **Quelles sont les conséquences d'un mi-temps thérapeutique pour le salarié ?**

En cas de décision d'un mi-temps thérapeutique par le Contrôle médical de la sécurité sociale, le salarié est tenu de reprendre son travail pour la moitié du temps.

L'autre moitié de la période en question est mise en compte comme période d'incapacité de travail.

La moitié de son salaire est prise en charge par la CNS.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident sont assimilées à des journées de travail effectif. Ainsi, l'incapacité de travail résultant d'un mi-temps thérapeutique donne droit au congé légal. Par conséquent, le salarié du travailleur à mi-temps et qui est en mi-temps thérapeutique a droit à l'intégralité du congé annuel légal, à savoir 25 jours ouvrables.

#### Question 291

##### **Le salarié en mi-temps thérapeutique bénéficie-t-il de l'entièreté de son congé légal ?**

Le salarié en mi-temps thérapeutique est en incapacité de travail à mi-temps pour la période en cause.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident sont assimilées à des journées de travail effectif.

Ainsi, l'incapacité de travail résultant d'un mi-temps thérapeutique donne droit au congé légal.

Par conséquent, le salarié qui travaille à mi-temps et qui est en mi-temps thérapeutique a droit à l'intégralité du congé annuel légal, à savoir 25 jours ouvrables.





# LES CONGÉS LÉGAUX

1. Les congés en un coup d'œil
2. Le congé annuel de récréation
3. Les congés extraordinaires
4. Les congés liés à la situation familiale
5. Les congés liés à la formation
6. Le congé-jeunesse
7. Les congés liés à la qualité d'élu du salarié
8. Le congé sportif
9. Le congé de coopération au développement
10. Les congés de volontaires, des services d'incendie, de secours et de sauvetage
11. Le congé pour la recherche d'un nouvel emploi



# 1 LES CONGÉS EN UN COUP D'ŒIL

## Les congés ordinaires

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Congé annuel payé	tous les salariés et apprentis	25 jours	employeur
Congé annuel payé supplémentaire pour travailleurs handicapés	- invalides de guerre - accidents du travail - travailleurs handicapés <sup>8</sup>	6 jours	État
Congé annuel payé supplémentaire pour le secteur des mines et minières	salariés et apprentis des mines et minières	3 jours	employeur
Congé annuel payé supplémentaire en cas de repos hebdomadaire raccourci	salariés et apprentis ne bénéficiant pas d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures	6 jours	employeur
Jours fériés légaux	tous les salariés et apprentis	10 jours	employeur

## Les congés extraordinaires

Événement familial	Durée		Prise en charge de la rémunération
	jusqu'au 31.12.2017	depuis le 1.1.2018	
Enrôlement au service militaire	1 jour	supprimé	employeur
Naissance d'un enfant <sup>9</sup>	2 jours	10 jours <sup>10</sup>	employeur : 2 jours État : 8 jours
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans <sup>11</sup>	2 jours	10 jours <sup>10</sup>	employeur : 2 jours État : 8 jours
Mariage	6 jours	3 jours	employeur
Partenariat	6 jours	1 jour	employeur
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour	employeur
Partenariat d'un enfant	2 jours	supprimé	employeur
Déménagement	2 jours	2 jours sur une période de référence de 3 ans auprès du même employeur, sauf si déménagement pour des raisons professionnelles	employeur
Décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au 1 <sup>er</sup> degré du salarié ou de son conjoint/partenaire <sup>12</sup>	3 jours	3 jours	employeur
Décès d'un enfant mineur	3 jours	5 jours	employeur
Décès d'un parent au 2 <sup>e</sup> degré du salarié ou de son conjoint/partenaire <sup>13</sup>	1 jour	1 jour	employeur

<sup>8</sup> Personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial.

<sup>9</sup> Il résulte des travaux préparatoires de la nouvelle loi que ce congé devrait aussi être accordé au parent divorcé/séparé, ainsi qu'au beau-père (Stiefvater)/belle-mère (Stiefmutter), qui assure l'éducation de l'enfant ensemble avec la mère ou le père, qu'il s'agisse de couples de sexe différent ou de même sexe.

<sup>10</sup> Pour plus de détails, voir question 321.

<sup>11</sup> Pour le parent ne bénéficiant pas du congé d'accueil.

<sup>12</sup> Mère, père, fille/fils du salarié ou de son conjoint/partenaire ainsi que le conjoint/partenaire de son enfant.

<sup>13</sup> Grand-mère, grand-père, petite fille, petit fils, soeur, frère du salarié ou de son conjoint/partenaire.

## Les congés spéciaux

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
<b>Congé de maternité</b>	salariées et apprenties	<i>Congé prénatal :</i> 8 semaines <i>Congé postnatal :</i> 12 semaines	État
<b>Congé d'accueil</b>	personnes adoptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans	12 semaines	État
<b>Congé parental</b>	parents d'un enfant de moins de 6 ans	<i>Congé plein temps :</i> 4 ou 6 mois <i>Congé mi-temps :</i> 8 ou 12 mois <i>Congé parental fractionné :</i> - 4 périodes d'1 mois pendant une période maximale de 20 mois - 1 jour par semaine pendant 20 mois au maximum	État
<b>Congé pour raisons familiales</b>	parents d'un enfant de moins de 18 ans ou d'un enfant bénéficiant de l'allocation spéciale enfant handicapé	12 jours par enfant pour la tranche d'âge de 0 à 4 ans. 18 jours par enfant pour la tranche d'âge de 4 à 13 ans. 5 jours par enfant pour la tranche d'âge de 13 à 18 ans s'il est hospitalisé. x2 si l'enfant bénéficie de l'allocation spéciale d'enfant handicapé. Possible prolongation jusqu'à 52 semaines en cas de maladie très grave de l'enfant.	État
<b>Congé d'accompagnement</b>	- parents, enfants - frère, sœur - conjoint, partenaire d'une personne en fin de vie	5 jours par cas et par an	État
<b>Congé politique (voir tableau ci-après)</b>	- personnes exerçant un mandat de bourgmestre, échevin ou conseiller communal - personnes exerçant un mandat de député	- entre 3 et 40 heures par semaine  - 20 heures au maximum	État
<b>Congé-jeunesse</b>	personnes liés par un contrat de travail à une entreprise ou association établie au Luxembourg	60 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans	État
<b>Congé sportif</b>	- sportifs d'élite - personnel d'encadrement - juges et arbitres - dirigeants techniques et administratifs	12 jours par an	État

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
<b>Congé « Coopération au développement »</b>	experts et représentants des organisations non-gouvernementales exerçant encore une autre activité professionnelle	6 jours par an	État
<b>Congé « Volontaires de secours »</b>	volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage	42 jours, dont 7 jours par an au maximum	État
<b>Congé - formation pour délégués</b>	délégué du personnel effectif	<i>Entreprise de 15 à 49 salariés :</i> 1 semaine au cours du mandat  <i>Entreprise de 50 à 150 salariés :</i> 2 semaines au cours du mandat  <i>Entreprise de plus de 150 salariés :</i> 1 semaine par an	État  1 semaine par l'État, 1 semaine par l'employeur  employeur
	délégué 1 <sup>er</sup> mandat	supplément de 16 heures pendant 1 <sup>er</sup> mandat	
	délégué suppléant	droit à la moitié du congé formation des délégués effectifs	
	délégué à l'égalité	2 demi-journées par an	État pour entreprises de < 150 salariés
	délégué à la sécurité et à la santé	40 heures par mandat + 10 heures supplémentaires si 1 <sup>er</sup> mandat	État pour entreprises de < 150 salariés
<b>Congé individuel de formation</b>	salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté	80 jours, dont 20 jours par période de 2 ans	État
<b>Congé linguistique</b>	salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté	200 heures au cours d'une carrière professionnelle à prendre en 2 tranches d'une durée de 80 heures à 120 heures chacune	État
<b>Congé sans solde pour formation</b>	salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté	2 ans par employeur au maximum avec minimum de 4 semaines consécutives et maximum de 6 mois consécutifs	/
<b>Congé pour mandats sociaux</b>	membre d'une chambre professionnelle ou institution de sécurité sociale / assesseur au Tribunal du travail ou juridiction de sécurité sociale	4 heures par réunion ou audience	institution dans laquelle le salarié exerce son mandat
<b>Congé pour la recherche d'un nouvel emploi</b>	salariés licenciés avec préavis	6 jours au maximum	employeur

## Le congé politique

### Les bourgmestres et échevins

EN GÉNÉRAL		
Composition du Conseil communal de la commune	Congé hebdomadaire maximal accordé au bourgmestre	Congé hebdomadaire maximal accordé aux échevins
7 membres	9 heures	5 heures
9 membres	13 heures	7 heures
11 membres	20 heures	10 heures
13 membres	28 heures	14 heures
15 membres au moins	40 heures	20 heures

### Les conseillers communaux

Système de vote	Congé hebdomadaire maximal accordé aux conseillers communaux
Communes votant suivant le système de la majorité relative	3 heures
Communes votant suivant le système de la représentation proportionnelle	5 heures

## 2 LE CONGÉ ANNUEL DE RÉCRÉATION

### 2.1. LES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ ANNUEL DE RÉCRÉATION

Question 292

#### Qui peut bénéficier du congé annuel de récréation ?

Tous les salariés liés par un contrat de travail de droit privé à un employeur, ainsi que toutes les personnes qui travaillent en vue d'acquérir une formation professionnelle (les apprentis), bénéficient chaque année d'un congé payé de récréation. Ces jours de congé comptent pour la computation de la durée du travail hebdomadaire.

Les règles qui suivent sont donc également applicables aux apprentis.

Le congé de l'apprenti devrait prioritairement être demandé et accordé pendant les vacances scolaires, ce qui n'exclut néanmoins pas le droit de l'apprenti de demander un congé en dehors desdites vacances scolaires. Dans ce cas, le patron ne peut en principe le lui refuser que pour des motifs liés aux besoins de service ou aux demandes justifiées de congé d'autres salariés de l'entreprise. Par contre, le congé ne peut pas porter sur des jours d'école.

## 2.2. LA DURÉE ET LA FIXATION DES CONGÉS

### Question 293

#### Quelle est la durée du congé annuel de récréation ?

La loi fixe le congé annuel de récréation à 25 jours ouvrables.

Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Il convient de préciser que les 25 jours de congé annuel prévus par la loi constituent un minimum. Une convention collective de travail, ou même un accord individuel entre un employeur et son salarié, peuvent évidemment augmenter le nombre de jours de congé reconnus au salarié.

Pour certaines catégories de personnes, le nombre de 25 jours de congé est augmenté d'office.

Il s'agit :

- des invalides de guerre, des accidentés du travail ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, psychique, psychosocial ou sensoriel. Elles jouissent d'un congé supplémentaire de 6 jours par an dont les frais sont à charge de l'État.
- des salariés des mines et minières. Ces personnes bénéficient d'un congé supplémentaire de 3 jours par an.
- des salariés dont le service ne permet pas un repos ininterrompu de 44 heures par semaine : après constatation par l'Inspection du travail et des mines, le congé supplémentaire reconnu à ces personnes peut aller jusqu'à 6 jours par an, à savoir une journée pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé.

### Question 294

#### À combien de jours de congé un salarié peut-il prétendre quand il rejoint ou quitte une entreprise au cours de l'année ?

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

Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois entier.

### Question 295

#### La durée du congé est-elle fonction de l'âge du salarié ?

L'âge du salarié est sans aucun lien avec le nombre de jours de congé auxquels il peut prétendre. Toutefois, il se peut qu'une convention collective de travail prévoit des jours de congé supplémentaires pour les salariés atteignant un certain âge ou une certaine ancienneté de service.

### Question 296

#### La durée du congé est-elle fonction des aptitudes physiques ou mentales du travailleur ?

Les salariés, qui ont une capacité de travail réduite en raison d'un accident dont ils ont été victimes ou d'un handicap dont ils souffrent, peuvent prétendre à un congé supplémentaire à raison de 6 jours par an.

Les salariés concernés sont ceux ayant le statut :

- d'invalides de guerre ;
- d'accidentés du travail ;
- de travailleurs handicapés.

Les frais occasionnés par ce congé supplémentaire, qui s'ajoute aux 25 jours de congé ordinaire, sont à charge non de l'employeur, mais de l'État.

## Question 297

**Comment est calculé le congé d'un salarié travaillant à temps partiel ?**

Pour un salarié travaillant à temps partiel (par exemple 24 heures par semaine), les 5 semaines de congé sont proratisées en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

La base de calcul est la suivante : 5 semaines de congé x heures travaillées par semaine. Le résultat aboutit à un congé annuel exprimé non en jours, mais en heures.

Dans notre exemple d'un salarié travaillant 24 heures par semaine, le congé annuel s'élève à :

$5 \times 24 = 120$  heures de congé par an.

## Question 298

**À partir de quel moment un salarié peut-il prendre des jours de congé ?**

En principe, le salarié est en droit de prendre à partir du 1<sup>er</sup> janvier l'intégralité de son congé qui lui est dû pour l'année en question.

Il y a cependant une exception en ce qui concerne les salariés récemment embauchés. Ces derniers doivent attendre 3 mois avant de pouvoir prendre des jours de congé, même si leur droit au congé existe dès le premier jour de l'entrée en service. Cette période de carence joue aussi bien pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée que pour une personne travaillant sous un contrat à durée déterminée. En revanche, elle ne s'applique pas au travailleur intérimaire.

## Question 299

**Qui peut fixer le congé du salarié ?**

Le congé est fixé selon le désir du salarié qui introduit une demande de congé auprès de son employeur. En cas de non opposition de ce dernier, il faut admettre que le congé est accordé.

Si le salarié le demande, le congé doit être fixé un mois à l'avance au moins.

Il existe cependant une hypothèse dans laquelle l'employeur peut prendre l'initiative de proposer la période des congés : le congé collectif en cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel.

La loi ne fixe pas un nombre de jours de congés maximum pouvant faire l'objet de ce congé collectif.

Ce congé collectif doit toujours être décidé d'un commun accord avec les salariés ou, le cas échéant, avec la délégation du personnel et cela au cours des 3 premiers mois de l'année de référence.

Si la durée du congé collectif est supérieure à la durée du congé individuel auquel peut prétendre le salarié, la différence lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

## Question 300

**Le salarié et l'employeur doivent-ils respecter les dates des congés fixés ?**

Une fois qu'elles sont fixées, les dates des congés doivent être respectées tant par le salarié que par l'employeur.

Cependant, l'employeur peut revenir sur sa décision en cas de circonstances exceptionnelles rendant la présence du salarié dans l'entreprise indispensable.

De même, le salarié peut revenir sur sa demande de congé si certaines circonstances l'obligent à déplacer son congé.

## Question 301

**Le congé peut-il être refusé par l'employeur ?**

L'employeur peut refuser d'accorder une suite favorable à la demande de congé du salarié si celle-ci est incompatible avec :

- les besoins de service ;
- les désirs justifiés d'autres salariés (p.ex. priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

Dans ce cas l'employeur motive son refus en explicitant les besoins de service ou les désirs justifiés d'autres salariés qui sont à la base de sa décision.

Notons que le silence de l'employeur face à la demande de congé posée par le salarié est assimilé à une acceptation par la jurisprudence.

### Question 302

#### Qui a la charge de la preuve en matière de congé ?

La loi oblige l'employeur à tenir un livre dans lequel doivent être inscrits les congés du personnel.

En cas de contestation, il n'appartient ainsi pas au salarié de démontrer qu'il a encore droit à des jours de congé, mais il revient à l'employeur de prouver les jours de congé qui ont été pris par le salarié.

Néanmoins il est recommandé au salarié d'effectuer sa demande de congé par écrit afin de ne pas avoir de difficulté à établir si nécessaire que son absence était bien due à un congé autorisé.

## 2.3. LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ

### Question 303

#### Comment est calculée la rémunération touchée par le salarié pendant son congé ?

Une distinction doit être faite :

- le salarié touche chaque mois une rémunération plus ou moins stable ;  
Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité correspondant au salaire journalier moyen des 3 mois précédant la prise du congé.  
Le salaire journalier moyen s'obtient en divisant la rémunération mensuelle brute y compris les accessoires de salaire, par le nombre d'heures de travail par mois (173 heures pour un salarié travaillant 40 heures/semaine) et en multipliant ensuite ce chiffre par 8.  
Dans la pratique, les personnes concernées jouissent en fait d'une continuation de leur salaire pendant les périodes de congé.
- la rémunération du salarié est variable d'un mois à l'autre.  
Si le salaire est soumis à de fortes variations respectivement s'il se compose d'une partie variable sous forme de commissions, l'indemnité de congé doit être calculée sur base de la moyenne de rémunération des 12 mois précédant le congé.  
À noter que pour calculer l'indemnité de congé, les avantages non-périodiques tels que les gratifications, 13<sup>e</sup> mois ou primes de bilan, ne sont pas pris en considération.

### Question 304

#### Le congé peut-il être remplacé par de l'argent ?

La loi exige que le congé dont bénéficie le salarié soit pris en nature. Il est dès lors strictement interdit de le remplacer par de l'argent. Ce n'est que dans le seul cas d'une résiliation du contrat de travail qu'il est possible de payer une indemnité pour les jours de congé non pris avant la fin des relations de travail. Le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

## 2.4. LE REPORT DU CONGÉ

### Question 305

#### Est-il possible de reporter le congé d'une année à l'autre ?

En principe, le congé doit être pris et accordé au cours de l'année pour laquelle il est dû.

Il y a néanmoins quelques exceptions à ce principe :

- Le congé proportionnel de la première année de travail auprès d'un employeur peut être reporté à l'année suivante à la demande du salarié.
- Le congé non encore pris à la fin de l'année à cause des besoins de service ou des désirs justifiés d'autres salariés peut être reporté à l'année suivante jusqu'au 31 mars.
- La loi prévoit que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux. En outre, la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit au congé annuel de récréation.

Par contre, le congé parental ne donne pas droit au congé annuel de récréation. Mais le congé annuel non encore pris au début du congé parental est également reporté dans les délais légaux. La seule limite posée par la loi consiste dans le respect des délais légaux, soit le 31 mars ou le 31 décembre de l'année en fonction de la date de la reprise de travail.

Une jurisprudence constante décidait que le congé, qui n'a pas pu être pris avant la fin de l'année pour cause de maladie prolongée, n'est pas reportable à l'année suivante. Ce congé était donc perdu, sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié. Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes<sup>14</sup> du 20 janvier 2009 (C-350/06 et C-520/06) est venu renverser cette position en affirmant qu'un travailleur ne perd pas son droit au congé annuel payé qu'il n'a pas pu exercer pour cause de maladie. Les tribunaux nationaux appliquent depuis lors cette solution.

### Question 306

#### Le report du congé est-il limité dans le temps ?

Le report du congé proportionnel de la première année de travail auprès d'un employeur est illimité en ce sens qu'il peut se faire sur toute l'année suivante.

En revanche, le report du congé non pris en raison des besoins de service ou des désirs d'autres salariés est limité dans le temps, alors que le congé reporté doit être pris avant le 31 mars de l'année suivante. Passé cette date, les jours de congé sont définitivement perdus pour le travailleur, sauf si l'employeur a encore refusé de faire droit à la demande de congé et ce pour les motifs liés aux besoins du service ou aux désirs justifiés d'autres salariés. Des accords contraires entre employeur et salarié peuvent déroger à ce principe et autoriser le report du congé sur toute l'année suivante.

## 2.5. LE CONGÉ ET LA MALADIE DU SALARIÉ

### Question 307

#### Le congé est-il interrompu en cas de maladie du salarié ?

Si le salarié tombe malade pendant son congé de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par un certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Le congé doit alors être refixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Si le salarié est au Luxembourg, il doit avertir son employeur par certificat médical dans les 3 jours ouvrables. S'il est à l'étranger, il doit faire toutes les diligences nécessaires afin que le certificat parvienne à l'employeur dans les meilleurs délais.

<sup>14</sup> Devenue la Cour de justice de l'Union européenne.

## Question 308

**Le congé non pris pour cause de maladie peut-il être reporté à l'année suivante ?**

Jusqu'en 2008, la maladie n'était pas reconnue comme un motif de report du congé de l'année en cours à l'année suivante.

Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes<sup>15</sup> du 20 janvier 2009 a renversé les principes retenus par les juges nationaux.

La Cour a en effet décidé qu'une législation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel s'éteint à la fin de la période de référence ou d'une période de report sans que le salarié n'ait eu la possibilité d'exercer son droit au congé, est contraire à la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, directive que le Luxembourg a transposée par la loi du 19 mai 2006.

Ceci entraîne les conclusions suivantes :

- La maladie constitue un motif pour reporter le congé de l'année en cours non seulement jusqu'à la fin de la période de report, qui correspond soit à la période allant jusqu'à la fin de l'année suivante au cas où il s'agit du congé proportionnel de la première année d'embauche, soit à la période allant jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans le cas normal du congé annuel de récréation non encore pris, mais même au-delà, si le salarié était dans l'impossibilité de prendre son congé jusqu'à la fin de la période de report.
- Si le congé n'a pas pu être pris ultérieurement en raison du fait que le contrat de travail a pris fin, soit qu'il y ait eu résiliation du contrat de travail, soit que ce dernier ait pris fin de plein droit, alors une indemnité financière correspondant au congé restant non pris lui sera due.

Les juges nationaux font depuis lors application de cette jurisprudence.

## Question 309

**Le salarié a-t-il droit à un congé spécial pour se rendre chez son médecin pendant les heures de travail ?**

La loi ne prévoit dans aucune de ses dispositions des heures ou jours de congé spéciaux pour visite médicale, sauf en faveur de la femme enceinte, qui bénéficie d'une dispense de travail pour se rendre aux examens pré-nataux exigés par la loi dans la mesure où ils doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Il s'agit des examens suivants :

- l'examen dentaire qui a lieu dès que la femme enceinte est au courant de son état et au plus tard avant la fin du 5<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- le 1<sup>er</sup> examen médical qui a lieu avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- le 2<sup>e</sup> examen médical qui doit avoir lieu au plus tard dans la 2<sup>e</sup> quinzaine du 4<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- le 3<sup>e</sup> examen médical qui est à pratiquer au cours du 6<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- le 4<sup>e</sup> examen médical qui a lieu dans la 1<sup>ère</sup> quinzaine du 8<sup>e</sup> mois ;
- le 5<sup>e</sup> et dernier examen qui doit avoir lieu dans la 1<sup>ère</sup> quinzaine du 9<sup>e</sup> mois de grossesse.

Hormis l'hypothèse de la femme enceinte, le salarié doit solliciter l'autorisation de son employeur afin de pouvoir se rendre chez son médecin pendant les heures de travail.

Cependant, celui-ci n'est pas obligé de donner son accord et peut exiger que le salarié fixe ses rendez-vous médicaux après les heures de travail.

Il n'en reste pas moins qu'il existe des conventions collectives qui accordent un congé spécial ou une sortie de service autorisée pour visite médicale.

<sup>15</sup> Devenue la Cour de justice de l'Union européenne.

## 2.6. LE CONGÉ ET LE LICENCIEMENT DU SALARIÉ

### Question 310

#### **Le salarié peut-il se faire licencier pendant son congé ?**

Pendant les périodes de congé, le salarié n'est pas protégé contre un licenciement et l'employeur peut dès lors procéder à un congédiement aussi bien avec préavis qu'avec effet immédiat.

Selon une jurisprudence constante jusqu'en 2003, le préavis ne pouvait commencer à courir qu'à partir de la date à laquelle le congé prenait fin. Néanmoins depuis 2003, en cas de licenciement intervenu pendant le congé légal ordinaire d'un salarié, le délai de préavis peut commencer à courir pendant ledit congé.

### Question 311

#### **Un employeur peut-il contraindre un salarié à prendre son solde de congés pendant son préavis ?**

Si un salarié licencié avec préavis a encore droit à des jours de congé, l'employeur ne peut pas le forcer à les prendre pendant le délai de préavis.

Le salarié est libre de décider s'il veut ou non prendre son congé. S'il veut prendre congé, il fait une demande auprès de l'employeur que celui-ci peut cependant refuser si les besoins de service ou les priorités accordées à d'autres salariés ne permettent pas d'y réserver une suite favorable.

### Question 312

#### **La période de dispense de travail donne-t-elle naissance à des jours de congé ?**

Même si un salarié est dispensé de prêter son préavis, la période de dispense de travail donne droit à des jours de congé.

Étant donné que ces jours ne peuvent plus être pris en nature, ils doivent être payés.

## 3 LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES

### Question 313

#### Quel événement familial donne droit à du congé extraordinaire ?

Les événements familiaux pris en considération résultent du tableau ci-après, de même que la durée du congé extraordinaire correspondant :

Événement familial	Durée		Prise en charge de la rémunération
	jusqu'au 31.12.2017	depuis le 1.1.2018	
Enrôlement au service militaire	1 jour	supprimé	employeur
Naissance d'un enfant <sup>16</sup>	2 jours	10 jours <sup>17</sup>	employeur : 2 jours État : 8 jours
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans <sup>18</sup>	2 jours	10 jours <sup>17</sup>	employeur : 2 jours État : 8 jours
Mariage	6 jours	3 jours	employeur
Partenariat	6 jours	1 jour	employeur
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour	employeur
Partenariat d'un enfant	2 jours	supprimé	employeur
Déménagement	2 jours	2 jours sur une période de référence de 3 ans auprès du même employeur, sauf si déménagement pour des raisons professionnelles	employeur
Décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au 1 <sup>er</sup> degré du salarié ou de son conjoint/partenaire <sup>19</sup>	3 jours	3 jours	employeur
Décès d'un enfant mineur	3 jours	5 jours	employeur
Décès d'un parent au 2 <sup>e</sup> degré du salarié ou de son conjoint/partenaire <sup>20</sup>	1 jour	1 jour	employeur

<sup>16</sup> Il résulte des travaux préparatoires de la nouvelle loi que ce congé devrait aussi être accordé au parent divorcé/séparé, ainsi qu'au beau-père (Stiefvater)/belle-mère (Stiefmutter), qui assure l'éducation de l'enfant ensemble avec la mère ou le père, qu'il s'agisse de couples de sexe différent ou de même sexe.

<sup>17</sup> Pour plus de détails, voir question 321.

<sup>18</sup> Pour le parent ne bénéficiant pas du congé d'accueil.

<sup>19</sup> Mère, père, fille/fils du salarié ou de son conjoint/partenaire ainsi que le conjoint/partenaire de son enfant.

<sup>20</sup> Grand-mère, grand-père, petite fille, petit fils, soeur, frère du salarié ou de son conjoint/partenaire.

## Question 314

**Qui sont les parents ou alliés au 1<sup>er</sup> respectivement au 2<sup>e</sup> degré ?**

Le salarié a droit à :

- 3 jours de congé extraordinaire pour le décès de son conjoint/partenaire ou d'un parent ou allié au 1<sup>er</sup> degré ;
- 1 jour de congé extraordinaire pour le décès d'un parent ou allié au 2<sup>e</sup> degré .

Par « parent ou allié au 1<sup>er</sup> degré » on entend le père, la mère, le fils, la fille du salarié ou de son conjoint/partenaire.

**À NOTER :** La loi du 15 décembre 2017 a allongé de 3 à 5 jours le congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant mineur.

L'expression « parent ou allié au 2<sup>e</sup> degré » vise la grand-mère, le grand-père, la petite-fille ou le petit-fils du travailleur ou de son conjoint/partenaire, les frères et sœurs du travailleur ainsi que sa belle-sœur et son beau-frère.

## Question 315

**Le congé extraordinaire est-il reportable ?**

Pour ce qui est de l'époque à laquelle le congé extraordinaire doit être pris, il faut savoir que le salarié doit prendre le congé au moment où se produit l'événement familial.

En d'autres termes, si un salarié déménage au mois de janvier, il ne peut pas prendre ses 2 jours de congé extraordinaire au mois de juillet, sauf accord contraire avec l'employeur.

Par ailleurs, il n'est pas possible de reporter les jours de congé extraordinaire sur le congé ordinaire. Ainsi, si un salarié se marie au mois de février et qu'il est en congé ordinaire au mois de juillet, il ne peut pas prolonger ce congé à l'aide des 6 jours de congé extraordinaire, sauf arrangement contraire avec l'employeur.

Seul le congé de 10 jours en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant est fractionnable si l'employeur est d'accord et sous réserve de respecter certaines conditions (voir question 321). Les 10 jours doivent être pris dans les 2 mois qui suivent la naissance ou l'accueil de l'enfant.

En vertu de la loi, un jour de congé extraordinaire est reporté s'il tombe sur :

- un dimanche ;
- un jour férié légal ;
- un jour ouvrable chômé (p.ex. le samedi pour les personnes qui travaillent du lundi au vendredi) ;
- un jour de repos compensatoire (p.ex. jour de congé accordé pour travail le dimanche).

Dans ces cas, le jour de congé extraordinaire est reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement familial.

## Question 316

**Un salarié récemment embauché peut-il prendre un congé extraordinaire sans attendre l'expiration du délai de 3 mois ?**

En principe, les salariés qui viennent d'être nouvellement embauchés par un employeur doivent attendre 3 mois avant de pouvoir prendre des jours de congé, sauf accord contraire de leur employeur.

Ce délai d'attente ne joue cependant pas lorsqu'il s'agit du congé extraordinaire. Si en effet un événement familial se produit, le salarié peut obtenir de suite un congé extraordinaire même s'il travaille depuis moins de 3 mois.

## Question 317

**Combien de fois un congé extraordinaire pour déménagement peut-il être pris ?**

Avant le 31 décembre 2017, une personne pouvait profiter d'un congé extraordinaire aussi souvent qu'elle déménageait au cours de l'année.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à 2 jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les 3 ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles. La période de référence de 3 ans se limite toutefois au même employeur. Ce droit se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent.

Il doit cependant s'agir à chaque fois d'un changement de domicile officiel, c'est-à-dire que les formalités administratives au niveau de la commune sont accomplies (déclaration de sortie, déclaration d'entrée, etc.).

## Question 318

**Peut-on récupérer un congé extraordinaire si l'événement familial se produit pendant une période de maladie ?**

Non, si l'événement familial survient pendant un arrêt de maladie, le congé extraordinaire est perdu. Il ne peut pas être récupéré ultérieurement.

## Question 319

**Si un événement familial survient pendant une période de congé ordinaire, un congé extraordinaire est-il dû ?**

Oui, au cas où l'événement familial se produit pendant une période de congé ordinaire, ce dernier est interrompu pour la durée du congé extraordinaire.

## Question 320

**Qui paie le congé extraordinaire ?**

Les jours de congé extraordinaire sont payés par l'employeur, selon le même mode de calcul que les congés ordinaires.

Toutefois, pour le congé lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant, les 8 derniers jours sont remboursés à l'employeur par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité à 5 fois le salaire minimum pour salariés non qualifiés.

L'employeur doit demander le remboursement dans les 5 mois de la naissance/accueil de l'enfant.

## Question 321

**Quelles sont les modalités à respecter pour la prise du congé de 10 jours en cas de naissance ou adoption d'un enfant ?**

Le droit au congé de 10 jours nécessite le respect d'un préavis de 2 mois.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil de l'enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

L'employeur qui est d'accord à accorder un congé de paternité de plus de 2 jours malgré le fait que le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de 2 mois a droit au remboursement des salaires avancés pour les jours de congé dépassant le minimum de 2 jours.

Le congé de 10 jours est à prendre dans les 2 mois de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Le congé est fractionnable si l'employeur est d'accord. Il est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé de 10 jours doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

### Question 322

#### **Comment les salariés liés par un partenariat peuvent-ils bénéficier des congés extraordinaires ?**

En pratique, les salariés concernés doivent prévenir l'employeur à l'avance de la date de la conclusion du partenariat devant l'officier de l'état civil.

La loi ne prévoit pas de délai dans lequel le salarié doit prévenir l'employeur, mais le salarié est tenu d'informer son employeur en temps utile.

Le congé extraordinaire doit être pris lors de l'évènement, c'est-à-dire à la date de la conclusion du partenariat à la commune.

Seul le certificat d'inscription au répertoire civil délivré par le Parquet Général est déterminant pour l'allocation du congé extraordinaire en raison de partenariat.

Ce certificat est à remettre à l'employeur afin que ce dernier puisse vérifier la concordance du congé avec l'évènement y donnant droit.

À noter que le partenariat enregistré est seulement opposable au tiers à partir de son inscription au Répertoire Civil, bien qu'il prenne effet entre les parties à compter de la réception de la déclaration par l'officier de l'état civil.

### Question 323

#### **Les salariés liés par un partenariat de droit étranger peuvent-ils également bénéficier des congés extraordinaires ?**

Les salariés et notamment les frontaliers liés par un partenariat de droit étranger ont droit à 1 jour de congé extraordinaire. Toutefois, ils doivent se soumettre à la procédure de reconnaissance du partenariat conclu dans leur pays de résidence.

En effet, les partenaires ayant enregistré leur partenariat à l'étranger peuvent adresser une demande au Parquet Général à des fins d'inscription au répertoire civil.

### Question 324

#### **Les salariés à temps partiel ont-ils aux mêmes nombres de jours de congés extraordinaires ?**

S'il est admis que les congés ordinaires sont proratisées en fonction de la durée du travail du salarié à temps partiel et se décomptent alors en heures, il n'en est pas de même des congés extraordinaires.

Les congés extraordinaires se décomptent en jour et non en heures. En fonction du jour où le salarié souhaite le prendre, ce congé aura le nombre d'heures que le salarié aurait dû travailler le jour en question. Peu importe que le salarié travaille 4 ou 8h, un jour entier sera décompté.

Lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un jour ouvrable non travaillé par le salarié, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'évènement ou le terme du congé extraordinaire.

Ainsi le salarié occupé à temps partiel soit sur base de son contrat de travail soit sur base d'un congé parental à temps partiel a-t-il également droit à 10 jours de congé de paternité pour lesquels la durée du travail normale, qui est prise en compte pour le remboursement, peut néanmoins varier.

## 4 LES CONGÉS LIÉS À LA SITUATION FAMILIALE

### 4.1. LE CONGÉ DE MATERNITÉ

#### Question 325

##### **Qui a droit au congé de maternité et quelle est la durée du congé de maternité ?**

Une femme enceinte ne peut pas être occupée au cours des 8 semaines qui précèdent la date présumée d'accouchement (congé prénatal), ainsi que pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (congé postnatal).

Ces deux périodes sont communément appelées « congé de maternité ».

Avant le 31 décembre 2017, le congé postnatal pouvait être prolongé de 4 semaines supplémentaires en cas d'accouchement prématuré (avant la 37<sup>e</sup> semaine de grossesse), de naissance multiple ou en cas d'allaitement.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la loi octroie un allongement généralisé du congé de maternité postnatal de 8 semaines à 12 semaines, en dehors de toute question d'allaitement, d'accouchement prématuré ou multiple.

Afin que la femme enceinte puisse toucher une indemnité de maternité pendant son congé de maternité, elle doit avoir été affiliée à titre obligatoire pendant au moins 6 mois au cours de l'année précédant le début de son congé de maternité.

#### Question 326

##### **Une partie du congé de maternité prénatal est-elle perdue si l'accouchement a lieu avant la date présumée ?**

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée figurant sur le certificat de grossesse établi par le médecin, la partie du congé prénatal de 8 semaines non prise n'est pas pour autant perdue.

Les jours en question sont tout simplement ajoutés au congé postnatal qui est ainsi prolongé.

#### Question 327

##### **Que se passe-t-il si l'accouchement a lieu après la date présumée ?**

Dans ce cas le congé prénatal est allongé jusqu'à la date d'accouchement et le congé postnatal n'est pas raccourci pour autant.

#### Question 328

##### **À quel moment une femme enceinte doit-elle informer l'employeur de sa grossesse ?**

Pour pouvoir bénéficier des avantages et protections prévus par la loi, une femme enceinte doit informer son employeur de son état de grossesse soit en lui envoyant son certificat médical par lettre recommandée, soit en le lui remettant en mains propres contre signature d'une copie.

Il n'est cependant pas précisé à quel moment la femme doit procéder à cette remise du certificat médical. Celle-ci peut donc se faire aussi bien au début qu'à un moment plus avancé de la grossesse.

Il est en général conseillé de procéder à la remise du certificat le plus tôt possible afin de déclencher le mécanisme protecteur dans les meilleurs délais.

Cependant si la femme enceinte est licenciée avant d'avoir remis son certificat de grossesse, elle a 8 jours pour le faire et elle dispose en parallèle d'un délai de 15 jours pour demander au juge l'annulation de son licenciement.

## Question 329

**Une femme enceinte peut-elle consulter son médecin pendant les heures de travail ?**

La femme enceinte bénéficie d'une dispense de travail pour se rendre aux examens énumérés ci-après dans l'hypothèse où ils doivent avoir lieu pendant le temps de travail :

- Examen dentaire : au plus tard avant la fin du 5<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 1<sup>er</sup> examen médical : avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 2<sup>e</sup> examen médical : au plus tard dans la 2<sup>e</sup> quinzaine du 4<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 3<sup>e</sup> examen médical : au courant du 6<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 4<sup>e</sup> examen médical : dans la 1<sup>ère</sup> quinzaine du 8<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 5<sup>e</sup> examen médical : dans la 1<sup>ère</sup> quinzaine du 9<sup>e</sup> mois de grossesse.

Cette dispense est considérée comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

## Question 330

**La grossesse peut-elle avoir une influence sur une période d'essai ?**

Si une salariée engagée à durée indéterminée tombe enceinte pendant la période d'essai, celle-ci est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur d'un certificat médical attestant la grossesse.

La salariée continue à travailler normalement jusqu'au début de son congé de maternité, sans que ce travail puisse être qualifié de travail à l'essai.

La période d'essai restant à courir reprend seulement son cours à l'expiration d'une période de 12 semaines après l'accouchement.

Précisons que le mécanisme de la suspension joue uniquement en cas de période d'essai prévue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

## Question 331

**La grossesse a-t-elle une influence sur un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ?**

Une salariée bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée ne voit pas son contrat suspendu par sa grossesse. Le CDD prend fin à la date initialement convenue.

## Question 332

**La période de congé de maternité donne-t-elle droit à des jours de congé ?**

Oui, la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit à des jours de congés.

La loi prévoit par ailleurs que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux, soit en principe jusqu'au 31 mars voire au 31 décembre, en fonction de la date de reprise de travail de la salariée.

## Question 333

**L'ancienneté de service de la salariée est-elle interrompue en raison du congé de maternité ?**

Non, le congé de maternité laisse intacte l'ancienneté de service qui continue donc à courir.

La loi prévoit même expressément que la période du congé de maternité est prise en compte pour déterminer les droits de la salariée liés à l'ancienneté de service (p.ex. paiement d'une prime, gratification ou d'un 13<sup>e</sup> mois en fonction des années de service).

La salariée conserve en outre tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit pendant son absence.

### Question 334

#### Quelle est la rémunération de la salariée pendant le congé de maternité ?

Pendant la période du congé de maternité, la salariée n'est pas rémunérée par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé (CNS). Elle touche une indemnité pécuniaire de maternité égale à l'indemnité pécuniaire de maladie qui correspond en principe au salaire touché antérieurement tout en étant plafonnée à 5 x le salaire social minimum soit 9.992,95 € brut/mois (indice 794,54).

Pour avoir droit à l'indemnité pécuniaire de maternité, la salariée doit avoir été affiliée auprès des organismes luxembourgeois de sécurité sociale pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant le congé de maternité.

L'indemnité pécuniaire de maternité ne peut être cumulée ni avec une indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

### Question 335

#### Une salariée en congé de maternité peut-elle être licenciée ?

La réponse à cette question est non, dans la mesure où il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail :

- à la femme enceinte à partir de la remise du certificat attestant de sa grossesse à son employeur ;
- à la femme accouchée pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement.

Dans les 15 jours qui suivent le licenciement, la salariée peut demander par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de la relation de travail.

Rappelons que si la salariée n'a pas encore déclenché sa protection contre un licenciement par la remise d'un certificat médical attestant de sa grossesse, alors elle dispose d'un délai de 8 jours dès le jour où elle se voit notifier son licenciement, pour remettre un certificat médical attestant de sa grossesse. Le délai de 15 jours, mentionné au paragraphe qui précède, pendant lequel elle peut demander l'annulation de son licenciement, court en même temps.

### Question 336

#### Quelles sont les démarches à accomplir auprès de la CNS ?

La salariée doit envoyer à la CNS un certificat médical indiquant le terme prévu de l'accouchement. Ce certificat doit être établi endéans les 12 dernières semaines de la grossesse.

Après l'accouchement, une copie de l'acte de naissance du nouveau-né est également à adresser à la CNS.

Adresse postale de la CNS : **Caisse Nationale de santé**  
Service prestations en espèces  
L-2979 LUXEMBOURG

### Question 337

#### En cas de démission à la fin du congé de maternité, la salariée doit-elle respecter un préavis ?

Une salariée, qui décide à la fin de son congé de maternité de ne plus reprendre le travail pour s'occuper de son enfant, peut démissionner sans devoir donner un quelconque préavis à son employeur.

Il faut toutefois souligner que la démission sans préavis est prévue uniquement en faveur des femmes qui décident d'abandonner leur travail pour se consacrer pleinement à l'éducation de leur enfant. Elle n'est pas possible pour celles qui, à la fin de leur congé de maternité, veulent changer d'employeur.

## Question 338

**Une salariée ayant démissionné suite à son congé de maternité peut-elle demander à être réintégrée dans l'entreprise ?**

La salariée qui, à la fin de son congé de maternité, renonce à son emploi en vue de se consacrer pleinement à l'éducation de son enfant, bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Cela signifie que durant une année à partir de la fin de son congé de maternité, elle peut demander à son employeur d'être réengagée par priorité, moyennant demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant un an à partir de cette demande, l'employeur est alors tenu de l'informer quand il lance une procédure de recrutement pour un poste créé ou devenu vacant auxquels sa qualification lui permet d'accéder.

Les offres subséquentes de l'employeur, ainsi que les refus de ces offres par la salariée doivent également être envoyés par lettre recommandée avec accusé de réception.

**MAIS ATTENTION** : la salariée n'a aucune garantie d'être reprise par son employeur, il ne s'agit donc pas d'une garantie de réemploi, ni d'un congé sans solde.

Dans l'hypothèse où la salariée est effectivement réembauchée, la loi lui garantit tous les avantages dont elle bénéficiait au moment de son départ.

## 4.2. LE CONGÉ D'ACCUEIL

## Question 339

**Dans quel cas un salarié peut-il bénéficier d'un congé d'accueil ?**

On entend par « congé d'accueil » celui qui peut être pris en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans accomplis.

Si les deux parents travaillent, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil. Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire.

## Question 340

**Quelle est la durée du congé d'accueil ?**

Jusqu'au 31 décembre 2017, le congé d'accueil était en principe de 8 semaines. En cas d'adoption multiple, le congé était porté à 12 semaines.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le congé d'accueil est de 12 semaines.

## Question 341

**La période de congé d'accueil donne-t-elle droit à des jours de congé ?**

Oui, la période de congé d'accueil est assimilée à une période de travail effective et donne donc droit à des jours de congés.

La loi prévoit par ailleurs que le congé annuel non encore pris au début du congé d'accueil peut être reporté dans les délais légaux, soit en principe jusqu'au 31 mars voire au 31 décembre en fonction de la date de reprise de travail.

## Question 342

**L'ancienneté de service du salarié est-elle interrompue en raison du congé d'accueil ?**

Non, le congé d'accueil laisse intacte l'ancienneté de service qui continue donc à courir.

La période du congé d'accueil est prise en compte pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté de service (p.ex. paiement d'une prime, gratification ou d'un 13<sup>ème</sup> mois en fonction des années de service).

Le salarié conserve en outre tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé d'accueil et il bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit pendant son absence.

## Question 343

**Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé d'accueil ?**

Pendant la période du congé d'accueil, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé. Il touche une indemnité pécuniaire de maternité égale à l'indemnité pécuniaire de maladie qui correspond en principe au salaire touché antérieurement tout en étant plafonnée à 5 x le salaire social minimum soit 9.992,95 € brut/mois (indice 794,54).

Pour avoir droit à l'indemnité pécuniaire de maternité, le salarié doit avoir été affilié auprès des organismes luxembourgeois de sécurité sociale pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant le congé d'accueil.

L'indemnité pécuniaire de maternité ne peut être cumulée ni avec une indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

## Question 344

**Quelles sont les démarches à accomplir auprès de la CNS ?**

Une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite (requête en adoption) doit être présentée à la CNS.

## Question 345

**Un salarié en congé d'accueil peut-il être licencié ?**

Non, dans les 15 jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de la relation de travail.

## Question 346

**En cas de démission à la fin du congé d'accueil, le salarié doit-il respecter un préavis ?**

Un salarié, qui décide à la fin de son congé d'accueil de ne plus reprendre le travail pour s'occuper de son enfant, peut démissionner sans devoir donner un quelconque préavis à son employeur.

Il faut toutefois souligner que la démission sans préavis est prévue uniquement en faveur des salariés qui décident d'abandonner leur travail pour se consacrer pleinement à l'éducation de leur enfant. Elle n'est pas possible pour ceux qui, à la fin de leur congé d'accueil, veulent changer d'employeur.

## Question 347

**Le salarié ayant démissionné suite à son congé d'accueil peut-il demander à être réintégré dans l'entreprise ?**

Le salarié qui, à la fin de son congé d'accueil, renonce à son emploi en vue de se consacrer pleinement à l'éducation de son enfant, bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Cela signifie que durant une année à partir de la fin de son congé d'accueil, il peut demander à son employeur d'être réengagé par priorité, moyennant demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant un an à partir de cette demande, l'employeur est alors tenu de l'informer quand il lance une procédure de recrutement pour un poste créé ou devenu vacant auxquels sa qualification lui permet d'accéder.

Les offres subséquentes de l'employeur, ainsi que les refus de ces offres par le salarié doivent également être envoyées par lettre recommandée avec accusé de réception.

**MAIS ATTENTION** : le salarié n'a aucune garantie d'être repris par son employeur, il ne s'agit donc pas d'une garantie de réemploi, ni d'un congé sans solde.

Dans l'hypothèse où le salarié est effectivement réembauché, la loi lui garantit tous les avantages dont il bénéficiait au moment de son départ.

### 4.3. LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Suite aux discussions au niveau européen d'un nouveau projet de directive prévoyant un congé « paternel » de 10 jours, le gouvernement a pris l'initiative d'augmenter les 2 jours de congé extraordinaires octroyés au père en cas de naissance d'un enfant, respectivement en cas d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, à 10 jours.

L'État financera les 8 jours de congé supplémentaires par rapport aux 2 jours, dont bénéficiait le père jusqu'au 31 décembre 2017.

Le droit au congé de 10 jours nécessite le respect d'un préavis de 2 mois.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil de l'enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

L'employeur qui est d'accord à accorder un congé de paternité de plus de 2 jours malgré le fait que le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de 2 mois a droit au remboursement des salaires avancés pour les jours de congé dépassant le minimum de 2 jours.

Le congé de 10 jours est à prendre dans les 2 mois de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Le congé est fractionnable si l'employeur est d'accord. Il est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé de 10 jours doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Ce congé est rémunéré par l'employeur, selon le même mode de calcul que les congés ordinaires.

Toutefois, les 8 derniers jours sont remboursés à l'employeur par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité à 5 fois le salaire minimum pour salariés non qualifiés.

Cette demande de remboursement doit être introduite, sous peine de forclusion, dans un délai de 5 mois à compter de la date de naissance ou de l'accueil de l'enfant. Une fois ce délai dépassé aucun remboursement ne pourra plus être fait.

L'employeur fait sa demande de remboursement via un formulaire à adresser au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

Le salarié occupé à temps partiel soit sur base de son contrat de travail soit sur base d'un congé parental à temps partiel a également droit à 10 jours de congé de paternité pour lesquels la durée du travail normale, qui est prise en compte pour le remboursement, peut néanmoins varier.

## 4.4. LE CONGÉ PARENTAL

Le 11 octobre 2016 a été votée une loi portant refonte du congé parental introduit dans notre législation en 1999 afin d'une part de le rendre plus attractif pour les parents et d'autre part de tenir compte des décisions rendues au niveau européen. Ses objectifs visent à mieux répondre aux besoins des parents, dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Son objectif principal est d'augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, mais aussi d'accroître de manière générale le nombre de personnes qui y ont recours. Le congé parental devient donc fractionnable et indemnisé par un réel revenu de remplacement, ce qui en fait un congé plus « sur mesure ».

### **ATTENTION :**

1. Le nouveau régime de congé parental issu de la nouvelle loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après le 1<sup>er</sup> décembre 2016. Pour les demandes effectuées avant cette date, les dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables.
2. Si le demandeur du congé parental était en droit d'opter pour le régime transitoire fixé par la loi précitée du 3 novembre 2016 et a profité de cette option, alors le nouveau régime de congé parental s'applique ou bien partiellement ou entièrement :
  - **Application des seules nouvelles règles relatives à l'indemnisation du congé parental :** Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le 1<sup>er</sup> décembre 2016, mais dont le début du congé parental se situe après cette date, les parents ayant choisi un congé parental de 6 mois à plein temps ou de 12 mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.
  - **Application intégrale des nouvelles règles :** Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le 1<sup>er</sup> décembre 2016, mais dont le début du congé parental se situe après cette date, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur sans devoir redonner un nouveau délai de préavis légal. Ils sont alors entièrement soumis au nouveau régime applicable depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.

### Question 348

#### Qu'est-ce qu'un congé parental ?

On appelle congé parental le congé pouvant être pris par les parents d'un enfant de moins de 6 ans/12 ans en cas d'adoption, qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour se consacrer à l'éducation de leur enfant pendant un certain temps.

**ATTENTION :** Le congé parental doit être commencé avant le 6<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou le 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant en cas d'adoption.

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, dans les 6 ans qui suivent le jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

## Question 349

**Qui peut prendre un congé parental ?**

Un congé parental peut être pris aussi bien par l'un que par l'autre parent. Chacun des deux parents a droit individuellement à un congé parental.

Le premier congé parental doit être pris par un des deux parents directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil, sous peine d'être perdu.

Le deuxième congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 6/12 ans en cas d'adoption de l'enfant par le parent qui n'a pas pris le premier congé.

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, dans les 6 ans qui suivent le jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

Si aucun des deux parents n'a pris le premier congé parental, subsiste toujours le second congé parental à prendre par l'un des deux parents.

## Question 350

**Les deux parents peuvent-ils prendre un congé parental à la même époque ?**

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016, les parents peuvent prendre un congé parental en même temps en indiquant dans leurs demandes respectives qui prend le premier et qui prend le deuxième congé parental.

## Question 351

**Un salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut-il bénéficier d'un congé parental ?**

La loi requiert, comme condition d'octroi d'un congé parental, l'existence d'un contrat de travail pendant toute la durée du congé parental.

Par conséquent un salarié titulaire d'un CDD dont l'échéance n'est pas postérieure à la date de fin du congé parental ne peut pas se voir accorder un congé parental.

Le fait pour une personne d'être en congé parental n'empêche pas le contrat à durée déterminée dont elle est titulaire de se terminer à l'échéance initialement prévue.

En effet, le congé parental ne suspend pas le CDD.

## Question 352

**Un salarié en période d'essai peut-il bénéficier d'un congé parental ?**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail comportant une clause d'essai n'a pas droit à un congé parental durant la période d'essai. Il doit attendre la fin de cette période pour poser sa demande.

## Question 353

**Un apprenti peut-il bénéficier d'un congé parental ?**

L'apprenti ne peut prétendre qu'à un congé parental de 4 ou 6 mois à plein temps.

## Question 354

**Si le père renonce à son congé parental, la mère a-t-elle droit à deux congés parentaux ?**

Non, si un parent (soit la mère, soit le père) ne prend pas lui-même son congé parental, ce dernier est perdu. Il ne peut pas renoncer à son droit au profit de l'autre parent. La loi dit clairement que le congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre.

## Question 355

**Sous quelles conditions peut-on obtenir un congé parental ?**

Le salarié ou l'apprenti a droit au congé parental sous les conditions suivantes :

- Il est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter.
- Cette affiliation doit avoir perduré pendant au moins 12 mois continus avant le début du congé parental.

Toutefois, une ou plusieurs interruptions ne feront pas perdre le droit au congé parental, lorsque cette ou ces interruptions ne dépassent pas 7 jours au total, au cours de l'année qui précède le début du congé parental.

Le salarié qui demande le congé parental doit travailler depuis au moins 12 mois auprès du/des même(s) employeur(s) pour un total d'au moins 10 heures de travail par semaine. La condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

En cas de changement d'employeur au cours de la période de 12 mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être accordé à la seule condition d'obtenir l'accord du nouvel employeur.

Par ailleurs, la période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise de 12 mois.

- L'occupation du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage, doit se poursuivre pendant toute la durée du congé parental.
- La durée du travail du salarié est au moins égale à 10 heures de travail par semaine.

Est considérée comme durée du travail du parent salarié, la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

**À NOTER :**

- pour avoir droit à un congé parental à temps partiel, il faut que la durée du travail applicable au parent soit au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise, soit en principe au moins 20 heures par semaine.
- pour avoir droit à un congé parental fractionné, la durée du travail du parent doit être égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise (travail à temps plein).

Est prise en compte la durée du travail applicable au parent demandeur à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental à plein temps, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée requises ne sont plus remplies.

Notons que l'apprenti a uniquement droit au congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois.

## Question 356

## Quelles sont les formules possibles de congé parental ?

Activités du salarié avant le congé parental	Formules de congé parental	Temps de travail pendant le congé parental	Rémunération/ indemnisation mensuelle brute <sup>21</sup>
Plusieurs contrats de travail/activités professionnelles d'au moins 10 heures par semaine	<b>Congé parental à plein temps</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>de 4 mois</li> <li>de 6 mois</li> </ul>	<b>Suspension intégrale de l'activité</b>	<b>Indemnisation par la CAE :</b> Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 1 998,59 € et 3 330,98 € pour un travail à temps plein <sup>22</sup>
Un seul contrat de travail entre 10 et 20 heures par semaine	<b>Congé parental à plein temps</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>de 4 mois</li> <li>de 6 mois</li> </ul>	<b>Suspension intégrale de l'activité</b>	<b>Indemnisation par la CAE :</b> Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 499,65 € et 1 665,49 € <sup>23</sup>
Un seul contrat de travail entre mi-temps et plein temps	<b>Congé parental à plein temps</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>de 4 mois</li> <li>de 6 mois</li> </ul>	<b>Suspension intégrale de l'activité</b>	<b>Indemnisation par la CAE :</b> Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 999,29 € et 3 330,98 € <sup>24</sup>
	<b>Congé parental à temps partiel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>de 8 mois</li> <li>de 12 mois</li> </ul>	<b>Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental, soit entre 10 et 20 heures par semaine en fonction de la durée du travail antérieure</b>	<b>Indemnisation des heures de congé parental par la CAE :</b> 50% revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 499,65 € et 1 665,49 € <sup>25</sup> + <b>Rémunération des heures prestées (50% de son temps de travail) par l'employeur</b>

<sup>21</sup> Plafonds selon montants du salaire social minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à l'indice 794,54.

<sup>22</sup> Les plafonds d'indemnisation sont à adapter à la durée du travail hebdomadaire du salarié.

<sup>23</sup> p.ex.: 20 heures/semaine : entre 999,29 € et 1 665,49 € ; 10 heures/semaine : entre 499,65 € et 832,74 €

<sup>24</sup> p.ex.: 40 heures/semaine : entre 1 998,59 € et 3 330,98 € ; 30 heures/semaine : entre 1 498,99 € et 2 498,22 € ;

20 heures/semaine : entre 999,29 € et 1 665,49 €

<sup>25</sup> p.ex.: 20 heures/semaine : entre 999,29 € et 1 665,49 € ; 10 heures/semaine : entre 499,65 € et 832,74 €

Un seul contrat de travail à plein temps	<b>Congé parental à plein temps</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>de 4 mois</li> <li>de 6 mois</li> </ul>	Suspension intégrale de l'activité	<b>Indemnisation par la CAE :</b> Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 1 998,59 € et 3 330,98 €
	<b>Congé parental à temps partiel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>de 8 mois</li> <li>de 12 mois</li> </ul>	Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental, soit à mi-temps	<b>Indemnisation des heures de congé parental par la CAE :</b> 50% revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 999,29 € et 1 665,49 € + <b>Rémunération des heures prestées (50% de son temps de travail) par l'employeur</b>
	<b>Congé parental fractionné</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>8 heures par semaine sur une période de 20 mois</li> <li>4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois</li> </ul>	Réduction de 20% de l'activité par semaine durant le congé parental	<b>Indemnisation des heures de congé parental par la CAE :</b> entre 399,71 € et 666,19 € + <b>Rémunération des heures prestées par l'employeur</b>
Contrat d'apprentissage	<b>Congé parental à plein temps</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>de 4 mois</li> <li>de 6 mois</li> </ul>	Suspension intégrale de l'activité	<b>Indemnisation des heures de congé parental par la CAE :</b> Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 1 998,59 € et 3 330,98 € + <b>Rémunération des heures prestées par l'employeur</b>
		Suspension intégrale de l'activité	

**Congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois :**

Le salarié arrête complètement de travailler.

**Congé parental de 8 ou 12 mois à temps partiel :**

Un salarié dont la durée du travail est au moins de la moitié de la durée du travail normale de l'entreprise a le droit de choisir ce demi-congé parental qui correspondra à une réduction du temps de travail de 50%.

**Congé parental fractionnable :**

Un salarié travaillant à plein temps pour un même employeur, soit en principe 40 heures par semaine, peut avec l'accord de son employeur réduire son activité professionnelle de 20% par semaine ou réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts, et cela pendant une période de 20 mois.

**ATTENTION :** Si le congé à plein temps est un droit pour le bénéficiaire, il en est autrement du congé à temps partiel ou fractionné qui sont soumis à l'accord de l'employeur. Ce dernier peut en effet refuser d'accorder un congé à temps partiel ou fractionné, auxquels cas le demandeur doit, soit prendre son congé à plein temps sur 4 ou 6 mois, soit renoncer à sa demande.

## Question 357

**Quelle est la durée du congé parental ?**

Si le parent suspend intégralement son travail, il a droit à un congé à plein temps de 4 ou 6 mois, même si avant le congé parental, il n'a travaillé qu'à temps partiel. Ce congé est de droit et l'employeur ne peut pas le refuser si la demande a été notifiée en bonne et due forme.

Si le parent ne veut pas suspendre intégralement son travail, il peut prendre un congé parental à temps partiel sur 8 ou 12 mois. Dans ce cas, il doit réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée du travail prestée avant le congé parental. Pour avoir droit à un congé parental à temps partiel, il faut que la durée du travail applicable au parent soit au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise, soit en principe au moins 20 heures par semaine.

Le parent peut également opter pour un congé parental fractionné : il peut alors réduire son activité professionnelle soit de 20% par semaine, soit totalement pendant 4 mois distincts sur une période de 20 mois.

Pour avoir droit à un congé parental fractionné, la durée du travail du parent doit être égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise.

Les modalités du congé parental fractionné sont à arrêter dans un plan de congé parental d'un commun accord entre l'employeur et le parent endéans un délai de 4 semaines à dater de la demande du parent. Ce plan s'étend sur toute la période du congé parental arrêté et doit être transmis à la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) en même temps que la demande elle-même.

Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous cette forme, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de 2 semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de 6 mois ou de 4 mois à plein temps.

## Question 358

**À qui faut-il s'adresser pour obtenir un congé parental ?**

La personne intéressée doit en premier lieu s'adresser à son employeur et lui soumettre une demande en vue d'obtenir un congé parental.

Cette demande doit prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsqu'il s'agit du 1<sup>er</sup> congé parental, la demande écrite doit être adressée à l'employeur 2 mois avant le début du congé de maternité.

En cas d'adoption, la demande doit parvenir à l'employeur avant le début du congé d'accueil.

S'il s'agit du 2<sup>e</sup> congé parental, la demande doit être faite avec un préavis de 4 mois.

En d'autres termes, le congé parental peut débuter au plus tôt 4 mois après le jour de la demande.

Après avoir soumis sa demande à l'employeur, la personne intéressée doit s'adresser à la CAE et y retirer un formulaire spécial ou le télécharger sur le site internet [www.cae.lu](http://www.cae.lu).

Le salarié doit remplir le formulaire, le faire signer par son employeur et le renvoyer à la Caisse :

- concernant le 1<sup>er</sup> congé parental, dans les 15 jours suivant la notification de la demande de congé parental à l'employeur ;
- concernant le 2<sup>e</sup> congé parental, dans les 15 jours suivant la notification de la réponse de l'employeur ou, à défaut de réponse, dans la quinzaine de l'expiration du délai de 4 semaines prévu en cas de report du congé.

Pour être complets, précisons que diverses autres informations doivent également être déclarées à la CAE :

- la naissance de l'enfant doit être déclarée dans les 15 jours à compter de la déclaration à l'état civil ;
- si la mère décide d'allaiter son enfant, la prolongation du congé de maternité en découlant doit être communiquée à la Caisse avant la 7<sup>e</sup> semaine suivant l'accouchement ;  
Si la mère n'allait pas, elle doit en informer la CAE par écrit dans le même délai, c'est-à-dire avant la 7<sup>e</sup> semaine suivant l'accouchement.
- en cas d'adoption d'un enfant, la demande pour toucher l'indemnité de congé parental doit être accompagnée d'un certificat du tribunal attestant que la procédure d'adoption a été entamée.

### Question 359

#### L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé parental ?

La réponse à cette question n'est pas la même suivant qu'il s'agit du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>e</sup> congé parental.

Si l'employeur reçoit une demande portant sur un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil, il est tenu d'accorder ce congé. Il peut toutefois refuser le congé si la demande n'a pas été notifiée dans les formes et délai légaux ou si le demandeur ne remplit pas les conditions légales.

Le non-respect des seules forme et délai n'a néanmoins aucune incidence pour une demande faisant suite au décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

Dans ces cas, une simple information de l'employeur sera suffisante, pour que le parent survivant puisse alors prendre son congé parental consécutivement au décès.

Concernant le 2<sup>e</sup> congé, l'employeur a la possibilité non pas de le refuser, mais de reporter le début du congé à une date ultérieure (voir question suivante).

Dans 4 cas cependant, il a la possibilité de refuser un congé parental :

- la personne demande un congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois ou un congé fractionné. L'employeur peut refuser d'accorder cette formule de congé. Le parent doit alors ou bien prendre son congé à plein temps sur 4 ou 6 mois ou bien renoncer à sa demande. En cas de refus d'un congé fractionné, l'employeur doit proposer une alternative ;
- la demande est faite par une personne qui a changé d'employeur dans l'année précédant le début du congé. Cette personne peut bénéficier d'un congé parental si le nouvel employeur donne son accord. Ce dernier peut refuser ;
- dans l'hypothèse d'une embauche d'un salarié, qui est déjà en congé parental, le nouvel employeur n'est pas obligé d'accepter la poursuite du congé parental. En cas d'accord du nouvel employeur, le congé parental doit toutefois être continué sans interruption ;
- tant que le salarié est en période d'essai, le congé parental ne peut pas être demandé.

## Question 360

**L'employeur peut-il retarder le début du congé parental ?**

Pour cette question également, la réponse n'est pas la même suivant qu'il s'agit du premier ou du deuxième congé parental.

S'agissant du premier congé, l'employeur ne peut pas en reporter le début à une date ultérieure.

Le premier congé commence toujours à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil.

Concernant le deuxième congé, l'employeur peut reporter le début du congé à une date autre que celle indiquée sur la demande du salarié.

Les raisons qui lui permettent de procéder à ce report sont :

- lorsqu'une proportion significative d'une entreprise ou d'un département d'entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation au sein de l'entreprise serait gravement perturbée ;
- le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de préavis de 4 mois en raison de la spécificité du travail qu'elle accomplit ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche d'activité en question ;
- le demandeur est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise la demande présentée dans une entreprise occupant moins de 15 salariés ;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans la période saisonnière ;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

En principe, l'employeur peut retarder le début du congé de 2 mois au maximum. Ce délai est prolongé :

- à 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés ;
- jusqu'à la fin de la saison pour les entreprises ayant une activité saisonnière.

L'employeur doit alors adresser sa décision de report par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les 4 semaines de la demande.

L'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois une nouvelle date pour le congé, qui ne peut se situer plus de 2 mois (6 mois pour les entreprises occupant moins de 15 salariés) après la date de début du congé sollicité, sauf demande expresse du salarié. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Par ailleurs, l'employeur doit informer la délégation du personnel s'il en existe.

Si le parent estime que le motif de report avancé par l'employeur n'est pas justifié, il peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines. Le même droit appartient à la délégation du personnel (y compris le délégué à l'égalité), ainsi qu'aux syndicats représentatifs sur le plan national présents au sein de la délégation du personnel ou liés par la convention collective applicable à l'entreprise.

Si aucun accord n'est trouvé dans les 8 jours, l'une des parties peut saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Précisons qu'aucun report n'est possible :

- une fois que l'employeur a donné son accord au congé parental ;
- si l'employeur n'a pas répondu à la demande du parent dans les 4 semaines ;
- lorsque le parent travaille pour le compte de plusieurs employeurs et que ceux-ci sont en désaccord quant au report ;
- en cas de survenance d'un événement grave en relation avec l'enfant.

## Question 361

**Quelles sont les modalités de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour pourvoir au remplacement d'un salarié en congé parental ?**

Le remplacement d'un salarié absent en raison d'un congé parental (d'un congé de maternité ou d'un congé pour raisons familiales) ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent. Il peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concernés du fait de réorganisations ou mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence en question.

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent doit préciser le nom de celui-ci.

Dans l'hypothèse d'un remplacement en cascade, le CDD indiquera le nom du salarié en congé parental indirectement remplacé.

Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut commencer 3 mois avant la date du début du congé parental ou 3 mois avant la date du début du congé de maternité, si le congé parental est pris suite à un congé de maternité.

De même, il peut cesser 3 mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

## Question 362

**Quelle est la rémunération pendant le congé parental ?**

Pendant la durée du congé parental, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par « indemnité », qui est versée mensuellement par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'Zukunftskess. Un calculateur est mis à disposition sur le site de la CAE.

L'indemnité est calculée en prenant comme référence le revenu cotisable du bénéficiaire de congé parental au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant le début du congé parental.

Les modifications de revenus intervenant après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'État.

Cette indemnité est néanmoins plafonnée :

- limite inférieure de 1 998,59 € brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à l'indice 794,54)
- limite supérieure de 3 330,98 € brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à l'indice 794,54 augmenté de 2/3).

**ATTENTION** : Les plafonds d'indemnisation varient en fonction du nombre d'heures de travail. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps pour un congé parental à plein temps.

L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales applicables en matière de salaires, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la CAE.

## Question 363

**L'indemnité de congé parental est-elle saisissable ?**

L'indemnité de congé parental peut être cédée, saisie ou mise en gage, dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

Cette saisie, cession ou mise en gage peut uniquement viser à couvrir :

- les créances qui compètent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires ;
- une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale ;
- les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

### Question 364

#### Quels sont les droits du salarié pendant son congé parental ?

Comme le congé parental ne doit pas avoir des conséquences négatives sur les droits du bénéficiaire, ces derniers doivent être garantis.

C'est dans cette optique que la période de congé parental est prise en compte pour calculer l'ancienneté de service du bénéficiaire. De même, celui-ci ne perd aucun des avantages qu'il a acquis avant le début du congé parental (primes, gratifications, etc.).

La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. Toutefois, l'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Certaines mesures ont été instaurées afin de faciliter le retour dans l'entreprise du parent absent en raison d'un congé parental.

Ainsi les travailleurs bénéficiant d'un congé parental ont le droit d'accéder aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Par ailleurs l'employeur et le travailleur bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le travailleur assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur. Il s'agit notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information (par exemple, sur l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations) ainsi que des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

L'avenant fixe le nombre, les horaires et les autres modalités pratiques de ces manifestations.

Ces mesures ne peuvent néanmoins pas avoir pour but ou pour effet la participation du travailleur au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail. La violation de cette disposition donne droit à des dommages-intérêts au profit du travailleur.

Le travailleur peut dénoncer unilatéralement cet avenant, soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénonciation ainsi intervenue ne donnera lieu à aucune sanction et ne constituera pas un motif de licenciement. La période de congé parental ne donne pas droit au congé annuel payé. Le congé accumulé et non encore pris avant le début du congé parental peut en principe être reporté à la période post-congé parental mais dans le respect des délais légaux (soit le 31 décembre de l'année en cours, soit le 31 mars ou le 31 décembre de l'année suivante, suivant la date de reprise de travail du salarié après le congé parental).

### Question 365

#### L'employeur peut-il licencier une personne en congé parental ?

L'employeur est non seulement obligé de reprendre le bénéficiaire à la fin du congé parental, mais aussi de lui conserver dans la mesure du possible son emploi antérieur.

Ce n'est que d'une façon exceptionnelle et objectivement justifiée que l'employeur peut lui offrir un emploi similaire, correspondant alors à ses qualifications et assorti d'une rémunération équivalente.

L'essentiel consiste en ce que les conditions de travail après un congé parental ne soient pas diminuées. Il est bien entendu loisible à l'employeur d'accorder un meilleur poste au bénéficiaire après son retour du congé parental.

#### **Licenciement avec préavis**

L'interdiction faite à l'employeur de licencier avec préavis le bénéficiaire d'un congé parental (ou de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement avec préavis) s'applique à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental.

Par conséquent, pour ce qui est du 1<sup>er</sup> congé parental, la protection prend effet 2 mois avant le début du congé de maternité/dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le 2<sup>e</sup> congé, elle joue pendant les 4 mois précédant le début du congé parental.

À compter de ces dates et pendant toute la durée du congé parental, le bénéficiaire ne peut pas faire l'objet d'un licenciement avec préavis ou d'une convocation à un entretien préalable à un licenciement avec préavis.

Toute rupture de contrat prononcée malgré cette interdiction est considérée comme nulle et non avenue. Toutefois pour faire valoir cette nullité, le salarié doit s'adresser au Président du Tribunal du travail. Celui-ci constatera la nullité du licenciement et ordonnera le maintien de son contrat de travail. Le salarié dispose pour ce faire d'un délai de 15 jours après le licenciement.

#### **Licenciement avec effet immédiat**

Le bénéficiaire du congé parental ne jouit d'aucune protection lorsqu'il a commis une faute grave. Dans ce cas, l'employeur conserve son droit de rompre le contrat de travail avec effet immédiat.

La fin du contrat de travail entraîne alors la fin du congé parental et le salarié doit restituer les indemnités de congé parental d'ores et déjà perçues.

### Question 366

#### **L'employeur doit-il réintégrer la personne à la fin du congé parental ?**

L'employeur est non seulement obligé de reprendre le bénéficiaire à la fin du congé parental, mais aussi de lui conserver dans la mesure du possible son emploi antérieur.

Ce n'est que d'une façon exceptionnelle et objectivement justifiée que l'employeur peut lui offrir un emploi similaire, correspondant alors à ses qualifications et assorti d'une rémunération équivalente.

L'essentiel consiste en ce que les conditions de travail après un congé parental ne soient pas diminuées. Il est bien entendu loisible à l'employeur d'accorder un meilleur poste au bénéficiaire après son retour du congé parental.

### Question 367

#### **Le parent peut-il demander à voir ses conditions de travail assouplies ?**

Oui. Le parent peut demander un entretien avec son employeur. Il peut demander l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour son retour au travail.

Si l'employeur refuse la demande du salarié, il doit justifier son rejet. S'il ne justifie pas son rejet, le salarié peut avoir droit à des dommages et intérêts, à fixer par le Tribunal du travail.

### Question 368

#### **Qu'arrive-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire décide à la fin de son congé parental de ne pas reprendre le travail ?**

À l'expiration du congé parental, le bénéficiaire du congé parental est en principe tenu de reprendre incessamment son emploi. Il peut néanmoins démissionner par après en respectant les règles légales en matière de démission.

Mais le salarié qui ne souhaite pas du tout reprendre son emploi à l'expiration du congé parental est tenu d'en informer l'employeur pendant le congé parental, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission avec préavis, le préavis étant fonction de son ancienneté de service.

Toutefois, cette obligation d'information ne dispense pas le salarié de notifier sa démission en due forme à l'employeur, cette notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis légal.

**NOTONS :** Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission comme expliqué ci-avant constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

### Question 369

#### Qu'arrive-t-il si l'enfant décède ou s'il y a rejet d'adoption pendant le congé parental ?

Si l'enfant décède pendant le congé parental ou lorsque la procédure d'adoption n'aboutit pas, le congé parental entamé prend fin.

Le bénéficiaire est alors tenu de reprendre son travail au plus tard un mois après le décès de l'enfant ou le rejet de la demande d'adoption.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité de réemploi pour tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Pour tout mois entamé par le congé parental, le bénéficiaire touche un prorata de l'indemnité de congé parental. Les mensualités touchées jusque-là lui restent acquises.

### Question 370

#### Qu'arrive-t-il en cas de décès du parent bénéficiaire ?

En cas de décès du parent bénéficiaire, le congé parental de celui-ci cesse. Cette cessation du congé parental n'entraîne pas la restitution des indemnités déjà perçues.

L'autre parent peut le cas échéant prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé son employeur.

### Question 371

#### Quelle est l'incidence d'un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil pendant le congé parental ?

La survenance, pendant le congé parental de la mère, d'un nouveau congé de maternité ou d'accueil interrompt le congé parental en cours.

Dans ce cas, le congé de maternité ou le congé d'accueil se substitue au congé parental.

L'indemnité de congé parental cesse d'être payée et elle est remplacée par l'indemnité de maternité.

La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité.

Si la salariée décide de prendre un congé parental pour le nouvel enfant, consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, ce nouveau congé parental est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité ou d'accueil et doit être pris consécutivement à celle-ci.

Toutefois, si le congé parental a été pris par le père, il n'est pas interrompu par un nouveau congé de maternité.

## Question 372

**Quelles sont les sanctions de la violation des conditions d'obtention du congé parental ?**

Le congé parental cesse lorsque les conditions d'obtention ne sont plus remplies, et notamment dans les cas suivants :

**Résiliation volontaire du contrat de travail par le parent bénéficiaire**

Lorsque la résiliation volontaire prend effet avant l'expiration du congé parental (démission, résiliation d'un commun accord), elle entraîne la cessation du congé parental.

Les mensualités déjà versées doivent être remboursées intégralement.

**Interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté**

Dans ce cas, les mensualités déjà versées donnent également lieu à restitution intégrale.

Toutefois, si en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, le parent bénéficiaire est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé, les prestations versées jusqu'à cette date lui restent acquises.

La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire.

Ce cas de figure exceptionnel n'est pris en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur, si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

## Question 373

**Quelle est l'incidence de la cessation des affaires de l'employeur pour cause de faillite, de décès, ou d'incapacité physique sur le congé parental ?**

En cas de cessation des affaires de l'employeur, par exemple pour cause de faillite, de décès ou d'incapacité physique, la loi prévoit la cessation de plein droit du contrat de travail, sauf continuation des affaires par le curateur (en cas de faillite) ou le successeur de l'employeur (en cas de décès ou d'incapacité physique).

La fin du contrat de travail devrait dans ces cas, également entraîner la fin du congé parental, mais sans que le salarié ne doive restituer les indemnités de congé parental d'ores et déjà perçues, la cause lui étant extérieure.

## 4.5. LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

La loi du 15 décembre 2017 a apporté d'importantes modifications au congé pour raisons familiales, qui s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Question 374

**Quel est l'objectif du congé pour raisons familiales ?**

Grâce au congé pour raisons familiales, les parents ayant à charge un enfant malade, peuvent rester à son chevet pendant les premiers moments de la maladie et chercher d'autres solutions de garde dans l'hypothèse où la maladie devait durer plus longtemps.

## Question 375

**Dans quels cas s'applique le congé pour raisons familiales ?**

Un congé pour raisons familiales est accordé en cas de maladie de l'enfant, d'accident ou d'une autre raison impérieuse de santé qui nécessite la présence de l'un des parents.

Il appartient au médecin d'indiquer sur le certificat médical que la présence du parent est indispensable.

## Question 376

**Qui peut bénéficier d'un congé pour raisons familiales ?**

Peuvent bénéficier d'un congé pour raisons familiales :

- les salariés ;
- les apprentis ;
- les travailleurs indépendants ;
- les fonctionnaires, employés et ouvriers de l'État, d'une commune ou d'un établissement public, ainsi que les agents des CFL.

Le congé pour raisons familiales n'est pas limité à l'hypothèse selon laquelle les deux parents travaillent. En conséquence, si un seul des parents travaille et que l'autre est au foyer, le parent travailleur salarié ou apprenti a droit au congé pour raisons familiales.

Chaque parent qui travaille a un droit individuel au congé pour raisons familiales. Toutefois, la loi précise que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

**À NOTER :**

Il résulte des travaux préparatoires de la loi du 15 décembre 2017 que le congé pour raisons familiales devrait aussi être accordé au parent divorcé/séparé, ainsi qu'au beau-père (Stiefvater)/belle-mère (Stiefmutter) qui assure l'éducation de l'enfant ensemble avec la mère ou le père, qu'il s'agisse de couples de sexe différent ou de même sexe.

## Question 377

**Quelle est la durée du congé pour raisons familiales ?**

Jusqu'au 31 décembre 2017, le congé pour raisons familiales était en principe limité à 2 jours par an, par parent actif et par enfant.

La durée du congé pour raisons familiales était portée à 4 jours par an pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la durée du congé dépend de l'âge de l'enfant :

- 12 jours pour la tranche d'âge concernée, si l'enfant est âgé de moins de 4 ans accomplis ;
- 18 jours pour la tranche d'âge concernée, si l'enfant est âgé entre 4 ans accompli et moins de 13 ans accomplis ;
- 5 jours pour la tranche d'âge concernée, si l'enfant est âgé entre 13 ans accomplis et jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis, mais uniquement s'il est hospitalisé.

Pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé, le congé pour raisons familiales dû par tranche d'âge est doublé. En outre, la dernière tranche d'âge s'applique sans limite d'âge pour ces enfants.

**ATTENTION :**

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au 1<sup>er</sup> janvier 2018 sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

Cette règle transitoire s'applique uniquement aux deux premières tranches d'âge, c'est-à-dire aux enfants ayant plus de 0 ans et moins de 13 ans accomplis alors que la dernière tranche touche une catégorie d'âge non visée par les dispositions anciennes à savoir celle entre 15 et 18 ans et pose une condition supplémentaire puisque le congé pour raisons familiales s'applique uniquement en cas d'hospitalisation du jeune entre 13 et 18 ans.

Sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, il est possible de prolonger cette durée si l'enfant souffre d'une maladie exceptionnellement grave (cancer ou hospitalisation de plus de 2 semaines). Dans ce cas, un dossier complet comprenant un rapport médical est à présenter à la Caisse nationale de santé.

La durée de la prolongation est déterminée individuellement au cas par cas, étant entendu que la durée maximale d'un congé pour raisons familiales est limitée à 52 semaines.

### Question 378

#### **Les jours de congé sont-ils fractionnables ?**

Contrairement à ce qui est prévu pour le congé parental, le congé pour raisons familiales ne doit pas être pris en bloc.

Ainsi, le parent peut prendre une demi-journée lors d'une première maladie de l'enfant et prendre le restant du congé plus tard en cas de nouvelle maladie.

Toute fraction ne dépassant pas 4 heures de travail est mise en compte pour une demi-journée.

Toute fraction dépassant 4 heures de travail est mise en compte pour une journée.

### Question 379

#### **Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?**

Le congé pour raisons familiales est assimilé à une absence pour cause de maladie.

Il s'ensuit que le bénéficiaire doit, le jour même de son absence, informer son employeur de la maladie de l'enfant. Cette information peut se faire, soit oralement, soit par écrit. Le bénéficiaire peut l'accomplir lui-même ou en charger une tierce personne.

En plus de cet avertissement, le bénéficiaire doit soumettre un certificat médical à son employeur. Ce certificat doit mentionner les matricules de l'enfant malade et du parent, l'identité de l'enfant, la maladie grave dont il souffre ainsi que sa durée prévisible. En outre, il doit indiquer que la présence du parent auprès de l'enfant est nécessaire.

Le certificat médical doit parvenir à l'employeur dans les meilleurs délais, de préférence le lendemain de l'avertissement.

Précisons qu'un certificat médical doit être présenté à l'employeur peu importe la durée de la maladie de l'enfant, même si celle-ci ne dure par exemple qu'un jour.

### Question 380

#### **Qui paie le salaire pendant un congé pour raisons familiales ?**

Les jours pris à titre de congé pour raisons familiales sont indemnisés non par l'employeur, mais par la caisse de maladie compétente.

En pratique, il appartient à l'employeur d'avancer la rémunération due pour les jours de congé pour raisons familiales. Il sera remboursé ultérieurement par la Caisse nationale de santé, sur base du certificat médical du salarié.

### Question 381

#### **Le salarié en congé pour raisons familiales peut-il être licencié ?**

Si le bénéficiaire a informé son employeur le jour même de son absence, il est protégé à partir de ce moment contre un licenciement.

Il faut souligner que cette protection ne joue pas pendant toute la durée de la maladie de l'enfant, mais qu'elle s'applique uniquement pendant l'absence du bénéficiaire telle qu'elle résulte du certificat médical.

Toute rupture de contrat intervenant malgré cette protection est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Cependant, la protection contre un licenciement ne s'applique pas si :

- le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence ;
- le certificat médical n'est pas soumis à l'employeur ;
- l'avertissement du premier jour ou la présentation du certificat médical interviennent après que le bénéficiaire ait reçu la lettre de licenciement ou la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- le bénéficiaire a commis une faute grave.

#### Question 382

##### **Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour raisons familiales ?**

Tout comme ceux qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée, un salarié embauché par contrat à durée déterminée a droit à un congé spécial en cas d'état de santé grave de son enfant.

Cependant, le fait que la maladie de l'enfant se prolonge au-delà de l'échéance du contrat n'empêche pas celui-ci de se terminer à la date prévue.

#### Question 383

##### **Un congé pour raisons familiales est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?**

La réponse à cette question est positive. Le salarié en période d'essai a droit au congé pour raisons familiales au même titre que les salariés engagés définitivement.

Cependant, si la maladie de l'enfant intervient pendant cette phase, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle du congé, c'est-à-dire au maximum 2 jours ou 4 jours, sauf prolongation en cas de maladie exceptionnellement grave.

## 4.6. LE CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT

#### Question 384

##### **Quel est l'objectif du congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?**

Grâce à ce congé spécial pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, désigné ci-après par « congé d'accompagnement », toute personne peut s'abstenir de travailler afin de rester au chevet d'un de ses proches qui souffre d'une maladie grave en phase terminale.

La loi a limité ce congé à la maladie grave d'une des personnes suivantes :

- un parent au premier degré en ligne ascendante ou descendante, c'est-à-dire ses père et mère ou ses enfants ;
- un parent au second degré en ligne collatérale, c'est-à-dire ses frère et sœur ;
- son conjoint ou partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

#### Question 385

##### **Dans quels cas a-t-on droit au congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?**

Un congé d'accompagnement est accordé en cas de maladie grave d'une personne, qui est en phase terminale et dont l'état nécessite la présence d'un proche.

## Question 386

**Qui peut bénéficier d'un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?**

Peuvent bénéficier d'un tel congé :

- les salariés ;
- les apprentis ;
- les travailleurs indépendants ;
- les fonctionnaires, employés et ouvriers de l'État, d'une commune ou d'un établissement public, ainsi que les agents des CFL.

## Question 387

**Quelle est la durée du congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?**

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser 5 jours ouvrables par cas et par an. Cependant, le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

## Question 388

**Les jours de congé sont-ils fractionnables ?**

Le congé d'accompagnement peut être fractionné.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'un congé d'accompagnement à temps partiel ; dans ce cas la durée du congé est augmentée proportionnellement.

## Question 389

**Est-il possible de partager ce congé avec un autre parent ?**

Le congé d'accompagnement ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période. Toutefois, si pendant cette période deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie, elles peuvent bénéficier chacune d'un congé d'accompagnement à temps partiel, sans que la durée totale des congés alloués ne puisse dépasser 40 heures.

## Question 390

**Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?**

Le régime de ce congé d'accompagnement est similaire à celui du congé pour raisons familiales.

Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence.

L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

À la demande de son employeur ou de la Caisse nationale de santé, le salarié doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

**ATTENTION :** En pratique, la CNS exige que le salarié lui adresse un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie.

En guise de confirmation de l'octroi du congé, la CNS transmet un carnet d'accompagnement à l'adresse indiquée par le demandeur.

Ce carnet comprend un jeu de formulaires libellés « Justificatif d'absence pour congé d'accompagnement » ainsi que des étiquettes individuelles à y apposer et dont chacune a la valeur d'un crédit d'une heure de congé d'accompagnement.

Le bénéficiaire du congé est obligé d'avertir son employeur au plus tard le premier jour de son absence pour congé d'accompagnement en lui transmettant le nombre adéquat de formulaires justificatifs d'absence et d'étiquettes y relatives.

Pour des informations complémentaires concernant la prise en charge et la gestion vous pouvez vous adresser au Service « Congé d'accompagnement » Tél. : +352 2757-4056 Fax : +352 2757-4080 (Source : www.cns.lu).

#### Question 391

##### **Qui paie le salaire pendant un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?**

Les jours pris au titre de ce congé sont indemnisés non par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé.

#### Question 392

##### **Le salarié en congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie peut-il être licencié ?**

La période du congé d'accompagnement est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent donc applicables aux bénéficiaires.

Si le bénéficiaire a informé son employeur le jour même de son absence, il est protégé à partir de ce moment contre un licenciement.

Toute rupture de contrat intervenant malgré cette protection est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Cependant, la protection contre un licenciement ne s'applique pas si :

- le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence ;
- le certificat médical n'est pas soumis à l'employeur ;
- l'avertissement du premier jour ou la présentation du certificat médical interviennent après que le bénéficiaire ait reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- le bénéficiaire a commis une faute grave.

#### Question 393

##### **Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?**

Tout comme ceux qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée, un salarié embauché par contrat à durée déterminée a droit à un congé spécial en cas d'état de santé grave d'un proche.

Cependant, le fait que la maladie du proche se prolonge au-delà de l'échéance du contrat n'empêche pas celui-ci de se terminer à la date prévue.

#### Question 394

##### **Un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?**

Le salarié en période d'essai a droit au congé d'accompagnement au même titre que les salariés engagés définitivement. Cependant, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle du congé.

# 5 LES CONGÉS LIÉS À LA FORMATION

## 5.1. LE CONGÉ POUR LA FORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

### Question 395

#### Quel est l'objet de ce congé ?

Ce congé a pour but de permettre aux délégués du personnel de participer sans perte de rémunération, pendant leurs heures de travail, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées.

Ainsi, ils peuvent perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques nécessaire à leur rôle de représentants des salariés.

### Question 396

#### Quelle est la durée de ce congé ?

L'employeur est obligé d'accorder un certain nombre de jours au titre de ce congé formation aux membres titulaires de la délégation du personnel.

La durée de ce congé varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 49 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé formation ;
- dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à 2 semaines de travail de congé formation ;
- dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé formation par année.

Les délégués élus pour la première fois ont en sus droit à un supplément de 16 heures de formation à utiliser au cours de leur mandat.

Les délégués suppléants ont droit à la moitié des heures de formation accordées aux délégués effectifs.

Précisons que la durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé, elle est assimilée à une période de travail.

### Question 397

#### Qui prend en charge ce congé ?

L'employeur et l'État se partagent la prise en charge de ce congé en fonction de la taille de l'entreprise :

- dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 49 travailleurs, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'État ;
- dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 150 travailleurs, les dépenses de rémunération afférentes à 1 semaine de congé formation étant prises en charge par l'État, la deuxième restant à charge de l'employeur ;
- dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, l'employeur assume seul les frais liés au congé-formation des délégués du personnel.

## Question 398

**Existe-il un congé spécifique pour les délégués à la sécurité et à la santé ?**

Oui, en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel, les délégués à la sécurité et à la santé ont droit à un congé spécifique de 40 heures par mandat pour perfectionner ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail, dont les modalités seront fixées par règlement grand-ducal.

Pour un délégué à la sécurité et à la santé élu pour la première fois, le nombre d'heures de congé-formation est augmenté de 10 heures pour la 1<sup>ère</sup> année de son mandat dans l'entreprise en question.

## Question 399

**Existe-il un congé spécifique pour les délégué-es à l'égalité ?**

Oui, le/la délégué-e à l'égalité dispose de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'État, en ce qui concerne les établissements dont le nombre total des salariés n'excède pas 150.

## 5.2. LE CONGÉ POUR LA FORMATION DES TRAVAILLEURS DÉSIGNÉS

## Question 400

**Qui est le travailleur désigné ?**

La loi donne à l'employeur l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés. Ces activités comprennent les activités d'information et de formation, de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'une organisation systématique de prévention des risques professionnels.

Comme l'employeur ne peut très souvent pas consacrer le temps approprié à ces obligations, le législateur a prévu que l'employeur se fasse assister par un salarié spécialement formé en la matière, à savoir le travailleur désigné.

Ce travailleur désigné a notamment comme mission de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

## Question 401

**Quelle est la durée de son congé-formation ?**

Les travailleurs désignés doivent suivre une formation appropriée et se soumettre périodiquement à une remise à niveau de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 détermine les modalités de la formation imposée aux travailleurs désignés. Cette formation comprend une formation de base et des formations spécifiques, qui sont fonction de la taille de l'entreprise en termes d'effectif de travailleurs et de la nature des activités de l'entreprise.

## 5.3. LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

### Question 402

#### Qu'est-ce que le congé individuel de formation ? (ci-après « congé-formation »)

Le congé-formation est un congé spécial destiné à permettre aux travailleurs salariés de participer à des cours, de se préparer à des examens et d'y participer, de rédiger des mémoires ou d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible.

### Question 403

#### Qui peut bénéficier du congé-formation ?

Peuvent bénéficier de ce congé les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale.

### Question 404

#### Quelles conditions les intéressés doivent-ils remplir pour bénéficier du congé-formation ?

Les travailleurs salariés doivent être normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, être liés par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Grand-Duché et avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur au moment de la demande de congé.

Les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale doivent être affiliés depuis 2 ans au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise.

### Question 405

#### Quelles démarches l'intéressé doit-il entreprendre pour obtenir un congé-formation ?

L'intéressé doit déposer une demande au Service de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle deux mois avant le début du congé sollicité.

Concrètement, il doit :

- remplir le formulaire de demande d'octroi d'un congé-formation téléchargeable sur : [www.men.public.lu](http://www.men.public.lu) ;
- faire aviser la demande par son employeur ;
- envoyer le formulaire dûment rempli et accompagné des pièces demandées à l'adresse suivante :

**Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse**  
Service de la formation professionnelle/Congé-formation  
29, rue Aldringen  
L-1118 Luxembourg

La demande contient obligatoirement les éléments suivants :

- le nom du demandeur ;
- la date du début et de la fin de la/des formation(s) ;
- la durée de la/des formation(s) en heures ;
- la date du début et de la fin du congé sollicité ;
- la raison sociale de l'organisme de formation ;
- l'attestation d'inscription ou de préinscription ;
- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- l'avis de l'employeur.

## Question 406

**Que se passe-t-il en cas d'avis négatif de l'employeur ?**

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

## Question 407

**Quelles formations sont éligibles pour l'obtention du congé-formation ?**

Sont éligibles les formations offertes, soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger :

- par la Chambre des salariés et les autres chambres professionnelles ;
- par les fondations, personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ;
- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- les communes ;
- les ministères, administrations et établissements publics.

La formation ne doit pas forcément avoir un lien direct avec la profession exercée.

Ne sont pas éligibles les formations prévues et cofinancées par d'autres dispositions légales.

## Question 408

**Quelle est la durée maximale du congé-formation ?**

La durée maximale du congé-formation est de 80 jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle. Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de 20 jours.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé par formation sont calculés proportionnellement.

La durée du congé-formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation.

## Question 409

**Le congé-formation peut-il être fractionné ?**

Le congé-formation peut être fractionné mais sa durée minimale est de 1 jour.

## Question 410

**Comment le nombre de jours de congé-formation est-il déterminé ?**

Le nombre total de jours de congé-formation auquel le bénéficiaire peut prétendre dépend du nombre d'heures investies dans la formation. Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles ou instituts de formation.

Le nombre d'heures investies est converti en nombre de journées de travail. 8 heures de formation comptent pour une journée de travail. Le quotient ainsi calculé est divisé par 3 pour obtenir le nombre de jours de congé-formation. Le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.

**Exemple de calcul pour une formation de 30 heures**

$30 : 8 = 3,75$  journées de travail

$3,75 : 3 = 1,25$  jours de congé-formation (à arrondir à l'unité inférieure)

Une formation de 30 heures donne droit à 1 jour de congé-formation.

## Question 411

**Est-ce que le bénéficiaire du congé-formation jouit d'une protection sociale ?**

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables au bénéficiaire.

## Question 412

**Est-ce que les salariés bénéficiant du congé-formation sont rémunérés ?**

Les salariés bénéficiaires du congé-formation ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire, payée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

## Question 413

**L'employeur bénéficiera-t-il d'un remboursement pour le congé-formation ?**

L'employeur se verra rembourser le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales. Il doit faire à cet effet, une déclaration dont le modèle est défini par le ministre compétent.

## Question 414

**Quelles sanctions le bénéficiaire du congé-formation encourt-il en cas de déclarations inexactes ou incomplètes ?**

Les indemnités accordées doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que le bénéficiaire savait inexactes ou incomplètes. Le bénéficiaire doit en outre payer les intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution.

## 5.4. LE CONGÉ LINGUISTIQUE

## Question 415

**Qu'est-ce que le congé linguistique ?**

Le congé linguistique constitue un volet supplémentaire du congé individuel de formation et a pour but de permettre aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise, ainsi que de préparer et de participer à des examens y relatifs.

## Question 416

**Qui peut bénéficier du congé linguistique ?**

Pour pouvoir bénéficier de ce congé linguistique, le demandeur doit remplir les conditions suivantes :

- être occupé sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois ;
- être lié par un contrat de travail à une entreprise ou une association légalement établie et active au Luxembourg, au moment de solliciter le congé ;
- avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de cet employeur.

## Question 417

**Comment obtenir un congé linguistique ?**

Le congé est accordé sur demande de l'intéressé par le ministre du Travail et de l'Emploi, après avis de l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé dans deux cas :

- si l'absence du salarié demandeur risque d'avoir des répercussions majeures préjudiciables à l'exploitation de l'entreprise ;
- si l'absence du salarié demandeur risque d'avoir des répercussions majeures préjudiciables au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

#### Question 418

##### Quelles sont les formations éligibles ?

Sont éligibles les formations en langue luxembourgeoise dispensées soit au Luxembourg, soit à l'étranger :

- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- par les chambres professionnelles et les communes ;
- par les fondations, les associations et les personnes privées agréées individuellement à cet effet par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle ;
- les administrations, ministères et institutions publiques.

Pour éviter un double financement de la part de l'État, les participants aux formations financées ou cofinancées sur base d'autres dispositions légales ne peuvent pas prétendre au bénéfice du congé linguistique (formations incluses dans un plan ou projet de formation approuvé par le ministre, congé-formation des représentants du personnel).

#### Question 419

##### Quelle est la durée du congé linguistique ?

La durée du congé linguistique ne peut pas dépasser 200 heures, obligatoirement divisés en 2 tranches de 80 à 120 heures chacune, pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le congé linguistique a donc une durée minimale de 160 heures.

Le droit à la deuxième tranche n'est ouvert qu'après obtention du diplôme ou autre certificat de réussite sanctionnant les cours de la première tranche.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale étant d'une demi-heure par jour.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement.

#### Question 420

##### Qui prend en charge le congé linguistique ?

Chaque heure de congé linguistique est rémunérée par une indemnité compensatoire égale au salaire horaire moyen, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum horaire pour travailleurs non qualifiés.

Cette indemnité est versée par l'employeur.

L'État rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales.

En cas de déclarations délibérément incorrectes ou incomplètes les indemnités accordées sont augmentées des intérêts au taux légal et doivent être restituées immédiatement.

## 5.5. LE CONGÉ SANS SOLDE POUR FORMATION

### Question 421

#### Quel est l'objet de ce congé ?

Le salarié désireux de suivre une formation de longue durée peut à cet effet obtenir un congé sans solde. Après la formation il réintègre son entreprise sans perte de ses droits acquis.

Le congé sans solde permet ainsi à son bénéficiaire de se défaire temporairement de ses engagements professionnels afin de pouvoir suivre une formation professionnelle pendant un certain laps de temps.

### Question 422

#### Quelles formations sont éligibles ?

Les formations couvertes sont celles offertes par les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycée, université, institut d'enseignement supérieur), reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités.

Sont également couvertes, les formations sanctionnées soit par un diplôme, soit par un certificat de participation offertes au Luxembourg par :

- les chambres professionnelles ;
- les communes ;
- le ministère de l'Éducation nationale ;
- les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre.

### Question 423

#### Comment faire pour bénéficier d'un tel congé sans solde ?

Elle doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception.

La demande de congé sans solde pour des besoins de formation doit être adressée à l'employeur.

### Question 424

#### Que doit contenir la demande de congé sans solde ?

La demande doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la ou des périodes de congé sollicitées ainsi qu'une mention que l'absence de réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.

### Question 425

#### L'employeur doit-il répondre à la demande ?

La réponse de l'employeur doit intervenir endéans les 30 jours par écrit avec accusé de réception.

L'absence de réponse vaut acceptation de la demande en ce qui concerne la première période sollicitée en cas de pluralité de périodes de congé sollicités.

### Question 426

#### Quel est le délai de préavis à respecter par le demandeur du congé sans solde ?

Le demandeur du congé doit respecter un préavis de 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois. Cette période de notification est de 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

## Question 427

**La demande peut-elle être refusée par l'employeur ?**

La demande peut être refusée par l'employeur si le demandeur est un cadre supérieur ou lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

Précisons que la loi définit les cadres supérieurs comme étant des travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que les salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

## Question 428

**Le début du congé peut-il être reporté par l'employeur ?**

Dans certaines situations l'employeur peut reporter le congé sollicité au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois. Le report ne peut excéder 2 ans lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois.

Ce report peut se faire :

- lorsqu'une proportion significative des salariés d'un département serait absente pendant la période de congé sollicitée pour une durée étendue et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;
- lorsque le remplacement de la personne demandant le congé ne peut être organisé pendant la période de notification (de préavis) en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche ou la profession visée ;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

## Question 429

**Que peut faire l'employeur lorsqu'il est confronté à une pluralité de demandes ?**

En cas de pluralité de demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et lorsque cette pluralité fait que toutes les demandes ne peuvent être accordées simultanément pour les motifs permettant à l'employeur de prononcer un report du congé, priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.

## Question 430

**Est-ce que le congé sans solde peut être interrompu ?**

L'acquiescement par l'employeur à la demande constitue un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur.

En cas de survenance toutefois d'un événement de force majeure, le retrait de l'acquiescement de l'employeur ou de l'engagement du salarié peut se faire, sauf si l'employeur s'est engagé à embaucher un travailleur à durée déterminée. Si ce retrait émane de l'employeur, celui-ci est tenu de dédommager le salarié des frais déjà engagés et non récupérables pour sa formation.

Après le début du congé, la cessation du congé par le salarié n'est en tout cas possible qu'avec accord de l'employeur.

## Question 431

**Quelle est l'incidence de la maladie du salarié sur le congé sans solde ?**

Le fait de tomber malade durant le congé sans solde ne donne pas droit au report de la durée autorisée résiduelle du congé sans solde. En cas de maladie s'étalant sur une période de plus de 25% de la durée du congé ou de force majeure qui rendrait impossible, en tout ou en partie, la participation à la formation pour laquelle le congé a été demandé, le salarié peut solliciter la cessation de son congé.

L'employeur donne suite à cette demande à moins que des raisons d'organisation de travail impérieuses ne permettent pas de réintégrer le salarié avant la fin de la période de congé demandée et accordée.

## Question 432

**Quelle est la durée du congé sans solde ?**

La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum.

La durée minimale d'un congé est de 4 semaines de calendrier consécutives.

La durée maximale d'un congé est de 6 mois consécutifs.

La durée du congé est toujours exprimée en semaines ou mois entiers et doit être proportionnelle par rapport à la formation en question.

## Question 433

**Le salarié doit-il produire la preuve matérielle de la participation à une formation ?**

Sur demande de l'employeur, le travailleur doit produire un certificat de participation à la formation au titre de laquelle il a bénéficié d'un congé sans solde.

## Question 434

**Quel est l'effet du congé sans solde sur le contrat de travail du salarié ?**

Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu.

## 6 LE CONGÉ-JEUNESSE

## Question 435

**Quel est l'objet du congé-jeunesse ?**

Le congé-jeunesse permet aux salariés de participer à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions, rencontres au Grand-duché de Luxembourg et à l'étranger, afin de soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse au niveau local, régional et national.

## Question 436

**Quelles sont les activités compatibles avec un congé-jeunesse ?**

Les activités pouvant être prises en compte au titre du congé-jeunesse sont les suivantes :

- la formation et le perfectionnement d'animateur ;
- la formation et le perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives, pour autant que les activités de formation et de perfectionnement visent essentiellement les jeunes ;
- l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives et culturelles pour jeunes.

**Exemples d'activités éducatives éligibles pour le congé-jeunesse**

- colonies de vacances organisées par des organismes agréées au Luxembourg ;
- camps pour jeunes organisés par les mouvements guides et scouts ou les sapeurs-pompiers ;
- activités de loisirs organisées par les communes ;
- concours internationaux pour jeunes talents y compris la préparation des jeunes à ces concours ;
- activités sportives organisées par des fédérations reconnues par le Ministre des Sports pour autant qu'elles visent essentiellement les jeunes :
  - camps d'entraînement,
  - tournois pour jeunes,
  - activités de sensibilisation pour jeunes : Wibbel an Dribbel ;
- activités culturelles :
  - stages de créativité (stages musicaux...),
  - tournées de chorales de jeunes, orchestres de jeunes...

**Formations éligibles pour le congé-jeunesse**

- formation d'aide-animateur/animateur ;
- formation de spécialisation (3<sup>e</sup> cycle) ;
- séminaires nationaux et internationaux pour travailleurs de jeunesse offertes par le SNJ, dans le cadre du programme « Jeunesse en action », respectivement par le Conseil de l'Europe ;
- séminaires nationaux et internationaux d'organisations internationales comme les guides et scouts.

Source : [www.snj.public.lu](http://www.snj.public.lu)

## Question 437

**Quelle est la durée du congé-jeunesse ?**

Les bénéficiaires du congé-jeunesse peuvent se voir accorder 60 jours de congé tout au long de leur carrière professionnelle. Cependant, il n'est pas possible de bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de 20 jours par période de 2 ans.

Les jours de congés-jeunesse accordés correspondent à la durée de la formation. Cependant, le jeune qui souhaite suivre une formation pour l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives pour les jeunes et qui n'est pas titulaire d'un brevet d'aide-animateur ou d'animateur ou ne dispose pas d'une qualification équivalente ne peut prétendre à couvrir toute sa formation par des jours de congé-jeunesse. Dans ce cas, seuls les 2/3 du nombre de jours investis dans le travail avec les jeunes peuvent être couverts par un congé-jeunesse. Les fractions de jours pris en compte sont arrondies au nombre entier supérieur.

Le congé-jeunesse peut être fractionné avec un minimum de 2 jours, sauf s'il s'agit d'une série de cours dont chacun dure une journée seulement.

Il ne peut pas être imputé sur le congé normal fixé par la loi ou une convention spéciale.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours de congé-jeunesse sont calculés proportionnellement.

## Question 438

**Sous quelles conditions le congé-jeunesse est-il accordé ?**

Le congé-jeunesse est accordé aux conditions suivantes :

- l'intéressé doit être normalement occupé sur le territoire luxembourgeois, c'est-à-dire soit :
  - être lié par un contrat de travail à une entreprise ou une association légalement établie et active au Luxembourg ;
  - exercer une profession indépendante ou libérale ;

- le congé ne peut pas être rattaché au congé annuel légal normal ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul causerait une absence continue de plus de 3 semaines ;
- le congé peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise ou à la planification du congé annuel du personnel.

#### Question 439

##### Quelle est la démarche à suivre pour obtenir le congé-jeunesse ?

L'intéressé doit adresser sa demande au Service national de la jeunesse un mois avant le début du congé sollicité.

Le formulaire préétabli de demande est à remplir par le demandeur, puis par son employeur (pour les salariés du secteur public ou privé).

Le demandeur soumet ensuite ledit formulaire à l'organisateur de la formation ou de l'activité.

Cet organisateur (association ou fédération) certifie par sa signature la participation du demandeur.

#### Question 440

##### Quelles sont les indemnités accordées aux salariés ?

Les salariés bénéficiant du congé-jeunesse ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen et payée par l'employeur, sur présentation d'un certificat de participation effective, établi par l'organisme organisateur de la formation.

Cette indemnité ne peut pas être supérieure à 4 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Cette indemnité leur est versée par l'employeur, qui se fait rembourser par l'État, tant l'indemnité elle-même que la part patronale des cotisations sociales. La demande de remboursement est à effectuer par le biais d'un formulaire préétabli.

#### Question 441

##### Le congé-jeunesse est-il assimilé à une période de travail effectif ?

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

## 7 LES CONGÉS LIÉS À LA QUALITÉ D'ÉLU DU SALARIÉ

### 7.1. LE CONGÉ POUR MANDAT SOCIAL

#### Question 442

##### Qui peut bénéficier d'un congé pour mandat social ?

Peuvent bénéficier du congé pour mandat social les salariés remplissant un ou plusieurs des mandats suivants :

- membre d'une chambre professionnelle ;
- membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale ;
- assesseur auprès du tribunal du travail ;
- assesseur-assuré auprès du Conseil arbitral de la sécurité sociale et du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Le congé pour mandat social ne peut être utilisé par les personnes concernées que pour l'exercice des missions qui découlent directement de l'accomplissement de leur mandat. Ils doivent aviser leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à exercer leur mandat.

#### Question 443

##### Quelle est la protection assurée aux salariés concernés ?

Les bénéficiaires peuvent s'absenter de leur lieu de leur travail pour remplir leurs mandats ou fonctions avec maintien de leur rémunération normale, des avantages attachés à leur activité professionnelle. L'exercice de leur mandat social ne peut en aucun cas être une cause de résiliation de leur contrat.

Le congé social est considéré comme du temps de travail effectif et ne peut être imputé sur le congé annuel de récréation.

Les dispositions légales en matière de droit du travail et de sécurité sociale restent applicables.

#### Question 444

##### Quelle est la durée du congé pour mandat social ?

Le congé pour mandat social comprend un maximum de 4 heures de travail pour chaque réunion ou pour chaque audience des institutions et juridictions, avec remboursement de l'employeur. Au-delà des 4 heures, le salarié bénéficie d'une simple dispense de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur sans remboursement possible.

#### Question 445

##### Comment l'employeur obtient-il remboursement du congé pour mandat social ?

La chambre professionnelle, l'institution de sécurité sociale ou la juridiction, où est exercé le mandat, rembourse à l'employeur un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est absenté du travail pour remplir son mandat.

**ATTENTION** : le remboursement effectué une fois par an sur base d'une déclaration à présenter à l'institution ou à la juridiction concernée au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

Faute de présentation de la déclaration de remboursement à cette date, le droit au remboursement pour l'année en question est déchu.

La déclaration est faite sur une fiche que chaque membre ou assesseur reçoit du président de l'institution ou de la juridiction concernée et qu'il remet à son employeur qui la remplit et qui signe la déclaration et la demande en remboursement.

L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature de la personne intéressée.

## 7.2. LE CONGÉ POLITIQUE

### 7.2.1. Le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux

#### Question 446

##### À quoi sert ce congé politique ?

Le congé politique a pour but de permettre aux salariés qui sont bourgmestre, échevin ou conseiller communal, d'exercer leurs mandats ou fonctions.

**ATTENTION** : le congé politique ne peut être utilisé que pour l'exercice des missions découlant directement de l'accomplissement de leurs mandats ou de leurs fonctions.

#### Question 447

##### Quelle est la durée de ce congé politique ?

La durée du congé varie entre 5 et 40 heures par semaines selon, d'une part, le nombre de membres composant le conseil communal et, d'autre part, selon la fonction des élus.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, le nombre d'heures de congé est adapté proportionnellement au temps de travail. L'élu communal peut prendre le congé à sa convenance, par jour de travail ou partie de jour de travail. Cependant, il ne peut reporter le congé d'une année sur l'autre.

Le congé politique ne peut pas être imputé sur le congé annuel payé.

#### Les bourgmestres et échevins

EN GÉNÉRAL		
Composition du Conseil communal de la commune	Congé hebdomadaire maximal accordé au bourgmestre	Congé hebdomadaire maximal accordé aux échevins
7 membres	9 heures	5 heures
9 membres	13 heures	7 heures
11 membres	20 heures	10 heures
13 membres	28 heures	14 heures
15 membres au moins	40 heures	20 heures

#### Les conseillers communaux

Système de vote	Congé hebdomadaire maximal accordé aux conseillers communaux
Communes votant suivant le système de la majorité relative	3 heures
Communes votant suivant le système de la représentation proportionnelle	5 heures

#### Question 448

##### La durée de ce congé politique est-elle assimilée à une période de travail effectif ?

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

L'employeur continue de leur verser l'intégralité de leur rémunération, mais se fera rembourser le montant correspondant aux heures de congé politique.

#### Question 449

##### Quelle est la procédure que doit suivre l'employeur du salarié bénéficiaire pour obtenir le remboursement ?

Le remboursement a lieu une fois par an.

L'employeur doit demander au ministère de l'Intérieur le remboursement des heures de congé politique avant le 30 septembre de l'année qui suit les absences concernées.

**Exemple**

*La demande de remboursement ou d'indemnisation doit avoir lieu au plus tard le 30 septembre 2017 pour toutes les heures de congé politique effectuées en 2016.*

Cette demande peut se faire :

- en envoyant une déclaration électronique via MyGuichet, ou
- en remplissant et en envoyant à la Direction des finances communales du ministère de l'Intérieur le formulaire demande de remboursement du congé politique communal.

Le remboursement, effectué par l'intermédiaire du fonds des dépenses communales, porte sur la rémunération brute du salarié ainsi que sur les cotisations patronales versées aux organismes de sécurité sociale et à la Mutualité des Employeurs pendant les périodes de congé politique.

## Question 450

**Un élu d'une commune luxembourgeoise travaillant dans une entreprise étrangère, peut-il aussi bénéficier dudit congé politique ?**

Oui, son employeur sera remboursé par la commune concernée. Cependant, cette possibilité reste à la discrétion de son employeur, puisque la loi luxembourgeoise n'est pas opposable à une société non luxembourgeoise.

## Question 451

**Un élu d'une commune d'un autre pays que le Luxembourg peut-il aussi bénéficier dudit congé politique ?**

En la teneur actuelle de la législation, la réponse à cette question est négative, à défaut d'accord entre les autorités compétentes des pays concernés.

## 7.2.2. Le congé politique des députés

## Question 452

**À quoi sert le congé politique des députés ?**

Le congé politique a pour but de permettre aux salariés qui sont députés d'exercer leurs mandats ou fonctions.

**ATTENTION :** Le congé politique ne peut être utilisé que pour l'exercice des missions découlant directement de l'accomplissement de leur mandat, dont notamment la participation aux travaux de la Chambre des députés ou de leur groupe politique ou technique, ainsi que pour préparer ces travaux. Le Bureau de la Chambre définit la nature des travaux à prendre en considération et fixe forfaitairement la part du congé politique consacrée à la préparation des travaux.

## Question 453

**Quelle est la durée du congé politique des députés ?**

La durée du congé est de 20 heures par semaine maximum.

Le congé peut être pris par jour ou partie de jour, mais ne peut pas être reporté d'une session parlementaire à l'autre.

Le congé politique ne peut pas être imputé sur le congé annuel payé.

## Question 454

**La durée de ce congé politique est-elle assimilée à une période de travail effectif ?**

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

L'employeur continue de leur verser l'intégralité de leur rémunération, mais se fera rembourser le montant correspondant aux heures de congé politique.

Le congé politique des députés peut être cumulé avec le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux, sans toutefois dépasser un maximum de 40 heures par semaine.

#### Question 455

##### **Quelle est la procédure que doit suivre l'employeur du salarié bénéficiaire pour obtenir le remboursement ?**

La Chambre rembourse à l'employeur du salarié un montant correspondant à la rémunération brute majorée des cotisations patronales versées aux organismes de la sécurité sociale pendant la période pendant laquelle l'agent s'est absenté du travail pour remplir son mandat, sans cependant pouvoir dépasser un taux horaire maximal fixé au quadruple du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés ayant charge de famille. Le Bureau de la Chambre fixe les éléments à prendre en considération pour l'établissement de la rémunération normale ainsi que les conditions et les modalités du remboursement.

## 8 LE CONGÉ SPORTIF

#### Question 456

##### **Quel est l'objet du congé sportif ?**

Le congé sportif vise à permettre la participation à des compétitions sportives internationales aussi bien au Luxembourg qu'à l'étranger de personnes actives dans le domaine du sport d'élite (sportifs de haut niveau, personnel d'encadrement, juges et arbitres), qui exercent parallèlement une activité professionnelle.

#### Question 457

##### **Quelles sont les manifestations visées par le congé sportif ?**

Le congé sportif est accordé aux sportifs d'élite, au personnel d'encadrement, aux juges et arbitres afin qu'ils puissent participer aux :

- Jeux Olympiques et programmes de démonstration autorisés par le Comité international olympique (CIO) ;
- compétitions mondiales et européennes officielles tant finales que qualificatives ;
- stages de préparation définis par le Comité olympique et sportif luxembourgeois (COSL) ou leur fédération.

Pour pouvoir bénéficier du congé sportif en vue de la participation à un stage de préparation, les sportifs et le personnel d'encadrement doivent justifier d'au moins 6 mois de service auprès du même employeur.

Concernant les dirigeants techniques et administratifs, le congé sportif est accordé uniquement en cas de manifestations au plan mondial ou européen telles que :

- les réunions officielles des fédérations sportives internationales, du mouvement olympique, des instances sportives intergouvernementales et des organisations sportives non gouvernementales ;
- l'organisation manifestations sportives internationales officielles au Luxembourg ;
- les cours de perfectionnement sur le plan international.

#### Question 458

##### **Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du congé sportif ?**

Pour pouvoir bénéficier du congé sportif, les sportifs d'élite ainsi que les juges ou arbitres doivent :

- être affiliés, en tant qu'amateurs, à une fédération nationale agréée ;
- être qualifiés pour représenter le Luxembourg lors des compétitions internationales ;
- faire valider leur demande par le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois (COSL).

Les dirigeants doivent exercer au sein du COSL ou d'une fédération agréée une fonction bénévole. En effet, les dirigeants techniques et administratifs professionnels ou rémunérés n'ont pas droit au congé sportif.

#### Question 459

##### Quelle est la procédure d'obtention du congé sportif ?

La demande de congé sportif doit être introduite par écrit et en double exemplaire auprès du ministère des Sports soit par le Comité olympique et sportif luxembourgeois (COSL), soit par la fédération nationale compétente. La demande de congé doit être introduite au plus tard un mois avant la date de l'événement pour laquelle le congé sportif est sollicité.

Une copie de la demande doit être adressée à l'employeur de la personne concernée dans le même délai, afin de lui permettre d'adresser ses observations au ministre des Sports.

Une fois la demande introduite, le ministre des Sports, sur avis de la commission spéciale du Conseil supérieur des sports, accepte ou rejette le dossier et fixe, le cas échéant, la durée du congé sportif.

L'employeur de l'intéressé peut faire objection à cette demande si l'absence du demandeur risque d'être préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise. Cette objection doit être justifiée et adressée par écrit en 3 exemplaires : à l'intéressé, à l'organisme demandeur, au ministre des sports.

L'octroi du congé sportif est définitif si l'objection de l'employeur n'a pas été soulevée dans les 8 jours suivant la décision ministérielle.

#### Question 460

##### Quelle est la durée du congé sportif ?

En principe, le congé sportif est limité à 12 jours ouvrables par an et par bénéficiaire. Il peut néanmoins être prolongé pour sportifs d'élite au cas par cas sur proposition ministérielle. En revanche, le congé pour dirigeants est limité à 25 jours ouvrables par an et par fédération.

Le congé sportif ne doit pas être obligatoirement pris en une seule fois. Il peut être fractionné.

La durée du congé sportif s'ajoute aux jours de congé annuel de récréation. Il ne peut être porté en déduction du congé annuel. En principe et sauf accord de l'employeur, le congé sportif ne peut pas être cumulé avec une période de congé annuel pour le cas où il en résulterait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû.

#### Question 461

##### Le congé sportif est-il considéré comme un temps de travail effectif ?

Oui, le congé sportif est considéré comme temps de travail effectif. Partant, pendant la durée du congé sportif, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de droit du travail restent applicables.

Pendant le congé sportif, les salariés du secteur privé ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire payée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen. Cette indemnité ne peut pas dépasser 4 fois le salaire social minimum.

Les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient également d'une indemnité compensatoire payée directement par l'État.

Les sportifs employés dans le secteur public (par l'État, organismes paraétatiques et services publics qui leur sont subordonnés, communes, CFL) continuent de toucher leur rémunération et ne sont donc pas concernés par l'indemnité compensatoire en cas de perte de salaire.

## 9 LE CONGÉ DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

### Question 462

#### Quel est l'objet du congé de coopération au développement ?

Le congé de coopération au développement a pour but de permettre aux membres des organisations non gouvernementales agréées (ONG) de participer à des programmes et projets de développement afin de venir en aide aux populations des pays en développement, tant pour des missions au Luxembourg qu'à l'étranger.

### Question 463

#### Qui peut bénéficier du congé de coopération au développement ?

Les experts et représentants des ONG (excepté les salariés d'une telle organisation) qui exercent une autre activité professionnelle, salariée ou non salariée au Luxembourg, peuvent bénéficier du congé de coopération au développement, à condition qu'ils remplissent certaines conditions spécifiques :

- être majeur ;
- être ressortissant d'un État membre de l'Organisation de coopération et de développement économiques ;
- être appelé à assurer des services à la population d'un pays en développement dans le cadre d'un programme ou projet de développement ;
- collaborer à la mise en œuvre d'un programme ou projet de développement en faveur des populations de pays en développement et dont la réalisation incombe à une organisation non gouvernementale agréée ;
- avoir la formation, les aptitudes et la préparation nécessaires pour l'accomplissement de leur tâche.

Si l'intéressé est salarié, il doit justifier d'une ancienneté de service d'au moins un an auprès du même employeur afin de bénéficier du congé de coopération au développement.

### Question 464

#### Quelles sont les missions qui peuvent être prises en compte pour l'obtention d'un congé de coopération au développement ?

Peuvent être pris en considération pour l'octroi du congé des missions telles que :

- les déplacements et voyages relatifs à l'identification, la formulation, l'exécution, le suivi, le contrôle et l'évaluation de programmes ou de projets de coopération pour venir en aide aux populations des pays en développement ;
- la gestion administrative et financière d'un programme ou d'un projet de coopération visant les populations des pays en développement dont la réalisation incombe à une ONG ;
- les réunions d'experts et de représentants des ONG dans le cadre d'organisations internationales ;
- les échanges organisés dans le cadre de programmes ou de projets dans le domaine de la coopération au développement ;
- toute sorte de réunion relative à la coopération au développement à laquelle un représentant luxembourgeois est délégué par le ministre des Affaires étrangères ayant la coopération au développement dans ses attributions.

## Question 465

**Quelles sont les démarches à suivre pour bénéficier du congé de coopération au développement ?**

Le congé de coopération au développement doit être demandé par l'intéressé via l'envoi d'un formulaire au ministère des Affaires étrangères au moins 2 mois avant le commencement du congé sollicité.

S'il est salarié, il transmet la demande dûment complétée à son employeur, qui complète alors la partie du formulaire qui lui est réservée et le signe.

L'employeur peut émettre un avis défavorable si l'absence du salarié risque de porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise ou à la répartition des congés annuels de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le demandeur transmet ensuite le formulaire dûment complété et signé, en triple exemplaire, à la Direction de la coopération au développement du ministère des Affaires étrangères, au moins 2 mois avant le début du congé.

La décision par laquelle le ministre des Affaires étrangères accorde ou refuse l'octroi d'un congé, sera notifiée au demandeur dans le mois suivant la demande.

La demande accompagnée de la décision du ministre sera présentée par l'intéressé, le cas échéant à son employeur, au moins 15 jours avant le commencement du congé sollicité.

## Question 466

**Quelle est la durée du congé de coopération au développement ?**

La durée du congé de coopération au développement ne peut pas dépasser 6 jours par an. Ce congé peut être fractionné.

## Question 467

**Le congé de coopération au développement est-il considéré comme un temps de travail effectif ?**

La durée du congé de la coopération au développement est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de droit du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Les experts et les représentants des ONG exerçant une activité salariée relevant du secteur privé peuvent bénéficier d'une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen payée par l'employeur, sans que le montant ne puisse être supérieur à 4 fois le salaire social minimum. L'employeur avance l'indemnité, laquelle lui sera remboursée par l'État.

Dès réception d'une attestation fournie par l'ONG compétente certifiant la participation effective du salarié à l'activité pour laquelle le congé a été accordé, l'employeur peut demander le remboursement en envoyant une déclaration de remboursement à la Direction de la coopération au développement.

La déclaration est rédigée sur papier libre et doit être accompagnée des documents suivants :

- l'attestation de participation à la manifestation fournie par l'ONG compétente ;
- la fiche de salaire de la période correspondante.

Le ministère des Affaires étrangères rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité compensatoire, ainsi que la part patronale des cotisations sociales.

Les experts et les représentants des ONG employés dans le secteur public continuent à toucher leur rémunération et à bénéficier des avantages liés à leur fonction pendant la durée du congé.

# 10 LE CONGÉ DES VOLONTAIRES, DES SERVICES D'INCENDIE, DE SECOURS ET DE SAUVETAGE

## Question 468

**Quel est l'objet du congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage ? (ci-après congé des volontaires de secours)**

Le congé des volontaires de secours vise à permettre aux volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage, qui parallèlement exercent une autre activité d'être libéré de cette activité pour :

- se soumettre aux activités de formation ;
- assumer les devoirs de représentation (activités représentatives à l'étranger des conseillers techniques de l'Administration des services de secours, des dirigeants de la Fédération nationale des Corps de Sapeurs-pompiers et des organismes agréés ainsi que de toute personne assistant à des manifestations nationales ou internationales et désignée par le ministre de l'Intérieur) ;
- se charger de la direction des cours et la formation d'instructeur.

Peuvent également bénéficier de ce congé, les volontaires qui participent aux missions humanitaires dans le cadre du groupe d'intervention pour des missions humanitaires en dehors du territoire national en cas d'événements calamiteux très graves.

Ce congé est à distinguer de la dispense des obligations professionnelles. En effet, les employeurs sont tenus de dispenser de leurs obligations professionnelles leurs salariés membres des corps de sapeurs-pompiers ou volontaires de la Protection civile à l'occasion de situations d'urgences nécessitant l'intervention de l'unité dont ils dépendent.

## Question 469

**Quelle est la durée du congé des volontaires de secours ?**

La durée cumulée du congé des volontaires de secours ne peut pas dépasser, pour chaque bénéficiaire 42 jours ouvrables sur toute sa carrière, sauf en ce qui concerne, pour ce maximum, les chargés de cours.

Ce congé peut être fractionné, chaque fraction comprenant 4 heures au moins.

Il ne peut pas être imputé sur le congé annuel légal. Sauf accord de l'employeur, le congé des volontaires de secours ne peut pas être rattaché à une période de congé annuel ou à un congé de maladie si la durée de l'absence dépasse le nombre de jours total du congé annuel.

## Question 470

**À qui faut-il adresser la demande de congé des volontaires de secours ?**

Les volontaires de la division de la protection civile, les inspecteurs de la division d'incendie et de sauvetage et les instructeurs doivent adresser le formulaire de demande au directeur de l'Administration des services de secours.

Les sapeurs-pompiers volontaires doivent s'adresser à la commune concernée.

Cette déclaration est à présenter au plus tard pour le 15 février de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

## Question 471

**L'employeur peut-il s'opposer au congé ?**

Le congé peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise.

## Question 472

**Le congé des volontaires de secours est-il considéré comme une période de travail effectif ?**

Oui. Pendant la durée du congé spécial, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail resteront applicables aux bénéficiaires.

Pendant la durée du congé spécial, les salariés continueront à toucher leur rémunération et à bénéficier des avantages attachés à leur fonction. Les employeurs se feront rembourser le montant du salaire correspondant à la durée du congé.

## Question 473

**Qui prend en charge le congé spécial pour volontaires ?**

Le congé spécial pour volontaires est à charge de l'État en ce qui concerne les :

- volontaires de l'Administration des services de secours ;
- responsables de la Fédération nationale des corps de sapeurs-pompiers ;
- instructeurs et personnes relevant de la division d'incendie et de sauvetage de l'Administration des services de secours.

Le congé spécial pour volontaires est à charge de la commune concernée en ce qui concerne les volontaires des services communaux d'incendie et de sauvetage.

# 11 LE CONGÉ POUR LA RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI

## Question 474

**Quel est l'objet du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?**

Ce congé permet au salarié licencié d'être libéré de son travail pendant la durée de son préavis pour se présenter à des entretiens d'embauche auprès de potentiels nouveaux employeurs.

## Question 475

**Qui peuvent en bénéficier ?**

Ce congé est réservé exclusivement aux salariés licenciés avec préavis par un employeur légalement établi au Grand-duché de Luxembourg.

Sont donc exclus du congé pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés ayant été licenciés pour faute grave, ayant démissionné ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord des parties.

## Question 476

**Quelles sont les conditions d'octroi du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?**

Pour pouvoir bénéficier du congé pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié licencié domicilié au Grand-Duché de Luxembourg doit :

- s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou à l'organisme compétent du pays de résidence dans le cas d'un salarié frontalier) ;
- fournir à son employeur la preuve qu'il doit effectivement se présenter à une offre d'emploi.

Sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'inscription auprès de l'ADEM ne rentre pas dans le cadre du congé pour la recherche d'un nouvel emploi et devra se faire en dehors des heures normales de travail.

## Question 477

**Quelle est la durée du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?**

Le salarié licencié avec préavis peut demander à son employeur le droit de bénéficier jusqu'à 6 jours au titre de ce congé pendant le délai de préavis, pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

**ATTENTION** : ce congé ne peut pas être pris en une seule fois par le salarié, mais il doit être fractionné en fonction des heures de rendez-vous prévues pour les entretiens. Il peut être pris par heure, demi-journée ou journée.





# LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX



## Question 478

**Quels salariés sont concernés ?**

Tous les salariés ayant un statut de droit privé et tous les apprentis sont concernés par les règles en matière de travail de jour férié légal. Néanmoins un règlement grand-ducal pose des règles spéciales pour les salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

## Question 479

**Quels jours sont qualifiés de jours fériés légaux ?**

L'expression « jours fériés légaux » vise des jours de fêtes civiles et religieuses qui sont fixés par la loi.

Le Code du travail procède à l'énumération des jours fériés légaux et détermine par ailleurs un certain nombre de règles à appliquer aux salariés et apprentis à l'occasion d'un jour férié légal.

Le principe est que ceux-ci sont dispensés par la loi de travailler lors d'un jour férié légal. Les jours fériés légaux comptent ainsi pour le calcul de la durée du travail hebdomadaire et sont rémunérés comme si le salarié avait travaillé.

Ainsi pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable, le salarié a droit à une rémunération correspondant au nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement prestées ce jour-là. Il en est de même d'un jour férié tombant sur un dimanche et remplacé par un jour de congé compensatoire.

Cependant, certains salariés se voient refuser le bénéfice de leur salaire correspondant au jour férié. Il s'agit de ceux qui :

- par leur faute, n'ont pas travaillé la veille ou le lendemain du jour férié en question ;
- se sont absentés sans justification pendant plus de 3 jours au cours des 25 jours ouvrables ayant précédé le jour férié, même si leurs motifs d'absence sont valables.

Dix jours sont considérés au Luxembourg comme étant des jours fériés légaux :

- le nouvel An (1<sup>er</sup> janvier) ;
- le lundi de Pâques ;
- le premier mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc (23 juin) ;
- l'Assomption (15 août) ;
- la Toussaint (1<sup>er</sup> novembre) ;
- le premier jour de Noël (25 décembre) ;
- le deuxième jour de Noël (26 décembre).

À part ces jours fériés légaux, il existe encore un certain nombre de jours de fête locale ou de jours de fête d'usage, tels que le lundi de Carnaval, le 2 novembre ou encore le lundi de kermesse à Luxembourg-Ville.

Ces jours ne sont pas d'office des journées libres pour les salariés. Ils doivent donc en principe se présenter à leur lieu de travail. Il reste cependant loisible à l'employeur d'accorder ces jours de fête à son personnel en plus des jours fériés légaux. Des conventions collectives peuvent également les reconnaître aux salariés.

## Question 480

**Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un dimanche ?**

Si un jour férié coïncide avec un dimanche, un jour de congé compensatoire est accordé aux salariés.

Ce jour de congé peut être pris à la convenance du salarié dans un délai de 3 mois. Précisons que ce jour doit obligatoirement être pris en nature, ce qui signifie que le salarié ne peut pas se le faire payer.

**ATTENTION** : il appartient au salarié de faire la demande auprès de l'employeur pour prendre ce jour de congé compensatoire endéans ce délai de 3 mois ; à défaut il est perdu, sauf si l'employeur a mis en place un régime plus souple.

### Question 481

#### Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un jour ouvrable non travaillé ?

La notion de « jour ouvrable non travaillé » couvre les jours de la semaine (hormis le dimanche) où les personnes ne travaillent pas suivant les termes de leur contrat de travail individuel.

#### Exemples

*Si l'horaire de travail d'un salarié s'étend par exemple du lundi au vendredi, c'est le samedi qui correspond alors au jour ouvrable non travaillé.*

*Si le salarié doit prêter son travail du mardi au samedi, le lundi sera pour lui un jour ouvrable non travaillé.*

*Si un jour férié tombe sur un tel jour ouvrable non travaillé, les salariés ont droit à un jour de congé compensatoire qui doit être pris dans un délai de 3 mois.*

La loi précise encore que si les besoins de service sont tels que ceci n'est pas possible, le jour de congé peut encore être pris jusqu'à la fin de l'année de calendrier, à l'exception des jours de congé compensatoires dus pour les jours fériés de novembre et décembre, qui doivent être pris dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Il appartient donc toujours au salarié de faire la demande auprès de son employeur pour profiter de ce jour de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut pas être accordé pour des besoins de service, le salarié a droit à la rémunération correspondante.

### Question 482

#### Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un jour ouvrable travaillé ?

Si un jour férié tombe sur un jour de la semaine pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé plus de 4 heures (conformément à son contrat individuel de travail), ce jour est libre pour lui, sans qu'une journée de congé supplémentaire ne lui soit mise en compte. Ce jour lui est rémunéré à hauteur des heures qui auraient dû être prestées.

Si un jour férié tombe sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant 4 heures ou moins (conformément à son contrat individuel de travail), il a droit, en plus de la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des raisons de service, le salarié a droit à la rémunération correspondant à la durée dudit congé.

### Question 483

#### Si un jour férié tombe dans une période où le salarié est en arrêt de maladie, peut-il être récupéré ?

Deux cas doivent être distingués :

- Si le jour férié tombe sur un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé, le jour férié est perdu et le salarié ne peut pas le récupérer. Si ce jour-là, le salarié devait travailler 4 heures ou moins en vertu de son contrat de travail, alors il a droit à une demi-journée de repos compensatoire.
- Si le jour férié tombe sur un jour de semaine où le salarié n'est normalement pas au travail suivant son contrat de travail, il est en droit de récupérer le jour férié. Il convient donc de lui mettre en compte une journée supplémentaire de congé.

Les mêmes réponses valent pour une salariée en congé de maternité.

Précisons que les jours de congé ainsi récupérés doivent être demandés et pris suivant les règles exposées ci-avant.

#### Question 484

##### Comment le travail lors d'un jour férié est-il indemnisé ?

Dans l'hypothèse où un salarié est tenu de travailler un jour férié légal, sa rémunération se détermine comme suit :

- s'il est rémunéré à l'heure, il a droit, pour chaque heure travaillée un jour férié légal, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de son salaire habituel ;

##### **Exemple**

*Monsieur Y jouit d'un salaire horaire brut de 20 € et travaille normalement 6 heures le lundi.*

*Le lundi de Pentecôte, son employeur lui a demandé de venir travailler pendant 4 heures.*

*Sa rémunération brute pour le jour férié en question est la suivante :  $(6 \times 20 \text{ €}) + (4 \times 40 \text{ €}) = 280 \text{ €}$*

- s'il est rémunéré au mois, il a droit pour chaque heure travaillée un jour férié, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de sa rémunération mensuelle normale. Le salaire horaire normal est déterminé en divisant la rémunération mensuelle par 173.

##### **Exemple**

*Monsieur X travaille 40 heures/semaine, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi et touche un salaire mensuel brut de 2 900 €.*

*Le lundi 1<sup>er</sup> novembre, jour férié de la Toussaint, il a dû travailler 6 heures. Ce mois-là, il aura droit à :*

*Salaire horaire :  $2\,900 : 173 = 16,76 \text{ €}$*

*Salaire à payer à la fin du mois :  $2\,900 + (6 \times 33,52 \text{ €}) = 3\,101,12 \text{ €}$*

Précisons que les suppléments de salaire pour heures de travail prestées un jour férié légal sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

#### Question 485

##### Comment le travail lors d'un jour férié qui est aussi un dimanche est-il indemnisé ?

Si un salarié doit travailler lors d'un jour férié qui est en même temps un dimanche, alors il a droit au cumul des indemnités fixées par la loi pour travail de jour férié et à la majoration pour travail de dimanche.

##### **Rémunération d'un jour férié légal travaillé tombant sur un dimanche**

Si une personne travaille un jour férié légal qui est en même temps un dimanche elle a droit :

- pour indemniser le jour férié qui tombe sur un dimanche : à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question ;
- pour indemniser le travail de jour férié légal :  
rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal  
+ majoration pour jour férié = 100% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour ;
- pour indemniser le travail de dimanche : 70% de majoration de salaire (70% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures prestées le dimanche).

Si les heures ainsi prestées le dimanche constituent en même temps des heures supplémentaires pour le salarié, il a également droit au repos compensatoire à raison d'une heure et demie pour une heure supplémentaire prestée ou à la majoration de 40%.

## Question 486

**Comment le travail lors d'un jour férié est-il indemnisé dans les entreprises à caractère saisonnier ?**

Précisons pour être complets que des règles spécifiques existent en faveur des salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Sont à considérer comme entreprises à caractère saisonnier les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration et les débits de boissons ainsi que toute autre entreprise du secteur privé dont les activités sont sujettes à des variations saisonnières.

Lorsque les salariés occupés dans les entreprises énumérées ci-avant ne chôment pas les jours fériés légaux, ils peuvent être indemnisés pour chaque jour férié légal travaillé :

- soit par l'octroi de 2 jours de repos payés endéans 6 mois ;
- soit par l'octroi de 2 jours de repos payés s'ajoutant 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, lesquels jours de repos ne peuvent être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire.

## Question 487

**Qu'en est-il des jeunes travailleurs qui travaillent lors d'un jour férié ?**

Les jeunes travailleurs ne peuvent en principe pas être occupés les jours fériés légaux.

Toutefois, en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, l'employeur est exceptionnellement autorisé à faire travailler les jeunes travailleurs un jour férié légal, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.

Le chef d'entreprise en informera sans délai le directeur de l'ITM en indiquant le ou les motifs du travail un jour férié légal.

Par ailleurs, le ministre du Travail peut accorder une autorisation prolongée de travailler les jours fériés légaux pour les jeunes travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants. La décision du ministre spécifiera la durée de validité de cette autorisation.

Pour les jeunes travailleurs, le travail de jour férié légal est rémunéré avec un supplément de 100%, en plus de la rémunération due au titre du travail un jour férié légal au bénéfice de tout salarié.

En outre, une journée entière de repos compensatoire doit être accordée pour le jour férié légal passé au service de l'employeur, et ceci dans les 12 jours suivant immédiatement le jour férié légal en question.

## Question 488

**L'employeur a-t-il l'obligation de tenir un registre spécial ?**

Oui, l'employeur doit tenir un registre spécial des heures prestées les jours fériés légaux avec indication des rétributions correspondantes payées aux salariés.



# LA SURVEILLANCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL



## Question 489

**Quelles sont les dispositions légales applicables ?**

La loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel est remplacée. Le projet de loi n°7184 portant création de la CNPD est encore en discussion.

Ce règlement EU 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données entre en vigueur le 25 mai 2018.

## Question 490

**Quelles personnes sont protégées ?**

Il s'agit de toutes les personnes physiques qui font l'objet d'un traitement de données à caractère personnel.

## Question 491

**Qu'est-ce qu'on entend exactement par « donnée à caractère personnel » ?**

Il s'agit de toute information de quelque nature qu'elle soit et indépendamment de son support, y compris le son et l'image, concernant une personne identifiée ou identifiable... ; une personne physique est réputée identifiable si elle peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques, propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, culturelle, sociale ou économique.

## Question 492

**Qu'est-ce qu'on entend par « traitement de données à caractère personnel » ?**

Un traitement de données à caractère personnel consiste en « toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés, et appliquées à des données, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction. »

## Question 493

**Qui est responsable du traitement de données lorsqu'il est mis en œuvre ?**

Le responsable du traitement est la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou tout autre organisme qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement de données à caractère personnel.

Il s'agit donc en principe de la personne physique ou morale qui décide de mettre en place pour son compte le traitement de données.

## Question 494

**Qui est le délégué à la protection des données (DPO) ?**

L'ancien chargé à la protection des données devient le délégué à la protection des données.

Le responsable du traitement désigne un délégué à la protection des données lorsque :

- le traitement est effectué par une autorité publique ou un organisme public, à l'exception des juridictions agissant dans l'exercice de leur fonction juridictionnelle ;
- les activités de base du responsable du traitement consistent en des opérations de traitement qui, du fait de leur nature, de leur portée et/ou de leurs finalités, exigent un suivi régulier et systématique à grande échelle des personnes concernées ; ou
- les activités de base du responsable du traitement ou du sous-traitant consistent en un traitement à grande échelle de catégories particulières de données et de données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions.

## Question 495

**Quel est le rôle du DPO ?**

Les missions du délégué à la protection des données sont au moins les suivantes :

- informer et conseiller le responsable du traitement ou le sous-traitant ainsi que les salariés qui procèdent au traitement des obligations qui leur incombent en matière de protection des données ;
- contrôler le respect des règles, y compris en ce qui concerne la répartition des responsabilités, la sensibilisation et la formation du personnel participant aux opérations de traitement, et les audits s'y rapportant ;
- dispenser des conseils, sur demande, en ce qui concerne l'analyse d'impact relative à la protection des données et vérifier l'exécution de celle-ci ;
- coopérer avec l'autorité de contrôle ;
- faire office de point de contact pour la CNPD.

## Question 496

**Quelles règles et conditions sont à respecter par celui qui entend mettre en place un traitement de données à caractère personnel ?**

Chaque responsable d'un traitement doit s'assurer de :

- traiter les données de manière licite, loyale et transparente ;
- limiter les finalités : les données ne peuvent être traitées que pour une ou plusieurs finalités déterminées, explicites et légitimes ;
- utiliser des données adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités déterminées ;
- garantir l'exactitude des données et, si nécessaire, les mettre à jour ;
- limiter la durée de conservation des données ;
- garantir une sécurité appropriée des données (contre le traitement non autorisé ou illicite, contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle notamment).

Le responsable du traitement doit à tout moment pouvoir prouver que toutes ces obligations sont respectées.

Un traitement mis en œuvre n'est licite que s'il correspond à un des 6 cas d'ouverture posés par la législation relative à la protection des données personnelles (voir question 498).

## Question 497

**Quel est le champ d'application de la protection des données personnelles ?****Est concernée**

Toute personne physique ou morale qui utilise des données personnelles de personnes physiques.

Toute personne physique ou morale qui utilise/traité des données personnelles de personnes physiques est tenue de respecter les règles légales issues de la législation relative à la protection des données personnelles. Cette personne est appelée le responsable du traitement. C'est elle qui décide de traiter/utiliser les données personnelles d'autres personnes et pourquoi elle le fait et comment elle le fait.

**Est concernée et protégée**

Toute personne physique dont les données personnelles sont utilisées.

Dès que des données personnelles (nom, prénom, âge, numéro de téléphone, courriel, adresse, image de la personne, sa voix, etc.) permettant d'identifier des personnes physiques, sont traitées (c.-à-d. utilisées, stockées, gérées, etc.) par une autre personne physique ou morale (appelée le responsable du traitement), le cadre légal protecteur s'applique.

**ATTENTION :** Seules les personnes physiques sont protégées par la législation relative à la protection des données personnelles à l'exclusion des personnes morales. Sont exclus du champ d'application de la législation relative à la protection des données personnelles, les traitements mis en œuvre dans le cadre des activités personnelles/domestiques d'une personne physique.

**Exemple**

*Je n'ai pas besoin de prêter attention à la législation relative à la protection des données personnelles lorsque j'enregistre les coordonnées de mes amis et connaissances dans mon agenda privé.*

Précisons encore que la législation relative à la protection des données personnelles s'applique à tout traitement de données effectué sur le territoire de l'Union européenne, peu importe où se situe le responsable du traitement et la ou les personnes physiques dont les données sont traitées.

Elle s'applique en outre à tout traitement de données relatives à des personnes physiques se trouvant sur le territoire de l'Union européenne et lié à une offre de biens/services ou au suivi de leur comportement, peu importe où se situe le responsable du traitement et peu importe où les données sont traitées.

## Question 498

**Quand est-ce qu'un traitement de données personnelles peut être mis en œuvre ?**

Selon la loi, un traitement de données personnelles ne peut être effectué que :

- s'il est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis, ou
- s'il est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique, dont est investi le responsable du traitement ou le ou les tiers auxquels les données sont communiquées, ou
- s'il est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci, ou
- s'il est nécessaire à la réalisation de l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ou par le ou les tiers auxquels les données sont communiquées, à condition que ne prévalent pas l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée, ou
- s'il est nécessaire à la sauvegarde de l'intérêt vital de la personne concernée, ou
- si la personne concernée a donné son consentement. Le consentement doit désormais être explicite. Il peut être retiré à tout moment.

## Question 499

**Existe-t-il des traitements interdits ?**

Les données relatives :

- à l'origine raciale ou ethnique ;
- aux opinions politiques ;
- aux convictions religieuses ou philosophiques ;
- à l'appartenance syndicale ;
- à la santé, la vie ou l'orientation sexuelle ;
- les données génétiques ;
- les données biométriques ;

ne peuvent pas être traitées.

Si néanmoins :

- la personne concernée a donné son consentement « exprès » à un tel traitement (sauf indisponibilité du corps humain et sauf le cas interdit par la loi) ;
- le traitement est nécessaire aux fins de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail dans la mesure où il est autorisé par la loi ;

**Exemple**

*Dans le cadre de ses obligations légales résultant de la législation relative à la représentation des salariés dans les entreprises, l'employeur peut être amené à prendre connaissance de l'appartenance syndicale des délégués du personnel et de traiter ces informations.*

- le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne dans le cas où la personne concernée se trouve dans l'incapacité physique ou juridique de donner son consentement ;
- le traitement est mis en œuvre, avec le consentement de la personne concernée par une fondation, une association ou tout autre organisme à but non lucratif et à finalité politique, philosophique, religieuse ou syndicale, dans le cadre de leurs activités légitimes, à condition que le traitement se rapporte aux données nécessaires des seuls membres de cet organisme ou aux personnes entretenant avec lui des contacts réguliers liés à sa finalité et que les données ne soient pas communiquées à des tiers sans le consentement des personnes concernées ;
- le traitement porte sur des données manifestement rendues publiques par la personne concernée ;  
**Exemple**  
*Une personne affiche clairement son appartenance politique dans une interview publiée dans la presse.*
- le traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice ;  
**Exemple**  
*L'appartenance syndicale du défendeur est un élément important que le demandeur entend invoquer à l'appui de ses prétentions en justice.*
- le traitement s'avère nécessaire aux fins archivistiques dans l'intérêt public notamment à des fins historiques, statistiques ou scientifiques ;  
**Exemple**  
*Une chambre professionnelle salariale enregistre à des fins historiques l'appartenance syndicale de ses membres élus.*

## Question 500

### Quels sont les droits de la personne concernée par un traitement de données ?

L'objectif poursuivi par la législation relative à la protection des données personnelles est de trouver un équilibre entre la nécessité de garantir le principe du respect à la vie privée et le besoin de faire circuler et de gérer les données personnelles des citoyens.

Le droit à la vie privée se définit comme le droit pour une personne d'être libre de mener sa propre existence avec le minimum d'ingérences extérieures, ce droit comportant la protection contre toute atteinte portée au droit au nom, à l'image, à la voix, à l'intimité, à l'honneur et à la réputation, à l'oubli, ou à sa propre biographie.

La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme n'a pas limité le droit au respect de la vie privée au seul domicile privé : « le respect de la vie privée doit aussi englober dans une certaine mesure le droit de l'individu de nouer et de développer des relations avec ses semblables. Il n'y a aucune raison de principe d'exclure les activités professionnelles ou commerciales ». (arrêt du 16 décembre 1992, Niemietz c/Allemagne, A251/B)

Pour assurer cet équilibre, toute personne concernée par un traitement de données dispose d'un certain nombre de droits. Ces droits sont largement augmentés avec le règlement (UE) 2016/679.

Il s'agit du droit à l'information, du droit d'accès, du droit de rectification, du droit à l'effacement des données, du droit à la limitation du traitement, du droit à la portabilité des données, du droit d'opposition, du droit de s'opposer au profilage et au traitement automatisé de sa demande, du droit à la réclamation et du droit à réparation.

#### **Droit à l'information**

##### Données recueillies directement auprès de la personne

La personne concernée a le droit d'être informée au moment où les données la concernant sont collectées auprès d'elle-même sur les éléments suivants :

- l'identité et les coordonnées du responsable du traitement ;
- le cas échéant, les coordonnées du délégué à la protection des données (voir question 494) ;
- la finalité du traitement et sa base légale ;

- si le traitement est basé sur l'intérêt légitime du responsable du traitement, son intérêt légitime est à spécifier ;
- le ou les destinataires des données ;
- la durée de conservation des données, sinon les critères employés pour la déterminer ;
- l'existence de ses autres droits (droit d'accès, à la rectification, à l'effacement, à la limitation des données, etc.) ;
- le caractère réglementaire, contractuel ou obligatoire ou non de la fourniture des données et les conséquences d'un éventuel refus ;
- l'existence d'une prise de décision automatisée ou d'un profilage ;
- le cas échéant l'utilisation des données à une autre fin.

#### Données non collectées auprès de la personne concernée

Si les données ne sont pas recueillies directement auprès de la personne concernée :

- la source des données doit être indiquée avec la précision si la source est accessible au public ou pas, et
- le responsable du traitement doit fournir les informations énumérées ci-avant<sup>26</sup> :
  - dans un délai raisonnable après avoir obtenu les données à caractère personnel, mais ne dépassant pas un mois, ou
  - si les données à caractère personnel doivent être utilisées aux fins de la communication avec la personne concernée, au plus tard au moment de la première communication avec ladite personne, ou
  - s'il est envisagé de communiquer les informations à un autre destinataire, au plus tard lorsque les données à caractère personnel sont communiquées pour la première fois.

Notons en outre que toute personne a toujours le droit d'être informée sur demande dans un délai d'un mois, ainsi que d'être informée de toute violation de ses données.

#### **Droit d'accès**

La personne concernée a le droit d'accéder aux données traitées avec les informations relevant du droit à l'information et d'obtenir une copie gratuite des données. Précisons qu'en cas de demande de copies supplémentaires, le responsable du traitement pourra demander le paiement de frais raisonnables pour toute copie supplémentaire.

#### **Droit de rectification**

Il s'agit du droit de demander la rectification de données inexactes dans les meilleurs délais, ainsi que du droit d'obtenir que des données incomplètes soient complétées.

#### **Droit à l'effacement des données dans les meilleurs délais**

Ce droit joue dès que les données ne sont plus nécessaires pour la finalité visée, lorsque le traitement est basé sur le consentement et que le consentement est retiré, dans le cas de l'exercice justifié du droit d'opposition, lorsque le traitement de données est illicite, lorsque l'effacement est nécessaire pour garantir le respect d'une obligation légale, lorsque les données sont collectées dans le cadre de services proposés à des enfants/jeunes de moins de 16 ans.

Notons que des exceptions existent quant à l'exercice de ce droit et cela notamment dans les cas suivants :

- exercice du droit à la liberté d'expression/d'information ;
- nécessité de garantir le respect d'une obligation légale ;
- intérêt public dans le cadre de la santé publique ;
- archivage dans l'intérêt public, recherche scientifique ou historique, statistiques ;
- défense de droits en justice.

<sup>26</sup> Données recueillies directement auprès de la personne.

**Droit d'opposition**

Lorsque le traitement a lieu dans le cadre de l'exercice d'une mission publique ou que le traitement est basé sur l'intérêt légitime du responsable du traitement, la personne concernée a le droit de s'opposer pour des raisons tenant à sa situation particulière au traitement, sauf si l'intérêt public prime.

En outre, toute personne a le droit de s'opposer à un traitement de ses données à des fins de prospection, y compris au profilage lié à une telle prospection.

**Droit à la limitation du traitement**

Ce droit peut être exercé pendant la vérification des données suite à une mise en doute de l'exactitude des données ou lorsque le traitement est illicite et la personne concernée s'oppose à l'effacement, mais demande la limitation ou encore lorsque le responsable du traitement n'a plus besoin des données, mais que la personne concernée en a besoin pour la défense de ses droits en justice ou encore lorsque la personne concernée s'oppose au traitement et le traitement est alors limité pendant le temps nécessaire pour vérifier si des motifs légitimes du responsable du traitement prévalent.

**Droit à la portabilité**

Lorsque le traitement est fondé sur le consentement de la personne concernée ou lorsque le traitement est effectué à l'aide de procédés informatisés, la personne concernée a le droit de demander que les données soient d'office transférées par le responsable du traitement à un autre responsable du traitement.

**Profilage et traitement automatisé de données**

Toute personne a le droit de s'opposer à une décision basée sur un traitement automatisé, y compris le profilage, lorsqu'il produit des effets juridiques ou affecte la personne significativement de manière similaire. Sauf si le traitement est nécessaire à la conclusion/exécution d'un contrat ou fondé sur le consentement explicite de la personne ou lorsque le traitement est autorisé par le droit européen ou national du responsable du traitement.

**ATTENTION AUX DONNÉES SENSIBLES** : elles ne peuvent faire l'objet d'un tel traitement que si la personne concernée a donné son consentement explicite ou dans l'intérêt public et que des mesures appropriées de protection des droits et libertés ont été prises.

**Droit à la réclamation**

Chaque personne physique peut introduire une réclamation auprès de la CNPD pour violation de ses droits sur base de la législation relative à la protection des données personnelles. La CNPD informe le plaignant de l'état d'avancement et de l'issue de la réclamation.

**Droit à la réparation**

Le responsable du traitement doit réparer le préjudice subi par la personne concernée, sauf à prouver qu'il n'est pas responsable.

**Droit de recours**

La loi prévoit aussi un droit de recours contre un responsable du traitement, voir même contre les décisions de la CNPD, ainsi que le droit de se faire représenter par un organisme/association sans but lucratif d'intérêt public et actif dans le domaine de la protection des droits et libertés des personnes en matière de protection des données personnelles.

Ainsi, les administrations, entreprises, les associations et autres organismes qui collectent, enregistrent, utilisent et transmettent des données personnelles ne peuvent le faire que dans les conditions posées par la loi de 2002.

Ces entités doivent en avertir la personne concernée et lui communiquer le but poursuivi de ce que la loi appelle « le traitement des données à caractère personnel ».

Ce traitement doit se limiter à ce qui est nécessaire et proportionné aux buts initialement fixés.

Chaque utilisation des données doit donc se faire dans le respect de règles strictes, le contrôle en étant assuré par la Commission nationale pour la protection des données.

De ce fait la loi prévoit que tout fichier contenant des informations relatives à des personnes doit être ou bien déclaré à l'autorité de contrôle ou bien autorisé par elle (selon le type de données ou de traitement) avant de pouvoir être mis en place.

La législation sur la protection des données personnelles s'applique aussi bien aux fichiers informatiques qu'aux fichiers papier, enregistrements audio et vidéo, etc.

La loi régit aussi le traitement de données concernant la sécurité publique, la défense, la recherche, la santé et la poursuite d'infractions pénales ou la sûreté de l'État.

Bref, dès que des données sont collectées, enregistrées et/ou stockées par une personne physique ou morale, la législation relative à la protection des données s'applique.

### Question 501

#### Qu'est-ce qu'on entend par la surveillance au travail par l'employeur ?

##### **Cas d'ouverture**

Le traitement à des fins de surveillance sur le lieu de travail peut être mis en œuvre par l'employeur s'il est nécessaire :

- pour les besoins de sécurité et de santé des travailleurs, ou
- pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou
- pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines, ou
- pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
- dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au Code du travail.

##### **Conditions à respecter**

- Dans les cas visés ci-dessus sub 1., 4. et 5., l'accord du comité mixte et dès les prochaines élections sociales, celui de la délégation du personnel, doit être obtenu préalablement à l'introduction de la demande d'autorisation.
- Le consentement des salariés (p.ex. dans leur contrat d'emploi) ne rend pas légitime la surveillance.
- Doivent en tout état de cause être informés des mesures de surveillance mises en œuvre :
  - les personnes/salariés y exposés,
  - le comité mixte, à défaut la délégation du personnel et dès les prochaines élections sociales, la délégation du personnel, ou à défaut, l'Inspection du travail et des mines.

Si à ce jour la loi prévoit que les traitements mis en place à des fins de surveillance sur le lieu de travail doivent au préalable être autorisés par la Commission nationale pour la protection des données, le projet de loi n° 7184 prévoit de supprimer cette autorisation préalable.

Ce projet propose aussi de modifier les modalités de la surveillance par l'employeur.

### Question 502

#### Que doit faire un responsable du traitement pour se conformer à la protection des données personnelles ?

Il doit :

- dresser l'inventaire/relevé des traitements de données ;
- vérifier pour chaque traitement s'il est conforme à la législation PDP et faire des vérifications régulières ;
- tenir un registre des traitements et le mettre régulièrement à jour ;
- vérifier régulièrement la sécurité des données traitées ;

- nommer le cas échéant un délégué à la protection des données (DPO) ;
- le cas échéant faire une analyse d'impact ;
- mettre en place des règles internes et externes relatives à la gestion des données y compris les règles concernant les droits des personnes dont les données sont traitées (politique d'information) et le dispositif à mettre en place en cas de violation des règles légales ;
- informer/former ses salariés.

### Question 503

#### **Que doit contenir un registre des traitements ?**

Un registre des traitements doit contenir :

- nom, coordonnées du responsable du traitement, le cas échéant de son représentant et du DPO, du sous-traitant ;
- finalités des traitements et leur base légale ;
- catégories de personnes et de données concernées ;
- destinataires des données ;
- délais prévus pour l'effacement si possible ;
- mesures de sécurité techniques et organisationnelles prévues.



# LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. La finalité de la santé et sécurité au travail
2. Les travailleurs concernés
3. Les services de santé au travail
4. L'examen médical d'embauche
5. Les acteurs responsables de la santé et sécurité au travail dans l'entreprise
6. Le « lieu de travail » dans l'optique de la santé et sécurité
7. Les accidents du travail et les maladies professionnelles
8. Les salariés protégés
9. Le harcèlement moral
10. Le harcèlement sexuel
11. La discrimination



# 1 LA FINALITÉ DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La législation relative à la santé et sécurité au travail a pour objet de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail.

À cette fin, elle prévoit des règles relatives à la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée des employeurs et des salariés, la formation des salariés et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.

Le médecin du travail intervient comme conseiller de tous les acteurs concernés, soit le chef d'entreprise, les salariés, les délégués du personnel, le travailleur désigné.

Il a pour mission d'assurer la protection des travailleurs sur les lieux de travail et celle de tiers par l'organisation.

- de la surveillance médicale ;
- de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Il veille sur l'hygiène générale, l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et sur l'utilisation de produits dangereux.

Il a également un rôle à jouer dans l'éducation sanitaire et l'hygiène sur le lieu du travail.

La médecine du travail assure les examens médicaux :

- au moment de l'embauche, afin de savoir si le salarié est médicalement apte au poste de travail qui lui est proposé ;
- périodiquement, pour certains postes de travail ;
- à la reprise du travail après une maladie prolongée ou un accident.

Tous ces examens médicaux ont pour but de surveiller la bonne adaptation du salarié à son poste de travail. En aucun cas, il ne peut s'agir d'une médecine de contrôle. Le médecin du travail ne donne pas de soins, sauf en cas d'urgence.

## 2 LES TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Sont soumis aux règles du Code du travail en matière de santé et sécurité au travail :

- les salariés ayant un statut de droit privé ;
- les apprentis ;
- les chômeurs indemnisés bénéficiant d'une mise au travail ;
- les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une formation-placement ;
- les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès de l'État, des communes, etc. ;
- les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé ;
- les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage d'insertion ;
- les demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage de réinsertion professionnelle ;

- les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion soumis aux activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

**ATTENTION : le cas spécifique des élèves et étudiants**

L'examen médical d'embauche doit être effectué sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat d'étudiant pendant les vacances scolaires et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques.

Notons que la loi n'est pas applicable :

- aux travailleurs qui bénéficient d'un statut de fonctionnaire de l'État ou de fonctionnaire communal (ces personnes bénéficient d'une médecine du travail propre à leur statut) ;
- aux travailleurs des institutions européennes établies à Luxembourg ;
- aux travailleurs bénéficiant de la protection visée à l'article 76 de la loi du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ;
- aux pilotes de ligne (la Direction de l'aviation civile a mis en place son propre service de médecine aéronautique sous le contrôle de la Division de la santé au travail).

## 3 LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

### 3.1. L'ORGANISATION ET LES MISSIONS DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Question 504

**Comment sont organisés les services de santé au travail ?**

Tout employeur occupant régulièrement plus de 5 000 travailleurs est tenu d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail : il s'agit du service de santé au travail d'entreprise.

Il en est encore de même de tout employeur qui occupé régulièrement plus de 3 000 travailleurs et dont au moins 100 travailleurs sont occupés à des postes à risques.

Tous les autres employeurs disposent des options suivantes :

- soit ils organisent à l'intérieur de leur entreprise un service de santé au travail (service d'entreprise) ;
- soit ils se réunissent avec d'autres employeurs en une association d'entreprises organisant un service interentreprises de santé au travail pour l'ensemble des membres de l'association (service interentreprises de santé au travail) ;
- soit ils ont recours au service de santé au travail multisectoriel.

La création de tout service qui n'est pas obligatoire au sens de la loi, est soumise à une autorisation préalable du Ministre de la Santé qui ne l'accorde que si le service remplit les exigences prévues par la loi et les règlements grand-ducaux. Le Ministre de la Santé retire l'autorisation si ces exigences ne sont plus remplies ou si le service est en défaut d'assumer les obligations dont la loi la charge.

Aucun service crée en vertu de la loi ne peut cesser ses activités avant le terme d'une période de 6 mois qui suit un préavis de fermeture donné par lettre recommandée au Ministre de la Santé.

Étant donné que les employeurs luxembourgeois sont tenus d'organiser les services de santé au travail ce sont eux qui seront pénalisés en cas de dysfonctionnements. Un médecin du travail ne peut en principe prendre en charge plus de 5 000 travailleurs.

**Sanctions pénales encourues par l'employeur**

Sont punis d'un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et d'une amende de 251 à 25 000 € ou d'une de ces peines seulement :

- tout employeur qui occupe un travailleur qui ne s'est pas soumis à l'examen médical légalement prescrit (examen d'embauche, examen périodique) ;
- tout employeur qui occupé un travailleur inapte malgré l'interdiction qui lui en est faite par la loi ;
- tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail, soit le libre accès aux lieux de travail et aux installations fournies par l'entreprise aux travailleurs, soit l'accès aux informations ayant trait aux procédés, normes de travail, produits, matières et substances qui sont utilisés ou que l'on envisage d'utiliser soit le prélèvement à des fins d'analyses d'échantillons de produits, de matières ou de substances qui sont utilisés ;
- tout employeur membre d'une association d'entreprise dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues ;
- tout employeur qui n'organise pas un service bien qu'étant dans les conditions prévues par la loi.

8 services de santé au travail couvrent l'ensemble des entreprises du secteur privé :

- le Service de santé au travail multisectoriel (STM) est de loin le plus grand des services de santé au travail, tant en ce qui concerne le nombre de ses affiliés que le nombre de ses médecins. Ce service a le caractère d'un établissement public. Il possède la personnalité juridique et jouit de l'autonomie financière et administrative sous la tutelle du Ministre de la Santé. Il est gère dans les formes et d'après les méthodes du droit privé. Le service multisectoriel est placé sous l'autorité d'un comité directeur comprenant : un président, trois délégués des syndicats de salariés et trois délégués des organisations professionnelles des employeurs.

À côté du STM existent 3 services interentreprises :

- le Service de santé au travail de l'industrie (STI), organisé par la FEDIL ;
- le Service de santé au travail du secteur financier (ASTF), organisé par l'ABBL ;
- le Service de santé au travail du secteur hospitalier (SIST-FHL), organisé par la Fédération des Hôpitaux.

Il existe également 4 services entrepris avec un ou plusieurs médecins pour l'ensemble de l'entreprise :

- le Service de santé au travail de l'entreprise Dupont de Nemours ;
- le Service de santé au travail de l'entreprise des Chemins de fer luxembourgeois ;
- le Service de santé au travail du secteur sidérurgique (SST-Arcelor Mittal), organisé par le groupe Arcelor Mittal ;
- le Service de santé au travail de l'entreprise Cactus.

Les employeurs qui n'organisent pas de service de santé au travail à l'intérieur de leur entreprise et qui ne participent pas à un service interentreprises devront s'affilier obligatoirement au service de santé au travail multisectoriel.

**Question 505****Quelles sont les missions des services de santé au travail ?**

Les missions des services de santé au travail sont essentiellement de nature préventive.

Les services sont chargés :

- d'identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- de surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, p.ex. bruit, fumée, gaz, vapeurs, radiations nuisibles ;
- de donner des conseils sur la planification des postes de travail, notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail, ainsi que pour l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des travailleurs, p.ex. adaptation du poste de travail au travailleur, évaluation par le médecin du travail des équipements de travail (machines, etc.), des moyens de protection collectifs et individuels, etc. ;

- de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadence et d'en réduire les effets sur la santé ;
- de surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail et d'effectuer, à cet effet, les examens médicaux prévus par la loi ;
- de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle, p.ex. ventilation, éclairage, chauffage, entretien des locaux de travail, vestiaires, lavabos, etc. ; adaptation des techniques de travail et des conditions de travail à la physiologie de l'homme ; établissement de plans d'hygiène ; hygiène des cantines et autres installations particulières de l'entreprise destinées aux travailleurs ;
- de coopérer avec le comité mixte, ou, à défaut, avec la délégation du personnel ;
- d'organiser les premiers secours, p.ex. initialiser des cours de premiers secours, etc.

Un service de santé au travail d'entreprise ou interentreprises peut assumer en même temps les missions incombant au service de protection et de prévention définies par la législation concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, c.-à-d. :

- assurer la protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs
- organiser les premiers secours, la lutte contre l'incendie et assurer l'évacuation des travailleurs en cas de danger grave et immédiat ;
- disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers ;
- assurer une formation adéquate à la sécurité et la santé sous forme d'information et d'instruction, etc.

## 3.2. LES ACTIONS ET LE RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

L'activité du médecin du travail se distingue de celle de tout médecin praticien en deux points fondamentaux :

- il est lié par un contrat précis passé avec l'employeur, tandis qu'entre médecin traitant et malade n'existe qu'un contrat tacite de tentative loyale de guérison ;
- son rôle est exclusivement préventif. Sauf urgence, il n'a pas à donner de soins.

Le médecin du travail doit exercer sa fonction en toute indépendance professionnelle par rapport à son employeur, à l'employeur du travailleur et aux travailleurs.

En aucun cas, le médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des congés de maladie.

La fonction de médecin du travail est incompatible avec l'exercice libéral de la profession.

Le médecin doit assurer personnellement l'ensemble de ses fonctions ; celles-ci sont exclusives de toutes autres fonctions dans les établissements dont il a la charge.

Le médecin du travail, pendant tout le temps qu'une activité professionnelle s'y exerce :

- à libre accès à tous les lieux de travail et aux installations fournies par l'entreprise aux travailleurs ;
- à accès aux informations ayant trait aux procédés, normes de travail, produits, matières et substances qui sont utilisés ou que l'on envisage d'utiliser, sous réserve que soit préservé le secret de toute information confidentielle qu'il pourrait recueillir ;
- peut prélever, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de matières ou de substances qui sont utilisés.

### **Exemple**

*Un employeur a été condamné au pénal à une amende de 5 000 € pour avoir refusé l'accès à son entreprise à un médecin du travail, et bien qu'il ait été préalablement informé de ses obligations légales en la matière. La Cour d'appel avait notamment écarté l'argument de l'employeur selon lequel l'obligation de laisser accéder le*

*médecin de travail violerait sa sphère privée ; les juges ont rappelé que le siège d'une entreprise n'équivaut pas à un domicile privé (CSJ, 7 mars 2005, n° 115/05 VI).*

Le médecin du travail est consulté au sujet de tout changement envisagé concernant les procédés ou les conditions de travail, susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

L'employeur en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risques et les met à jour tous les 3 ans.

Ces documents sont communiqués à la Division de la santé au travail (DSAT).

Si le médecin du travail estime que la santé des travailleurs est gravement menacée, il en informe le médecin-chef de division de la Division de la santé au travail qui expose la situation au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

## 4 L'EXAMEN MÉDICAL D'EMBAUCHE

### Question 506

#### **Est-ce que les salariés sont obligés de se soumettre à un examen médical d'embauche ?**

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

L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre sur les salariés et apprentis, sur les élèves et étudiants et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques.

Pour les salariés de nuit et pour les postes à risques, l'examen doit être fait avant l'embauche.

Pour les autres postes, l'examen doit être fait dans les 2 mois de l'embauche.

Le temps consacré par les salariés pendant les heures de travail aux examens d'embauche est considéré comme temps de travail.

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage.

### Question 507

#### **Quel est le but de cet examen médical d'embauche ?**

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée, c'est-à-dire s'il peut ou non occuper le poste de travail envisagé sans encourir de risques pour sa santé.

### Question 508

#### **Dans quels cas les salariés sont-ils soumis à des examens médicaux périodiques ?**

Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les salariés :

- âgés de moins de 21 ans ;
- occupant un poste à risques ;

- pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical ;
- les salariés de nuit.

Le temps consacré par les salariés pendant les heures de travail aux examens périodiques est considéré comme temps de travail.

### Question 509

#### Qu'est-ce qu'on entend par poste à risques ?

Est considéré comme poste à risques :

- tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérogènes ;
- tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.

### Question 510

#### Qu'en est-il si le salarié a été déclaré apte au travail ?

Si le salarié a été déclaré apte au travail, il peut occuper le poste de travail envisagé dans le contrat de travail.

### Question 511

#### Qu'en est-il si le salarié a été déclaré inapte au travail ?

Si le salarié a été déclaré inapte au travail lors l'examen médical d'embauche, le contrat de travail sera résilié de plein droit. Il n'y a pas de recours possible.

Toutes les autres décisions d'inaptitude prononcées par le médecin du travail, peuvent faire l'objet d'un recours auprès du médecin-chef de division de la santé au travail. Ce recours peut être exercé tant par l'employeur que le salarié.

Si le salarié a été déclaré inapte au travail lors d'un examen médical effectué au cours de l'exécution du contrat, l'employeur ne pourra plus occuper le salarié au poste pour lequel il aura été déclaré inapte.

L'employeur devra faire tout son possible pour suivre la décision du médecin du travail et réaffecter le salarié à un autre poste pour lequel il est apte.

# 5 LES ACTEURS RESPONSABLES DE LA SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

## 5.1. L'EMPLOYEUR

Question 512

### Quelle est sa mission générale ?

L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens nécessaires.

Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, il évaluera les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail.

Lorsqu'il confie des tâches à un salarié engagé moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à sa disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre, il veillera à assurer à ce travailleur une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail compte tenu de sa qualification et de son expérience, à l'informer sur les risques liés aux différentes tâches dans son activité professionnelle.

Si un employeur fait appel, à des compétences extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.

L'employeur doit consulter et faire participer les travailleurs aux mesures prises en matière de sécurité et de santé.

L'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs, appelés travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

L'employeur doit former les travailleurs en matière de sécurité et de santé.

Les principes généraux de prévention impliquent :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
- planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation de travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail.

## Question 513

**Quel est son rôle en matière de premiers secours ?**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs.

Il doit organiser les relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

Afin de maîtriser les risques au travail, des personnes doivent être formées, être en nombre suffisant et disposer du matériel adéquat, en tenant compte de la taille et/ou des risques spécifiques à l'entreprise.

## Question 514

**Est-ce que l'employeur doit former ses salariés en matière de santé et sécurité au travail ?**

La formation du travailleur à la sécurité et à la santé au travail doit avoir lieu à l'occasion :

- de son engagement ;
- d'une mutation ou d'un changement de fonction ;
- d'un changement d'équipement de travail ;
- de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Elle doit être spécifiquement axée sur le poste de travail ou la fonction et doit être répétée périodiquement si nécessaire.

Les travailleurs occupant un poste comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de travailleurs ou de tiers, doivent suivre une formation appropriée complétée par une remise à niveau de leurs connaissances.

L'employeur s'assure que les travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement ont bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise.

## Question 515

**Est-ce que l'employeur doit informer ses salariés en matière de santé et sécurité au travail ?**

L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour que les travailleurs et leurs représentants reçoivent toutes les informations nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé.

Cette obligation d'information de la part de l'employeur existe également à l'encontre des entreprises travaillant en sous-traitance.

Les travailleurs désignés et les délégués à la sécurité et à la santé doivent avoir accès à toutes les informations concernant :

- l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité ;
- la liste des accidents de travail avec incapacité dépassant 3 jours ;
- les rapports concernant le déroulement des accidents du travail.

## Question 516

**Est-ce que l'employeur doit consulter ses salariés en matière de santé et sécurité au travail ?**

Les employeurs consultent les travailleurs et leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail. Les délégués à la sécurité et à la santé participent ou sont consultés au préalable par l'employeur sur toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé.

Les travailleurs et leurs représentants ont le droit de faire appel à l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Cas particulier du danger grave : Dans ce cas, l'employeur doit donner des instructions à chaque travailleur, de sorte que celui-ci puisse arrêter son activité et se mettre en sécurité lorsqu'un danger grave et immédiat le menace. Le travailleur qui se trouve dans cette situation et qui s'éloigne de son poste de travail ne peut subir de préjudice.

### Question 517

#### **Est-ce que l'employeur doit faire une évaluation des risques dans son entreprise ?**

L'employeur doit :

- disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail ;
- déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser que cette obligation d'évaluation des risques vise l'entreprise dans son ensemble, et non un chantier déterminé (CSJ, 17 juin 2008, n° 297/08).

Un règlement grand-ducal définira, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises concernant l'établissement de ces documents. Ce règlement n'a pas encore été pris.

### Question 518

#### **Comment l'employeur doit-il gérer les accidents de travail ?**

L'employeur doit :

- tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à 3 jours de travail ;
- établir et communiquer dans les meilleurs délais à l'Inspection du travail et des mines, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.

#### **Exemple**

*Un salarié avait été condamné pour crime de faux à des peines d'emprisonnement et d'amende parce qu'il avait fait de fausses déclarations pour faire en sorte qu'un accident privé qu'il avait subi, soit déclaré en tant qu'accident de travail. Dans une autre affaire, la Cour a validé le licenciement d'un salarié qui avait voulu faire passer pour un accident de travail une blessure qu'il s'était infligée lui-même.*

## **5.2. LE SALARIÉ**

### Question 519

#### **Quel est le principe ?**

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de la part de son employeur.

## Question 520

**Comment ce principe est-il mis en application ?**

Le travailleur doit :

- utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens mis à sa disposition ;
- se servir correctement de l'équipement de protection individuelle mis à sa disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;
- laisser en place les dispositifs de sécurité propres aux machines et aux installations et les utiliser correctement ;
- signaler immédiatement, à l'employeur ou aux responsables, toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

**La sécurité et la santé au travail**

La législation prévoit des sanctions pénales en cas d'infraction aux dispositions relatives aux obligations des travailleurs.

**Exemples**

1. *Le salarié peut faire l'objet de sanctions disciplinaires s'il ne respecte pas les règles et consignes de sécurité. Ainsi par exemple, la Cour d'appel a validé le licenciement d'un salarié qui a omis de mettre les chaussures de sécurité (CSJ, 8 février 1996, n° 15704). Il en est de même pour un salarié qui a déclaré qu'il refuserait de porter le casque et les chaussures de sécurité qui ont été mis à sa disposition (CSJ, 10 décembre 1998, n° 20741 ; CSJ, 14 octobre 1999, n° 20741) ou pour un salarié qui a omis régulièrement de porter des vêtements de sécurité (CSJ, 26 mai 2005, n° 28290).*
2. *Dans le cas d'un salarié qui refusait de porter des chaussures de sécurité, mais qui avait remis à l'employeur un certificat médical selon lequel il lui était impossible de les porter, les juges ont considéré que le comportement du salarié n'était pas fautif, mais que son licenciement n'en était pas moins justifié, puisque l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de continuer à l'occuper dans le respect des règles de sécurité imposées par la législation (CSJ, 19 juin 2008, n° 31997).*

## 5.3. LE DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ

Le délégué à la sécurité et à la santé, désigné par la délégation du personnel soit parmi ses propres membres, soit parmi les autres travailleurs de l'établissement, s'occupe de tous les aspects liés à la sécurité et la santé sur le lieu de travail. À cet effet, il a le droit d'intervenir auprès de l'employeur et de lui demander de prendre les mesures propres à pallier tout risque pour les travailleurs et à éliminer les sources de danger.

## Question 521

**Est-ce que le délégué à la sécurité et à la santé a une obligation de dénonciation ?**

Le délégué à la sécurité et à la santé consigne le résultat de ses constatations, contresignées par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'établissement, ou les membres de la délégation, ainsi que le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines peuvent en prendre connaissance.

Dans les cas urgents, ou les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, le délégué a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef de l'entreprise ou son représentant.

## Question 522

**Qu'en est-il de sa mission de contrôle ?**

Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef de l'établissement ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'établissement et dans les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire de l'établissement une tournée de contrôle.

Dans les services administratifs le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder deux par an.

Le responsable de la division qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent à la tournée de contrôle visée aux alinéas qui précèdent.

Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité et à la santé ; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.

## Question 523

**Dans quel cas l'employeur est-il tenu de consulter le délégué à la sécurité et à la santé ?**

Le chef de l'établissement est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet :

- de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers ;
- des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
- des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines conformément au Code du travail ;
- de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
- de la nomination des travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement ;
- des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation de travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la matière des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes ;
- des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premier secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;
- du recours à la compétence dans l'entreprise et/ou l'établissement, à des compétences extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement pour organiser des activités de protection et de prévention ;
- de la formation adéquate assurée à chaque travailleur dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité.

Les délégués à la sécurité ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger.

Le délégué à la sécurité et à la santé participe de façon équilibrée, ou du moins est consulté au préalable par l'employeur sur :

- toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
- la désignation des travailleurs désignés chargés de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- les activités proposées par les travailleurs désignés ;
- l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé effectuée par l'employeur ;
- la conception et l'organisation de formations pour les salariés de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail.

Le délégué à la sécurité et à la santé a le droit de demander à l'employeur qu'il prenne les mesures appropriées et peut lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés.

## 5.4. LE TRAVAILLEUR DÉSIGNÉ/LE SERVICE DE PROTECTION ET DE PRÉVENTION

L'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ; ces travailleurs sont appelés travailleurs désignés.

Si les compétences dans l'entreprise sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences extérieures (personnes formées ou services de protection et de prévention).

Le responsable de l'entreprise doit charger le travailleur désigné des tâches en rapport avec tous les projets ayant une incidence sur la sécurité et notamment :

- la surveillance des méthodes de travail et des moyens mis en œuvre ;
- la surveillance de l'entretien et de l'état des installations de sécurité ;
- les visites de sécurité régulières ;
- la collecte, le recensement et la sélection des doléances en matière de sécurité, leur transmission aux personnes concernées et la surveillance de leur élimination ;
- la formation et la formation continue du personnel ;
- la gestion des registres de sécurité et la tenue des livres d'entretien ;
- l'élaboration, la tenue à jour et la communication des plans d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation ;
- la préparation, l'organisation et la direction des exercices d'évacuation ;
- les relations avec l'Inspection du travail et des mines, les autorités de contrôle, ainsi qu'avec les services de secours en cas d'accident et d'incendie ;
- la surveillance générale du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité, en particulier à l'occasion de commandes, de constructions nouvelles, de réaménagements importants et de la maintenance. L'exploitant doit investir le travailleur désigné d'une autorité et de compétences à la mesure de ses charges ;
- mettre à sa disposition les informations, le matériel et les moyens budgétaires nécessaires ;
- pourvoir à sa formation et à sa formation continue ;
- demander son avis sur les projets influant sur la sécurité, sur les propositions de règlements et de consignes intéressant la sécurité de même que sur les propositions budgétaires influant sur la sécurité.

Le travailleur désigné doit pouvoir se vouer exclusivement à ses missions relatives à la sécurité pendant une période de temps correspondant à l'envergure et au genre de l'établissement.

La nomination et les activités d'un ou de plusieurs travailleurs désignés ne déchargent ni l'exploitant, ni le responsable de l'établissement, ni le responsable du service, ni les autres membres du personnel de l'établissement de leurs propres responsabilités en matière de sécurité.

Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 détermine le nombre suffisant de travailleurs désignés, organise la formation des travailleurs désignés et catégorise les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné.

Pour les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas le nombre de 49, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné s'il remplit les conditions quant au temps dont il doit disposer, la formation appropriée, l'expérience professionnelle et les prérequis de qualification.

Lorsqu'une entreprise exerce ses activités sur plusieurs sites, chaque site occupant plus de 200 travailleurs doit disposer d'un travailleur désigné.

En cas de démission d'un travailleur désigné, l'employeur doit désigner un nouveau travailleur désigné dans un délai de deux mois. Celui-ci doit remplir toutes les conditions dans un délai de 12 mois après sa désignation. L'employeur doit assumer lui-même la fonction de travailleur désigné durant ce délai de 12 mois.

# 6 LE « LIEU DE TRAVAIL » DANS L'OPTIQUE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ

## 6.1. CE QU'ON ENTEND PAR LIEU DE TRAVAIL

On entend par lieu de travail tous les lieux dans les bâtiments d'une entreprise ou d'un établissement ou sont exécutés des travaux, y compris les lieux extérieurs en plein air de l'entreprise ou de l'établissement ou les travailleurs ont accès dans le cadre de leur travail.

Ainsi une rampe de chargement, les aires de stockage, la salle de repos, la garde-robe sont à considérer comme lieux de travail.

Pour ces lieux de travail, il faut appliquer des prescriptions minimales de sécurité et de santé.

## 6.2. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

### *a. La stabilité et la résistance des installations*

Les installations doivent garantir un travail en toute sécurité, notamment en ce qui concerne :

- le matériel ;
- la stabilité ;
- l'éclairage ;
- l'aération ;
- la protection contre les influences de l'environnement ;
- les installations électriques.

Elles doivent être sûres, conçues et réalisées de façon à ce qu'elles ne constituent pas une source d'incendie ou d'explosion.

### *b. Les voies et les issues de secours*

Les voies et les issues de secours doivent rester dégagées d'obstacles.

Les portes des issues de secours doivent s'ouvrir dans le sens de la fuite. L'installation de portes coulissantes ou tournantes est interdite dans les issues de secours. Les voies et issues de secours doivent être signalées clairement.

### *c. La détection et la lutte contre l'incendie*

L'employeur doit élaborer des consignes en cas d'incendie. Celles-ci doivent être bien compréhensibles pour chaque travailleur.

Les consignes doivent contenir :

- le numéro de téléphone des sapeurs-pompiers ;
- le mode et le genre du déclenchement de l'alarme.

Les équipements d'extinction doivent être installés en fonction du risque et des dimensions des surfaces de travail. Ils doivent être contrôlés régulièrement et être toujours prêts à l'utilisation.

L'employeur doit en outre :

- instruire ses collaborateurs dans le maniement des extincteurs ;
- établir un plan d'alarme : l'évacuation des lieux de travail en cas de catastrophe doit être préparée, exercée et répétée régulièrement, afin que chaque travailleur connaisse son chemin de secours.

Quant aux extincteurs portatifs, le marquage doit indiquer :

- la nature de l'agent extincteur (poudre, dioxyde de carbone...) ;
- la capacité en litres ou en kilogrammes ;
- le type de feu contre lequel il est efficace.

#### **d. L'aération des lieux de travail entièrement fermés**

Dans les lieux de travail entièrement fermés l'air doit être pur et suffisant.

L'air respirable dans les lieux de travail doit être constamment renouvelé. Le volume du renouvellement est déterminé en fonction de la nature des travaux et des contraintes physiques des travailleurs.

Le renouvellement de l'air doit avoir lieu 3 fois par heure. Lorsqu'il y a des efforts physiques importants à faire, le renouvellement de l'air doit être plus fréquent. Pendant l'aération des lieux, il faut éviter que les travailleurs soient exposés à des courants d'air.

Les dépôts et les pollutions qui peuvent nuire à la santé doivent être éliminés immédiatement.

Mesures à mettre en œuvre :

- contrôle de la vitesse de circulation de l'air ;
- nettoyage des conduites ;
- renouvellement régulier de l'air.

#### **e. La température**

Les bâtiments et les lieux de travail doivent être chauffés pendant la saison froide. Il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas d'émanation de substances dangereuses.

Les lieux de travail qui sont exposés à l'influence d'une grande chaleur, doivent être refroidis à des températures supportables.

La température dans les locaux de travail doit être adéquate pour l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail appliquées et des contraintes physiques imposées aux travailleurs.

À titre d'indication, les températures suivantes sont recommandées :

- travail en position assise : + 19°
- travail en position non-assise : + 17°
- travail demandant des efforts physiques : + 12°
- bureau : + 19°
- établissement de vente : + 19°
- salle de repos et installations sanitaires : + 21°
- lavabos, douches : + 24°.

#### **f. L'éclairage naturel et artificiel des locaux**

Il faut, dans la mesure du possible, veiller à un bon éclairage naturel. Cet éclairage est à compléter éventuellement par un éclairage artificiel conforme à la sécurité et à la protection des travailleurs. Les lieux de travail dans lesquels les travailleurs sont particulièrement exposés à des risques en cas de panne d'éclairage artificiel doivent posséder un éclairage de sécurité d'une intensité suffisante et l'éclairage doit être conçu en fonction des travaux à accomplir.

En règle générale sur les postes de travail, l'intensité de l'éclairage doit être au moins de 200 lux.

Un éclairage de sécurité doit être prévu entre autres :

- pour les travaux dangereux ;
- dans des lieux de travail et dépôts avec une surface de plus de 2 000 m<sup>2</sup> ;

- dans les salles de repos avec une superficie supérieure à 600 m<sup>2</sup> et dans les sorties et voies de secours ;
- planchers, murs, plafonds et toits des locaux de travail.

#### **f. Les planchers**

Les planchers doivent être fixés, stables et antiglissants. Ils doivent être exempts de bosses et de trous et ne doivent pas présenter de plan d'inclinaison dangereux.

#### **g. Les parois**

Les parois entièrement en verre dans les locaux ou au voisinage des postes de travail et des voies de circulation doivent être clairement signalées et être constituées de matériaux résistants au choc ou protégées de façon à ce que personne ne puisse entrer en contact avec elles et ne soit blessé par des éclats en cas de bris de verre.

#### **h. Les toits**

L'accès au toit doit être interdit. Si l'accès est autorisé, il faut prévoir des installations permettant un accès en toute sécurité.

#### **i. Les fenêtres et les tabatières**

Elles doivent se laisser ouvrir, fermer, ajuster et fixer facilement.

#### **j. Les portes et les portails**

Les portes transparentes sont à signaler à hauteur de vue par un marquage adéquat.

Les portes coulissantes doivent être protégées par un système empêchant la sortie des rails et la chute.

Les portes et portails mis mécaniquement doivent avoir un dispositif d'arrêt d'urgence.

Le bon fonctionnement des portes et portails mis mécaniquement doit être contrôlé régulièrement.

#### **k. Les voies de circulation et les zones de danger**

Les voies de circulation y compris les escaliers, les échelles fixes et les quais de chargement doivent être aménagées et conçues de façon à ce qu'elles puissent être utilisées sans danger et que les travailleurs occupés à proximité de ces voies de circulation ne soient exposés à aucun risque.

L'éclairage des voies de circulation doit avoir au moins 50-100 lux.

#### **l. Les zones de danger**

Si dans les zones de travail il y a un risque de chute du travailleur ou s'il y a des chutes d'objets, ces lieux doivent être signalés clairement.

Les zones de danger doivent être munies d'installations empêchant l'accès non autorisé.

#### **m. Les escaliers roulants et tapis roulants**

Ils doivent être protégés contre le risque d'écrasement et de cisaillement.

Ils doivent être équipés d'un dispositif d'arrêt d'urgence facilement perceptible et accessible.

#### **n. Les quais et les rampes de chargement**

Ils doivent avoir une largeur de 0,8 m au moins.

Ils doivent avoir au moins une descente ; si la longueur dépasse 20 m, il faut aménager deux descentes.

Si la hauteur est supérieure à 1 m, il faut prévoir une protection contre les chutes de hauteur.

#### **o. Les dimensions des locaux, le volume d'air, la surface de circulation sur les lieux de travail**

La surface, la hauteur et le volume des lieux de travail doivent être conçus de façon à ce que le travail puisse se dérouler sans gêne, sans contraintes et sans risques pour la santé.

La hauteur des locaux de travail doit être :

- au moins de 2,50 m ;
- au moins de 2,75 m pour 50 m<sup>2</sup> ;
- au moins de 3,00 m pour 100 m<sup>2</sup>.

L'occupation des locaux doit garantir pour chaque travailleur un volume d'air de :

- 12 m<sup>3</sup> pour un travail en position assise ;
- 15 m<sup>3</sup> pour un travail en position non-assise ;
- 18 m<sup>3</sup> pour un travail qui exige des efforts physiques.

#### ***p. Les locaux de repos***

Les salles de repos doivent être équipées de tables et de sièges à dossier en tenant compte du nombre de l'effectif. Il faut prendre des mesures adéquates pour la protection des non-fumeurs.

#### ***q. Les femmes enceintes***

Les femmes enceintes doivent avoir la possibilité de se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées.

#### ***r. Les équipements sanitaires***

##### **Les vestiaires et les armoires pour vêtements**

Des vestiaires doivent être mis à la disposition des travailleurs, lorsque ceux-ci doivent porter des vêtements de travail spéciaux et lorsqu'on ne peut pas exiger, pour des raisons de santé ou décence, qu'ils se changent dans d'autres pièces.

Les vestiaires doivent avoir une dimension suffisante et être équipés de sièges et d'installations permettant à chaque travailleur de mettre sous clef ses vêtements pendant le temps de travail.

Pour certaines conditions de travail, lorsqu'on travaille par exemple avec des substances dangereuses, dans l'humidité et la saleté, les vêtements de travail et les vêtements privés doivent être gardés séparément.

##### **Les douches, les lavabos**

Les douches doivent être équipées d'eau chaude et froide ; dans certaines conditions, il faut prévoir la possibilité de se laver à proximité du poste de travail.

Les douches ou lavabos et les vestiaires doivent communiquer entre eux. Des lavabos et douches séparés ou une utilisation séparée doivent être prévus pour hommes et femmes lorsque cela est nécessaire pour des raisons de décence.

Des cabinets d'aisance et des lavabos doivent être aménagés à proximité des postes de travail pour éviter de trop longs déplacements dans les corridors.

#### ***s. Les locaux de premiers secours/équipements***

##### **Les locaux**

Il faut prévoir au moins une unité sanitaire ou une installation similaire lorsque sur un lieu de travail sont occupées plus de 1 000 personnes ou 100 personnes s'il y a des risques particuliers.

Les locaux doivent :

- être signalés comme tels ;
- être facilement accessibles également avec des brancards ;
- être équipés du matériel approprié.

##### **Les équipements de premiers secours**

L'équipement doit :

- être à proximité des lieux de travail ;
- être facilement accessible ;
- consister en général en boîtes à pansements.

**t. Les lieux de travail à l'extérieur de l'entreprise (dispositions particulières)**

Il faut veiller à ce que le travail à l'extérieur des établissements puisse être fait sans risque.

C'est pourquoi les postes de travail, les voies de circulation et autres lieux et installations à l'extérieur sont à aménager de façon sûre.

**u. Les travailleurs handicapés**

Les lieux de travail doivent être aménagés compte tenu, le cas échéant, des travailleurs handicapés.

Cette disposition s'applique notamment aux portes, voies de communication, escaliers, douches, lavabos, cabinets d'aisance et postes de travail utilisés ou occupés directement par des travailleurs handicapés.

## 6.3. LES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

### Question 524

**Qu'est-ce qu'on entend par équipement de travail ?**

On entend par équipement de travail :

- toute machine, appareil, outil ou installation, utilisé au travail ;
- tout équipement de travail doit être approprié pour protéger les travailleurs contre les risques d'incendie, d'explosion, de réchauffement de l'équipement de travail, d'émanation de gaz, de poussières, de liquides, de vapeurs ou d'autres substances produites par l'équipement de travail ou utilisées ou stockées dans ce dernier ;
- opérateur, le ou les travailleur(s) chargé(s) de l'utilisation d'un équipement de travail.

Le poste de travail et la position des travailleurs lors de l'utilisation de l'équipement de travail, ainsi que les principes ergonomiques, doivent être pleinement pris en considération par l'employeur lors de l'application des prescriptions minimales de sécurité et de santé.

### Question 525

**Quelles sont les obligations générales incombant à l'employeur ?**

L'employeur prend les mesures nécessaires afin que les équipements de travail mis à la disposition des travailleurs dans l'entreprise et/ou l'établissement soient appropriés au travail à réaliser, permettant d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs lors de l'utilisation de ces équipements de travail.

Lors du choix des équipements de travail qu'il envisage d'utiliser, l'employeur prend en considération les conditions et les caractéristiques spécifiques de travail et les risques existants dans l'entreprise et/ou l'établissement.

Le règlement modificatif du 12 mars 2004 concerné l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur (échelles, technique d'accès, échafaudages).

### Question 526

**L'employeur doit-il vérifier les équipements de travail ?**

L'employeur veille à ce que les équipements de travail, dont la sécurité dépend des conditions d'installation, soient soumis à une vérification initiale (après l'installation et avant la première mise en service) et à une vérification après chaque montage sur un nouveau site ou à un nouvel emplacement, effectuées par des personnes compétentes ayant reçu une formation adéquate.

L'employeur veille à ce que les équipements de travail soumis à des influences génératrices de détériorations susceptibles d'être à l'origine de situations dangereuses fassent l'objet :

- de vérifications périodiques ;
- de vérifications exceptionnelles, effectuées par des personnes compétentes.

Les résultats des vérifications doivent être consignés et tenus à la disposition de l'Inspection du travail et des mines.

## Question 527

**Quant aux systèmes de commande ?**

Les systèmes de commande doivent être clairement visibles, marqués de façon appropriée et disposés si possible en dehors des zones de danger. Ils doivent être sûrs et une panne aux systèmes de commande ne doit pas conduire à une situation dangereuse.

La mise en marche des équipements doit s'effectuer par une action volontaire sur un système de commande. Il en est de même pour la remise en marche après arrêt ou pour une commande de modification importante telle qu'un changement de vitesse ou de pression. Des remises en marche ou modifications résultant d'un cycle automatique de fonctionnement ne sont pas visées.

Chaque poste de travail doit être pourvu d'un système d'arrêt de la machine et l'ordre d'arrêt doit avoir priorité sur les ordres de mise en marche. En cas de danger, une machine doit être pourvue d'un arrêt d'urgence.

## Question 528

**Quant à la protection contre les dangers ?**

Les équipements de travail doivent être pourvus de dispositifs de protection appropriés contre les chutes d'objets, de dispositifs d'extraction à la source des émanations de gaz, vapeurs, liquides et poussières, de protecteurs contre d'éventuels risques d'éclatement ou de rupture, de systèmes de protection contre les risques de contact avec des éléments mobiles, de protecteurs évitant le contact avec des températures extrêmes, des protections nécessaires afin d'éviter les risques d'un contact direct ou indirect avec l'électricité.

## Question 529

**Les travailleurs doivent-ils être informés ?**

Les travailleurs et/ou leurs délégués (désignés conformément à la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel) sont informés de toutes les mesures à prendre en ce qui concerne la sécurité et la santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail ; l'employeur prend les mesures nécessaires afin que les travailleurs disposent d'informations adéquates et, le cas échéant, de notices d'informations sur les équipements de travail utilisés au travail.

Les informations et les notices d'information doivent contenir au minimum les indications au point de vue de la sécurité et la santé concernant :

- les conditions d'utilisation d'équipements de travail ;
- les situations anormales prévisibles.

Les informations et les notices d'information doivent être compréhensibles pour les travailleurs concernés.

## Question 530

**Les travailleurs doivent-ils être formés ?**

L'employeur prend les mesures nécessaires afin que les travailleurs chargés de l'utilisation des équipements de travail reçoivent une formation adéquate.

## Question 531

**Qu'en est-il de la consultation et de la participation des travailleurs ?**

Une consultation et une participation des travailleurs et/ou de leurs représentants sur les matières couvertes par le règlement susmentionné et ses annexes, doit être effectuée.

## 6.4. LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

On entend par équipement de protection individuelle tout équipement destiné à être porté ou tenu par le travailleur en vue de le protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail, ainsi que tout complément ou accessoire destiné à cet objectif. Le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle.

### Question 532

#### **Les travailleurs doivent-ils être informés ?**

Les travailleurs sont informés sur toutes les mesures à prendre en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs lors de l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle.

### Question 533

#### **L'employeur doit-il informer et consulter les travailleurs ?**

La consultation et la participation des travailleurs et/ou de leurs représentants sur les matières couvertes par le règlement susmentionné et de ses annexes, doivent être effectuées.

### Question 534

#### **Quels sont les équipements de protection individuelle ?**

Voici une liste d'équipements de protection individuelle :

- protecteurs de la tête ;
- protecteurs de l'ouïe ;
- protecteurs des yeux et du visage ;
- protection des voies respiratoires ;
- protecteurs des mains et des bras ;
- protecteurs du tronc et de l'abdomen ;
- protection du corps entier.

L'employeur informe préalablement le travailleur des risques contre lesquels le port de l'équipement de protection individuelle protège.

# 7 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

L'assurance accident a pour objet l'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ou de leurs ayants droits.

Les personnes assurées et leurs employeurs sont obligés de prendre les mesures nécessaires pour éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Sont assurés obligatoirement contre les accidents du travail et les maladies professionnelles l'ensemble des salariés, c.-à-d. les personnes qui exercent contre rémunération une activité professionnelle pour le compte d'autrui au Grand-Duché de Luxembourg.

Y sont formellement assimilés :

- les apprentis ;
- les élevés et étudiants occupés pendant leurs vacances scolaires au service d'un employeur du secteur privé ou du secteur public ;
- les gens de mer occupés sur un navire battant pavillon luxembourgeois et remplissant certaines conditions de nationalité ou de résidence ;
- les membres d'associations religieuses exerçant une activité d'utilité générale ;
- les coopérants dans les pays en développement, les personnes participant aux opérations pour le maintien de la paix ainsi que les observateurs aux missions officielles d'observation aux élections à l'étranger et ceux qui assistent à l'exécution d'une mesure d'éloignement dans le cadre de la législation sur la libre circulation des personnes et l'immigration ;
- les volontaires de l'armée ;
- les jeunes qui exercent un service volontaire ;
- les travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés ;
- les sportifs qui participent à des activités d'élite ;
- les stagiaires.

## 7.1. L'ACCIDENT DE TRAVAIL ET L'ACCIDENT DE TRAJET

Question 535

**Qu'est-ce qu'on appelle « accident de travail » ?**

La loi définit l'accident professionnel comme celui qui est survenu à un assuré par le fait du travail ou à l'occasion de son travail.

Cette définition très succincte a été complétée par la jurisprudence luxembourgeoise qui a précisé les éléments constitutifs de l'accident du travail en reprenant une définition de la Cour de cassation française selon laquelle l'accident du travail est caractérisé par l'action soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail une lésion de l'organisme humain.

Le critère de la soudaineté permet de fixer avec précision l'évènement accidentel dans le temps et de distinguer l'accident de la maladie, évènement progressif à évolution lente.

La condition de l'extériorité exige l'existence d'un élément extérieur au corps humain qui intervient directement ou indirectement.

Il peut s'agir soit d'une force au sens propre du terme, soit d'une caractéristique de l'environnement du travailleur agissant sur celui-ci comme par exemple des conditions de travail anormalement pénibles exigeant des efforts particulièrement soutenus.

En ce qui concerne l'exigence d'un lien entre l'accident et le travail, la jurisprudence a établi la présomption suivante reprise aussi de celle de la Cour de cassation française : La brusque apparition au temps et lieu de travail d'une lésion physique constitue un accident du travail, à moins que l'Association d'assurance accident (AAA) ne rapporte la preuve que l'atteinte est due à une cause étrangère à l'activité professionnelle assurée. La charge de la preuve des conditions de temps et de lieu incombe à l'assuré.

### Question 536

#### Qu'est-ce qu'on appelle « accident de trajet » ?

La loi qualifie d'accident de trajet celui survenu sur le trajet d'aller et de retour :

- entre la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'assuré se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail ;
- entre le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où l'assuré prend habituellement ses repas.

Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ou pour déposer ou reprendre l'enfant qui vit en communauté domestique avec l'assuré, auprès d'une tierce personne à laquelle il est obligé de le confier afin de pouvoir s'adonner à son occupation.

### Question 537

#### Comment déclarer un accident ?

L'employeur doit déclarer tout accident du travail à l'Association d'assurance accident (AAA) en lui fournissant toutes les indications demandées sur le formulaire prescrit par l'AAA.

Le refus de considérer comme accident du travail ou de trajet un accident déclaré comme tel par l'employeur ou celui de considérer comme maladie professionnelle une maladie déclarée comme telle par le médecin fait l'objet d'une décision de l'AAA susceptible d'un recours. Cette décision est notifiée à la victime de l'accident.

Plus d'informations : <http://www.aaa.lu/formulaires/declarations/>

## 7.2. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### Question 538

#### Qu'est-ce qu'on entend par maladie professionnelle ?

Une maladie professionnelle est une maladie qui a sa cause déterminante dans une activité professionnelle assurée.

Une maladie est présumée d'origine professionnelle lorsqu'elle figure au tableau des maladies professionnelles et est contractée par suite d'une exposition au travail à un risque spécifique.

Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles.

Une maladie ne peut être considérée comme maladie professionnelle que si elle a été causée selon l'état actuel des connaissances médicales par des influences spécifiques auxquelles sont exposés certains groupes de personnes à un degré beaucoup plus élevé que la population moyenne.

Un élément important contenu dans la définition de la maladie professionnelle est l'influence spécifique.

Peut être reconnue comme maladie professionnelle une maladie non désignée dans le tableau, si l'assuré rapporte la preuve de son origine professionnelle.

#### Question 539

##### **Comment déclarer une maladie professionnelle ?**

L'article 1<sup>er</sup> alinéa 2 du règlement grand-ducal du 27 mars 1986, portant modification de l'arrêté grand-ducal modifié du 30 juillet 1928, concernant l'extension de l'assurance obligatoire contre les accidents aux maladies professionnelles, prévoit que l'instruction des cas de maladies, le médecin traitant doit déclarer toute maladie professionnelle à l'Association d'assurance contre les accidents.

Cette déclaration est rédigée sur une fiche spécifique appelée déclaration médicale d'une maladie professionnelle. Celle-ci doit être adressée à l'Association d'assurance accident, service des maladies professionnelles.

Les médecins des différents services de santé au travail peuvent également établir les rapports susmentionnés.

L'Association d'assurance accident accepte également des déclarations rétroactives.

En effet, même en cas de forte présomption, le médecin traitant et/ou le médecin du travail ne peuvent pas toujours être en mesure de détecter une pathologie professionnelle avant un certain délai d'exposition. De la même façon, l'évolution vers la guérison de certains faits pathologiques en cas de cessation d'exposition à des risques sur le lieu du travail peut faire suspecter a posteriori l'existence d'éléments nocifs à la santé des travailleurs. Dans ces deux situations, les demandes de maladies professionnelles se feront avec un certain retard.

Des maladies non désignées au tableau des maladies professionnelles peuvent être admises à la réparation par le comité-directeur de l'Association d'assurance accident du moment que la preuve est suffisamment établie que leur origine est d'ordre professionnel.

## 8 LES SALARIÉS PROTÉGÉS

### 8.1. LES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHÉES OU ALLAITANTES

#### Question 540

##### **Une femme enceinte est-elle tenue de travailler la nuit ?**

On entend par travail de nuit, la période se situant entre 22.00 heures et 6.00 heures.

Une femme enceinte est seulement exemptée du travail de nuit si elle le demande expressément à son employeur et s'il existe un risque pour sa santé ou sécurité.

Ce risque est constaté par le médecin du travail, sur demande de l'employeur.

En l'absence de risque, la femme peut continuer à travailler la nuit. Dans le cas contraire, l'employeur est tenu de la transférer à un poste de travail de jour avec maintien du salaire.

Au cas où un tel transfert n'est pas possible, le médecin du travail va prescrire une dispense de travail pour la femme concernée. Pendant cette période, elle ne sera plus payée par l'employeur, mais touchera de la part de la Caisse nationale de santé (CNS) une indemnité de maternité.

Précisons que le même système vaut pour les femmes allaitantes, mais seulement jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

## Question 541

**Certains travaux sont-ils considérés comme dangereux pour une femme enceinte ou allaitante ?**

La loi identifie un certain nombre de travaux qu'elle qualifie de dangereux pour la santé et la sécurité d'une femme enceinte ou allaitante.

Ces travaux considérés comme dangereux sont classés en deux catégories.

La 1<sup>ère</sup> comprend des tâches telles que le soulèvement de charges dépassant 5 kilos, les travaux l'exposant au risque de chuter ou de glisser ainsi que les travaux en position accroupie ou penchée constante.

Dans la 2<sup>e</sup> catégorie se retrouvent des travaux mettant la femme en contact avec des substances chimiques telles que le plomb ou des agents biologiques tel que le toxoplasme ou le virus de la rubéole.

## Question 542

**Quelles sont les mesures à prendre si une femme enceinte ou allaitante occupe un poste dangereux ?**

Tandis que pour la première catégorie de travaux, des mesures protectrices doivent seulement être prises si un risque de santé est constaté par le médecin du travail, les travaux de la deuxième catégorie sont qualifiés dangereux à tel point qu'un simple risque d'exposition à ces travaux suffit pour déclencher le mécanisme protecteur.

Les mesures protectrices à prendre par l'employeur sont les suivantes :

- pour les travaux de la 1<sup>ère</sup> catégorie : l'employeur doit d'abord essayer d'éliminer le risque de santé en aménageant le poste de travail. Si cela n'est pas possible, il doit muter la femme concernée à un autre poste de travail. À défaut de poste disponible, il doit accorder une dispense de travail.
- pour les travaux de la 2<sup>e</sup> catégorie : l'employeur doit de suite affecter la femme à un autre poste de travail et, à défaut de poste, accorder une dispense de travail.

En cas de dispense de travail, la femme enceinte ou allaitante touchera une indemnité pécuniaire de maternité de la part de sa caisse de maladie.

**8.1.1. La protection contre le licenciement**

## Question 543

**Une femme enceinte peut-elle être licenciée ?**

La femme salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du jour où elle a remis à l'employeur son certificat de grossesse, et ce jusqu'aux 12 semaines qui suivent l'accouchement.

Pendant cette période, il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ainsi qu'une convocation à un entretien préalable à la salariée. Tout licenciement et toute convocation à un entretien préalable, notifiés en violation de l'interdiction susmentionnée, sont nuls et de nul effet.

En cas de licenciement ou de convocation à un entretien préalable avant la remise d'un certificat médical attestant de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la réception du licenciement ou de la convocation à l'entretien préalable, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée et demander l'annulation de son licenciement ou de sa convocation à un entretien préalable.

Une salariée enceinte, confrontée à un licenciement doit obligatoirement, dans les 15 jours qui suivent la résiliation de son contrat de travail, demander par requête au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement en vue d'ordonner son maintien, voire sa réintégration dans l'entreprise.

Passé ce délai, la femme enceinte ne peut plus demander la nullité du licenciement, mais peut le cas échéant entamer une action en justice pour licenciement abusif dans les formes et délais légaux.

Si la femme enceinte est protégée contre un licenciement avec préavis, elle peut néanmoins voir son contrat résilié sur demande de l'employeur qui estime qu'elle a commis une faute grave.

Cependant, l'employeur ne peut pas, de sa propre initiative, envoyer la lettre de licenciement. Il doit déposer une demande auprès du tribunal du travail pour se faire autoriser à rompre le contrat de travail.

L'employeur peut prononcer une mise à pied en attendant la décision du tribunal. Dans ce cas la femme concernée peut bénéficier, sur demande à formuler auprès du tribunal dans les 15 jours de la notification de la mise à pied, du maintien de sa rémunération dans l'attente de la décision définitive du tribunal. Mais elle prend alors le risque de devoir rembourser ces montants si la résiliation de son contrat de travail est prononcée, car celle-ci prendra effet au jour de la mise à pied.

### 8.1.2. Le congé de maternité

#### Question 544

##### **Quelle est la durée du congé de maternité ?**

Le congé de maternité est de 8 semaines avant et de 12 semaines après la naissance de l'enfant (congé prénatal/postnatal).

Le congé postnatal peut être prolongé de 4 semaines supplémentaires en cas d'accouchement prématuré (avant la 37<sup>e</sup> semaine de grossesse), de naissance multiple ou en cas d'allaitement.

Le congé de maternité s'accompagne toujours d'une interdiction de travail pour la salariée concernée.

#### Question 545

##### **Une partie du congé de maternité prénatal est-elle perdue si l'accouchement a lieu avant la date présumée ?**

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée figurant sur le certificat de grossesse établi par le médecin, la partie du congé prénatal de 8 semaines non prise n'est pas pour autant perdue.

Les jours en question sont tout simplement ajoutés au congé postnatal qui est ainsi prolongé.

#### Question 546

##### **La période de congé de maternité donne-t-elle droit à des jours de congé ?**

Oui, la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit à des jours de congé.

La loi prévoit par ailleurs que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux, soit en principe jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

#### Question 547

##### **L'ancienneté de service de la salariée est-elle interrompue en raison du congé de maternité ?**

Non, le congé de maternité laisse intacte l'ancienneté de service qui continue donc à courir. La loi prévoit même expressément que la période du congé de maternité est prise en compte pour déterminer les droits de la salariée liés à l'ancienneté de service (p.ex. paiement d'une prime, gratification ou d'un 13<sup>e</sup> mois en fonction des années de service).

La salariée conserve en outre tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

## Question 548

**Quelle est la rémunération de la salariée pendant le congé de maternité ?**

Pendant la période du congé de maternité, la salariée n'est pas rémunérée par l'employeur, mais par sa caisse de maladie. Elle touche une indemnité pécuniaire de maternité égale à l'indemnité pécuniaire de maladie qui correspond en principe au salaire touché antérieurement tout en étant plafonnée à 5 x le salaire social minimum soit 9 992,93 € bruts/mois (indice 794,54).

La législation actuelle soumet le droit à l'indemnité pécuniaire de maternité à la condition de l'affiliation obligatoire de la salariée auprès des organismes luxembourgeois de sécurité sociale pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant le congé de maternité.

L'assurée non salariée a droit à cette même indemnité à condition d'avoir été affiliée à titre obligatoire pendant 6 mois au moins au cours de l'année précédant le début du congé de maternité.

L'assurée pécuniaire de maternité ne peut être cumulée ni avec une indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

## Question 549

**La salariée peut-elle décider de ne pas reprendre son travail à la fin de son congé de maternité ?**

Une salariée, qui décide à la fin de son congé de maternité de ne plus reprendre le travail pour s'occuper de son enfant, peut démissionner sans devoir donner un quelconque préavis à son employeur.

Il faut toutefois souligner que la démission sans préavis est prévue uniquement en faveur des femmes qui décident d'abandonner leur travail pour se consacrer pleinement à l'éducation de leur enfant. Elle n'est pas possible pour celles qui, à la fin de leur congé de maternité, veulent changer d'employeur.

## Question 550

**Suite à sa démission, la salariée peut-elle changer d'avis et reprendre son travail ?**

La salariée bénéficie d'une priorité de réembauchage

Cela signifie que durant une année à partir de son départ, elle peut demander à son employeur d'être réengagée.

Pendant un an à partir de cette demande, l'employeur est alors obligé d'embaucher la salariée concernée par priorité s'il recrute du nouveau personnel dans son niveau de qualification.

Le salariée n'a cependant aucune garantie d'être repris par son employeur, il ne s'agit donc pas d'un congé sans solde.

Au cas où une salariée est effectivement réembauchée, la loi lui garantit tous les avantages dont elle bénéficiait au moment de son départ.

### 8.1.3. L'allaitement

## Question 551

**Est-ce que la femme salariée allaitante bénéficie d'un temps d'allaitement au cours d'une journée de travail ?**

La femme allaitante bénéficie à sa demande au cours d'une journée de travail d'un temps d'allaitement de deux fois 45 minutes à prendre en début respectivement en fin de son horaire de travail journalier normal.

Si la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure, les deux périodes peuvent être rattachées à un seul temps d'allaitement de 90 minutes. Il en est encore ainsi lorsqu'il est impossible à la femme enceinte d'allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail.

À noter que le temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

Si l'employeur en fait la demande, la femme allaitante est tenue de lui fournir un certificat médical attestant de son allaitement.

La demande de l'employeur ne doit néanmoins pas se répéter à des intervalles trop rapprochés.

### 8.1.4. Les visites médicales pendant le temps de travail

Question 552

#### La loi prévoit-elle des examens médicaux pour la femme enceinte ?

La loi prévoit un certain nombre d'examens médicaux que la femme enceinte doit effectuer au cours de la grossesse afin de pouvoir toucher l'allocation de naissance :

- Examen dentaire : au plus tard avant la fin du 5<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 1<sup>er</sup> examen médical : avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 2<sup>e</sup> examen médical : au plus tard dans la 2<sup>e</sup> quinzaine du 4<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 3<sup>e</sup> examen médical : au courant du 6<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 4<sup>e</sup> examen médical : dans la 1<sup>ère</sup> quinzaine du 8<sup>e</sup> mois de grossesse ;
- 5<sup>e</sup> examen médical : dans la 1<sup>ère</sup> quinzaine du 9<sup>e</sup> mois de grossesse.

Tant que la salariée enceinte n'est pas en congé de maternité, elle aura le droit à une dispense de travail le temps nécessaire à ces examens médicaux.

## 8.2. LES JEUNES TRAVAILLEURS

L'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des jeunes en tenant particulièrement compte des risques spécifiques. L'évaluation et la surveillance de la santé sont assurées par les services de santé au travail.

Il est interdit d'employer des jeunes à des travaux les exposant à des risques spécifiques pour leur sécurité, leur santé, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social ou de nature à compromettre leur éducation ou leur formation professionnelle, résultant d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience des risques existants ou virtuels.

Question 553

#### Quelles sont les personnes visées ?

Les dispositions qui suivent sont applicables aux jeunes travailleurs suivants :

- toute personne âgée de moins de 18 ans accomplis ayant un contrat de travail conformément à l'article L.121-4 et exerçant une occupation salariée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
- les personnes âgées de moins de 18 ans accomplis ayant un contrat ou une relation de travail régis par une législation autre que la législation luxembourgeoise et travaillant sur le territoire luxembourgeois ;
- les stagiaires de moins de 18 ans ;
- les personnes de moins de 18 ans exerçant une occupation professionnelle du fait de leur formation ou d'une mesure de formation continue ;
- les apprentis de moins de 18 ans ;
- les jeunes chômeurs de moins de 18 ans bénéficiant d'une mise au travail ;
- les jeunes chômeurs de moins de 18 ans bénéficiant d'un contrat d'auxiliaire temporaire ou d'un stage d'insertion ;

- les élèves et étudiants de moins de 18 ans occupés pendant les vacances scolaires conformément à la législation afférente et qui ne jouissent pas de conditions de travail plus favorables en vertu de lois spéciales, de leur contrat ou de conventions collectives.

### Question 554

#### **Faut-il distinguer les enfants des adolescents ?**

Le Code du travail distingue les enfants des adolescents :

- « enfants » : tous les jeunes qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans ou qui sont encore soumis à l'obligation scolaire imposée par la législation applicable ;
- « adolescents » : tous les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire imposée par la législation applicable.

### Question 555

#### **Dans quelle mesure le travail des enfants est-il autorisé ?**

D'une manière générale, il est interdit d'employer des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans accomplis à des travaux d'une nature quelconque.

N'est toutefois pas visé par cette interdiction, le travail dans les écoles techniques et professionnelles ainsi que l'assistance prêtée dans le cadre du ménage par les enfants membres de la famille.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des jeunes en tenant particulièrement compte des risques spécifiques. L'évaluation et la surveillance de la santé sont assurées par les services de santé au travail.

Il est interdit d'employer des jeunes à des travaux les exposant à des risques spécifiques pour leur sécurité, leur santé, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social ou de nature à compromettre leur éducation ou leur formation professionnelle, résultant d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience des risques existants ou virtuels.

La participation des enfants, à des fins lucratives ou à titre professionnel, dans des activités audiovisuelles ou de nature culturelle, artistique, sportive, publicitaire ainsi que dans le domaine de la mode est interdite.

### Question 556

#### **Sous quelles conditions le travail des adolescents est-il autorisé ?**

L'employeur qui désire occuper des jeunes de moins de 18 ans (mais d'au moins 15 ans) a un certain nombre d'obligations à respecter.

Tout employeur occupant des adolescents doit tenir un registre ou sont inscrites certaines données comme la nature de l'occupation, les jours de congés, les heures de travail, les dates des examens médicaux prévues.

L'Inspection du travail et des mines et la Direction de la santé auprès du ministère de la Santé, chacune agissant dans le cadre de ses compétences légales respectives, sont chargées de la surveillance de l'exécution des dispositions légales.

### Question 557

#### **Quelle est la durée du travail des jeunes travailleurs ?**

Pour les adolescents, c'est-à-dire pour les salariés âgés de 15 à 18 ans révolus, la durée du travail est fixée à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine.

L'employeur doit autoriser les adolescents à s'abstenir du travail pour suivre l'enseignement professionnel obligatoire. Les heures passées à l'école notamment dans le cadre d'un système de formation en alternance, sont comptées comme heures de travail et donnent droit au salaire prévu.

La prestation d'heures supplémentaires par les jeunes travailleurs est interdite, sauf en cas de force majeure ou si l'existence de l'entreprise l'exige.

Après un travail d'une durée de 4 heures, les adolescents bénéficient d'un temps de repos rémunéré ou non rémunéré d'au moins 30 minutes consécutives.

### Question 558

#### Qu'en est-il du travail de nuit pour les jeunes travailleurs ?

Les jeunes travailleurs ne peuvent être occupés pendant la nuit, c'est-à-dire pendant une période d'au moins 12 heures consécutives, comprenant nécessairement l'intervalle écoulé entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. Toutefois, les entreprises et services à marché continue sont autorisés à occuper les adolescents jusqu'à 22.00 heures.

### Question 559

#### Existent-ils des travaux interdits pour les jeunes travailleurs ?

L'emploi des jeunes salariés pour des travaux ne répondant pas à leur degré de développement est interdit.

Est également interdit de faire travailler le jeune salarié à la tâche ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme.

#### **Annexe I de la législation sur les jeunes travailleurs**

Travaux interdits en raison des dangers inhérents pour la santé (extrait) :

- les travaux exposant à des agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
- les travaux exposant à des substances et préparations qui, selon la loi modifiée du 12 juin 1994 relative à la classification et l'étiquetage des substances dangereuses sont classées comme toxiques (T), très toxiques (T+), corrosives (C) ou explosives (E) ;
- les travaux exposant à des substances et préparations qui sont classées comme nocives (Xe) et sont affectées d'une ou de plusieurs des phrases de risque : R12, R39, R40, R42, R43, R44, R46, R48, R60, R61 ;
- le traitement à chaud des minerais et des métaux ;
- les travaux de fonderie ;
- les travaux effectués au froid dans des conditions considérées comme dangereuses pour la santé ;
- le soudage ou découpage des métaux à l'arc électrique ou au chalumeau oxyhydrique ou oxyacétylénique ;
- le travail à des machines ou à des installations dangereuses ;
- les travaux exposant aux radiations ionisantes ;
- la conduite des véhicules de terrassement ;
- les travaux dans les égouts ;
- les travaux d'abattage des arbres et de manutention des troncs d'arbres lorsqu'ils présentent un caractère dangereux.

Occupations interdites en raison des dangers pour la moralité des jeunes :

- emploi dans les salles de bal, bars et cabarets ;
- emploi dans les salles de jeux ;
- colportage ;
- emploi dans les abattoirs.

## Question 560

**Qu'en est-il des examens médicaux ?**

L'évaluation et la surveillance gratuites de la santé des jeunes travailleurs sont assurées par le service de santé au travail conformément aux dispositions du Code du travail.

Tout employeur occupant un ou plusieurs adolescents doit tenir un registre au fichier où sont inscrits les dates des examens médicaux prévus par le Code du travail ainsi que le dernier certificat médical établi par le service de santé compétent.

## Question 561

**Qu'en est-il de la périodicité de ces examens médicaux ?**

Si l'embauche est faite avant 18 ans, au moins deux examens périodiques doivent être faits avant 21 ans.

Si l'embauche est faite après 18 ans, au moins un examen périodique doit être fait avant 21 ans.

Le Code du travail (article L.326-1) impose un examen médical d'embauche sur les élevés en stage de formation du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques.

## 8.3. LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

## Question 562

**Qu'est-ce qu'on entend par travailleur handicapé ?**

Pour l'application de la législation concernant le placement et la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés, la loi considère comme handicapées, les personnes suivantes :

- L'accidenté du travail  
La loi considère comme accidenté du travail toute personne qui, par suite d'un accident du travail, a subi une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins.
- L'invalidé de guerre  
La loi considère comme invalide de guerre toute personne qui, par suite des événements de guerre ou des mesures de l'occupant, a subi une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins.
- La personne physiquement diminuée  
La loi considère comme personne physiquement diminuée toute personne ayant un handicap physique, psychique, mental ou sensoriel dont la capacité de travail a été réduite de 30% au moins par suite de cause naturelle ou de cause accidentelle.

## Question 563

**Quel est le statut du travailleur handicapé ?**

La loi autorise la reconnaissance du statut de travailleur handicapé aux ressortissants luxembourgeois, aux travailleurs d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État ayant adhéré à l'Accord sur l'espace économique européen, aux travailleurs apatrides et réfugiés, aux non-ressortissants d'un État membre de l'UE qui travaillent auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois ou qui sont inscrits comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi.

## Question 564

**Comment une personne peut-elle se faire attribuer le statut de travailleur handicapé ?**

La Commission médicale, composée de 5 médecins spécialisés, a pour mission de déterminer le taux d'incapacité du requérant et de décider si le statut de travailleur handicapé ou le bénéfice du revenu pour personnes gravement handicapées pourront lui être accordés.

Le représentant du ministre de la Santé assume la présidence de la Commission médicale.

La Commission médicale :

- décide de l'octroi, du refus, du retrait de la reconnaissance de cette qualité ;
- peut faire intervenir un expert et a le droit de se faire communiquer par des organismes publics toute pièce utile ou indispensable à une analyse exhaustive de la situation du candidat ;
- peut interroger et examiner le travailleur ;
- détermine la diminution de la capacité de travail du requérant et se prononce sur ses capacités de travail résiduelles et sur son état de santé ;
- détermine si le demandeur peut obtenir le revenu pour personnes gravement handicapées.

## Question 565

**Qui peut prétendre au revenu pour personnes gravement handicapées ?**

La loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées a introduit la possibilité d'obtention d'un revenu pour les personnes gravement handicapées qui sont inaptes pour le marché de travail ordinaire ou protégé.

Le revenu pour personnes gravement handicapées :

- peut être attribué directement par la Commission médicale pour les personnes dont l'état de santé est tellement diminué qu'un travail s'avère impossible à réaliser sur le marché du travail ordinaire mais uniquement dans un atelier protégé ;
- peut être attribué indirectement par l'Agence pour le développement de l'emploi au travailleur handicapé, qui pour des raisons indépendantes de sa volonté, n'a pas accès à un emploi salarié et dispose de ressources d'un montant inférieur à celui du revenu pour personnes gravement handicapées.

## Question 566

**Quelles peuvent être les mesures de formation, de réadaptation, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles ?**

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel constate les possibilités de réadaptation ou de rééducation professionnelles du candidat selon notamment l'âge, le degré d'invalidité, la nature de l'invalidité, les capacités antérieures et soumet sa proposition d'orientation et de reclassement au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) pour décision.

La Commission d'orientation peut notamment proposer au directeur de l'ADEM, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap et au vu de ses capacités antérieures ou résiduelles de travail, les mesures suivantes :

- mesures d'orientation, de formation, et de rééducation ;
- mesures d'intégration et de réintégration professionnelle ;
- mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

Ces mesures peuvent comporter l'attribution d'une participation au salaire, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés.

## Question 567

**Quelle est la procédure pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la demande en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées ?**

Les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et/ou les demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées doivent être adressées à la Commission médicale y affectée spécialement.

**En vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les requérants doivent produire au secrétariat de la commission les pièces suivantes :**

- Des pièces renseignant sur la situation professionnelle et les qualifications du requérant
  - a) si le requérant travaille auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, sa demande est accompagnée des pièces suivantes :
    - une copie du contrat de travail auprès de son employeur actuel dont l'entreprise est légalement établie au Grand-Duché de Luxembourg,
    - un permis de travail valable établi conformément à la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère et au règlement grand-ducal du 12 mai 1972 déterminant les mesures applicables pour l'emploi des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou une attestation équivalente,
    - un certificat d'affiliation établi par le Centre commun de la sécurité sociale,
    - toute pièce renseignant sur la qualification professionnelle du requérant tels notamment des certificats d'étude ou de formation, des diplômes, des indications sur les travaux et les fonctions exercées par le requérant auprès de l'employeur,
    - une copie de la fiche d'aptitude récente établie par le médecin du travail compétent.
  - b) si le requérant est un demandeur d'emploi, sa demande est accompagnée des pièces suivantes :
    - un certificat d'inscription émis par le service de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi du Grand-Duché de Luxembourg,
    - toute pièce renseignant sur la qualification professionnelle du requérant tels notamment des certificats d'étude ou de formation, des diplômes, des indications sur les travaux et les fonctions exercées par le requérant avant son inscription auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi,
    - un certificat d'affiliation obligatoire établi par le Centre commun de la sécurité sociale.
- Des pièces renseignant sur la diminution de la capacité de travail et l'état de santé général du requérant
  - un rapport médical récent et détaillé établi par le médecin traitant précisant les causes présumées de la diminution alléguée de la capacité de travail du requérant et comportant le cas échéant des précisions quant à son état de santé et quant à l'évolution prévisible de son état de santé. Le rapport médical peut être complété par un rapport d'un psychologue du travail sur demande de la Commission médicale,
  - un bilan médical récent et détaillé établi par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi, portant indication de la diminution de la capacité de travail du requérant et se prononçant sur son aptitude à exercer un emploi sur le marché de travail ordinaire ou dans un atelier protégé, au cas où le requérant serait un demandeur d'emploi.
- D'un certificat de nationalité ou une attestation équivalente
- Des pièces justifiant de la qualité d'administrateur légal ou de représentant légal si le requérant a besoin d'être représenté dans ses actes

Si le requérant est un majeur protégé au sens des dispositions légales du Titre XI du Livre 1<sup>er</sup> du code civil, la demande sera accompagnée d'une copie du jugement ou d'un extrait du répertoire civil ou d'une attestation équivalente justifiant de la qualité de représentant légal du requérant.

**Pour obtenir le revenu pour personnes gravement handicapées, les requérants doivent produire les pièces justificatives suivantes :**

- un certificat de naissance ou une attestation équivalente établissant que le requérant est âgé de 18 ans au moins au moment de l'introduction de sa demande en obtention du revenu ;
- des pièces renseignant sur la diminution de la capacité de travail et l'état de santé général du requérant :
  - un rapport médical récent et détaillé établi par le médecin traitant, précisant les causes présumées de l'incapacité de travail du requérant, établissant que la déficience a été acquise avant l'âge de 65 ans et comportant le cas échéant des précisions quant à son état de santé et quant à l'évolution prévisible de son état de santé,
  - un bilan médical récent et détaillé établi par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.
- un certificat de nationalité ou une attestation équivalente ;
- des pièces attestant de la qualité de représentant légal si le requérant a besoin d'être représenté dans ses actes ;
- un certificat de résidence récent délivré par la commune de la résidence du requérant.

### Question 568

#### **Quel employeur est tenu de réserver des emplois aux travailleurs handicapés ?**

Sont tenus de réserver une priorité d'emploi aux travailleurs handicapés :

##### **Dans le secteur public**

- l'État ;
- les communes ;
- la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois ;
- les établissements publics.

Le nombre de personnes handicapées à employer : 5% de l'effectif total.

##### **Dans le secteur privé**

Pour les entreprises occupant régulièrement au moins 25 travailleurs, le nombre de personnes handicapées à employer évolue comme suit :

- 25 salariés : 1 travailleur handicapé à temps plein ;
- 50 salariés : 2% de l'effectif ;
- 300 salariés : 4% de l'effectif.

##### **Le cas particuliers du travail à mi-temps thérapeutique**

Cette disposition peut concerner le travailleur temporairement handicapé. Tout médecin a la possibilité d'établir un certificat médical en vue de l'obtention d'un travail à mi-temps thérapeutique. La durée maximale acceptée par la Caisse nationale de santé est d'une année (2 fois 6 mois).

Le travail à mi-temps thérapeutique doit être accepté au préalable par l'employeur et par la caisse de maladie sur avis du médecin contrôleur de la Sécurité sociale. Le plus souvent, les travailleurs atteints d'une maladie psychiatrique et/ou en traitement d'une maladie grave (p.ex. : chimiothérapie pour un cancer) peuvent bénéficier de cette mesure.

## 8.4. LES TRAVAILLEURS INCAPABLES D'OCCUPER LEUR DERNIER POSTE DE TRAVAIL

Du fait de la multiplication des cas de maladie de longue durée, la question d'un contrôle systématique des malades de longue durée par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) avait fait l'objet d'une réglementation dans le cadre de deux lois du 21 décembre 2004 et du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Une personne se trouvant pendant plusieurs semaines en congé de maladie peut être affectée :

- d'une maladie aiguë ;
- d'une pathologie chronique ;
- d'une invalidité permanente ou d'une invalidité temporaire ;
- d'une incapacité totale ou d'une incapacité de travail pour le dernier poste de travail.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2015, si les périodes d'incapacité de travail atteignaient 6 semaines au cours d'une période de référence de 16 semaines, la Caisse nationale de santé (CNS) invite l'assuré par simple lettre à lui retourner le formulaire à utiliser par son médecin traitant pour l'établissement d'un rapport médical circonstancié.

Par rapport médical circonstancié on entend le rapport dans le cadre d'une incapacité de travail prolongée prévu par la nomenclature des actes et services des médecins (R4) ou tout autre rapport médical circonstancié adressé au CMSS et accepté comme tel par celui-ci.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015, le CMSS utilisera le rapport médical circonstancié de manière plus sélective, en décidant en connaissance de cause dans quels cas il y a lieu de demander ledit rapport et/ou de convoquer l'assuré.

Dès réception de ce document, le médecin-conseil du CMSS déterminera si l'assuré est à prendre en charge par la Caisse nationale de santé.

Avant l'expiration du droit à indemnisation du salarié (52 semaines sur une période de référence de 104 semaines), le CMSS doit aiguiller l'assuré vers le système de prise en charge approprié.

### 8.4.1. La première alternative : capacité de travail

Si, après lecture du rapport médical circonstancié et/ou convocation du salarié, le CMSS est d'avis que le salarié est apte à travailler, l'indemnité pécuniaire n'est plus versée par la CNS.

**À NOTER :** il existe d'autres motifs pouvant entraîner l'arrêt de l'indemnité pécuniaire :

- le salarié se soustrait sans motif valable au contrôle médical ;
- le salarié séjourne à l'étranger sans autorisation préalable de la CNS ;
- le salarié trouve en état de détention ;
- le salarié ne fournit pas tous les renseignements, documents et pièces demandés par la Caisse nationale de santé ou le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Cette décision s'impose en matière de droit du travail et met fin automatiquement au droit au maintien du salaire ou au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie selon que la charge se situe auprès de l'employeur ou de la Caisse nationale de santé.

Cette décision de refus de la CNS sera notifiée à l'employeur en lui enjoignant de ne plus verser de rémunération au salarié malade.

Un recours est possible devant le comité directeur de la Caisse nationale de santé dans les 40 jours de la notification, puis devant les juridictions de sécurité sociale (Conseil arbitral de la sécurité sociale en première instance et Conseil supérieur de la sécurité sociale en appel).

La CNS informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision de refus.

### 8.4.2. La deuxième alternative : la maladie persiste

Le CMSS peut aussi arriver à la conclusion que la maladie persiste avec comme conséquence le paiement de l'indemnité pécuniaire, voire son maintien au titre de l'assurance maladie.

Quand l'incapacité de travail du salarié constaté par son médecin traitant est confirmée par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale, elle ne peut pas être démentie par d'autres contre-examens médicaux à la demande de l'employeur (Arrêt de la Cour d'appel du 15 juillet 2014 n° 39910 du rôle, voir InfosJuridiques n° 10/2014, page 4).

Le CMSS peut, le cas échéant, convoquer l'assuré à un examen médical ultérieur.

Dans tous les cas, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est limité à un total de 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

### 8.4.3. La troisième alternative : invalidité

#### *Définition de la notion d'invalidité au Luxembourg*

Est considéré comme atteint d'invalidité, l'assuré qui par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

Lorsque le CMSS constate une incapacité de travail par rapport au marché général de l'emploi, l'assuré est considéré comme invalide. Le CMSS l'invite à introduire sa demande de pension d'invalidité auprès de l'organisme de pension compétent, la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) pour les salariés.

La pension d'invalidité n'est accordée que sur demande formelle des intéressés eux-mêmes. Le formulaire de demande peut être téléchargé sur le site [www.cnap.lu](http://www.cnap.lu) et doit être renvoyé par voie postale.

Pour les travailleurs frontaliers dont le dernier lieu de travail n'était pas au Luxembourg, il est recommandé de présenter leur demande auprès de l'organisme compétent du lieu de leur résidence.

**À NOTER :** si la maladie se prolonge et qu'aucune perspective de reprise de travail n'est envisageable, sans que le CMSS n'intervienne, il est conseillé d'introduire soi-même une demande de pension d'invalidité pour préserver ses droits au-delà des 52 semaines de maladie.

### 8.4.4. La quatrième alternative : reclassement interne ou externe

Si le CMSS estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent.

#### Question 569

##### **Qui est la Commission mixte ?**

La Commission mixte a été instituée par la loi de 2002, auprès du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi. Elle a pour mission de décider le reclassement interne ou externe des travailleurs jugés incapables d'exercer leur dernier poste de travail par le CMSS.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion.

Elle se compose :

- de deux délégués représentant les assurés ;
- de deux délégués des employeurs ;
- d'un délégué du CMSS ;
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail ;

- d'un délégué du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions ;
- d'un délégué de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

### Question 570

#### Qui peut saisir la Commission mixte ?

Jusqu'au 31 décembre 2015, la saisine de la Commission mixte se faisait uniquement par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 a été introduite une nouvelle voie d'accès à la procédure de reclassement dans le cadre des examens médicaux du médecin du travail.

Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte au dernier poste suite à un examen médical en médecine du travail (examen périodique, examen de reprise ou examen à la demande de l'employeur ou du salarié), il peut saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel sous 2 conditions :

- le salarié doit avoir une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise,
- le salarié doit occuper un poste à risques.

La saisine de la Commission mixte par le médecin du travail est différente en fonction de la taille de l'entreprise :

- pour les entreprises d'au moins 25 salariés, le médecin de travail le médecin du travail saisit directement la Commission mixte et en informe l'employeur et le salarié ;
- si l'entreprise occupe moins de 25 salariés, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte uniquement en cas d'accord préalable du salarié et de l'employeur. En cas de désaccord, le salarié se retrouve exposé au bon vouloir de son employeur.

**À NOTER :** les constats du médecin du travail peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin chef de la Division de la Santé au Travail. Cette voie de recours n'existe pas pour les constats portant saisine de la Commission mixte.

### Question 571

#### Quelles sont les voies de recours contre une décision de la Commission mixte ?

Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à partir de leur notification, par simple requête sur papier libre à déposer au siège du Conseil arbitral. Un appel est possible devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale dans les 40 jours de la notification du jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale, par simple requête sur papier libre à déposer au siège du Conseil supérieur.

Dans le cas d'une maladie de longue durée, la saisine de la Commission mixte se fait, en principe, par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), avec l'accord de l'intéressé afin de garantir le consentement éclairé des parties concernées. Le CMSS en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

La Commission mixte examine endéans les 40 jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel.

La Commission mixte dispose de 40 jours à compter de l'avis du médecin du travail, alors qu'auparavant ce délai courrait dès le jour de sa saisine.

#### 8.4.4.1. La protection contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte

Pour les salariés ayant un contrat de travail, l'employeur n'est pas autorisé à leur notifier la résiliation de leur contrat de travail, pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la Commission mixte par le CMSS ou le médecin du travail et le jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable est à considérer comme nul et sans effet, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte.

Dans les 15 jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander au Président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration.

L'ordonnance du Président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel, dans les 40 jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

#### **8.4.4.2. Le reclassement interne**

Disposer d'un contrat de travail au moment de la saisine de la Commission mixte constitue la condition préalable obligatoire en vue d'un reclassement interne.

Sont donc exclus les bénéficiaires du revenu minimum garanti et les attributaires de l'indemnité de chômage.

Le reclassement interne s'effectue sur un autre poste de travail et/ou sous un autre régime de travail. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail. Ce constat d'aptitude au poste aménagé est considéré comme preuve que l'employeur a rempli son obligation de reclassement interne.

Sur avis du médecin du travail le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel.

Toutefois, cette réduction peut être portée jusqu'à 75% du temps de travail initial, par décision de la Commission mixte, sur avis du médecin-conseil de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent. La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié, respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande.

La différence éventuelle entre l'ancienne et la nouvelle rémunération du salarié reclassé lui sera versée sous forme d'une indemnité compensatoire.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le calcul de l'indemnité compensatoire a été simplifié en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. L'indemnité compensatoire représente la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Suite à une décision de reclassement interne, le salarié est protégé contre un licenciement jusqu'à l'expiration du 12<sup>e</sup> mois qui suit la notification à l'employeur de la décision l'obligeant à procéder à son reclassement professionnel interne.

Dans les 15 jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié, peut demander au Président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration.

Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les 20 jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit alors le médecin du travail qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée.

Dans l'hypothèse où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe, qui lui donne droit au statut protecteur.

Par contre, si le médecin du travail constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

### 8.4.4.3. Le reclassement externe

Le reclassement externe consiste dans un reclassement sur le marché du travail.

Les personnes pouvant bénéficier d'un reclassement externe sont celles présentant une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail et :

- pour qui le reclassement interne n'a pas été possible ;
- qui se sont vues refuser une pension d'invalidité ;
- auxquelles une pension d'invalidité temporaire a été retirée ;
- qui se sont vues retirer une rente accident ;
- bénéficiaires de l'indemnité pécuniaire dont le contrat de travail a été résilié après la 26<sup>e</sup> semaine d'incapacité de travail pour un motif autre qu'une faute grave ou dont le contrat de travail a pris fin pour une cause indépendante de leur volonté et qui ne sont pas à considérer comme invalide
- bénéficiaires d'une décision de reclassement interne, mais qui ont perdu leur emploi en raison de la cessation de l'activité de leur employeur ou suite à un licenciement collectif, à condition de s'adresser à la Commission mixte endéans les 20 jours à partir de la fin de leur contrat de travail.

L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte.

Pour les salariés occupant leur dernier poste de travail depuis moins de 3 ans, l'entrée dans la procédure ne peut se faire que s'ils sont en possession d'un certificat d'aptitude pour le poste en question, établi par le médecin du travail lors de leur embauche.

La décision de reclassement externe entraîne la cessation automatique du contrat de travail.

Le travailleur est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM à partir du jour suivant la notification de la décision. Il sera pris en charge par le service des travailleurs à capacité réduite. Il va, dans un premier temps, bénéficier des indemnités de chômage par l'ADEM pendant 12 mois maximum, avec d'éventuelles possibilités de prolongations.

En cas de reclassement sur un poste de travail proposé par l'ADEM dont le salaire est inférieur au précédent salaire, le salarié peut avoir droit à une indemnité compensatoire dans les mêmes conditions applicables à un reclassement interne.

À défaut, après avoir épuisé ses droits au chômage, il devra demander une indemnité professionnelle d'attente via un formulaire délivré par l'ADEM.

Cette indemnité d'attente est payée jusqu'au moment où le salarié reclassé retrouve un emploi ou jusqu'à l'âge de la pension.

La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte du statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

La réforme a introduit plusieurs nouveautés relatives au reclassement externe, qui s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- création d'un statut protecteur de salarié en reclassement professionnel externe ;
- remplacement de l'ancienne indemnité d'attente assorti d'une condition d'obtention plus stricte ;
- possibilité d'affecter le demandeur d'emploi en reclassement externe à des travaux d'utilité publique.

## 9 LE HARCÈLEMENT MORAL

### Question 572

#### Comment peut-on définir le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral, parfois désigné comme « mobbing », est un phénomène difficile à saisir, donc également à définir.

La Convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les partenaires sociaux en 2009 déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal retient la définition suivante :

« Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »

Pour reconnaître un harcèlement moral :

- il faut une pluralité d'actes répétés, un acte isolé ne pouvant constituer en soi un harcèlement. En pratique, il s'agit souvent de faits d'une certaine banalité, qui ne sont pas forcément illégaux, mais qui dans leur ensemble deviennent fautifs ;
- il faut une atteinte à l'intégrité ou à la dignité du salarié. Le traitement qu'il subit doit dès lors dépasser les sacrifices normaux que tout salarié doit accepter dans son environnement professionnel et il ne doit pas être justifié par les besoins de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise.

### Question 573

#### Comment rapporter la preuve du harcèlement moral ?

En cas de litige, il appartient au salarié qui se dit victime d'un harcèlement moral d'en rapporter la preuve. S'il n'y parvient pas, il sera débouté de ses demandes. Contrairement au harcèlement sexuel ou discriminatoire, la loi luxembourgeoise ne prévoit en effet aucun renversement ni allègement de la charge de la preuve au bénéfice des victimes de harcèlement moral.

Concrètement, le salarié devra établir une pluralité de faits dont il a été victime et convaincre le tribunal que ceux-ci n'étaient pas justifiés par les nécessités de l'entreprise, mais constituaient des attaques injustifiées contre sa personne. Il faut que le salarié prouve ou offre de prouver des faits précis et ciblés, et il ne peut se contenter de formules vagues et générales. Ces preuves peuvent être rapportées par tous moyens, mais en pratique, les témoignages joueront un rôle clef.

Il est souvent conseillé au salarié de tenir au fur et à mesure un rapport détaillé des incidents qu'il subit, de leur contexte et des éventuels témoins. Ce rapport ne constitue pas une preuve en soi, étant donné que le salarié l'a établi lui-même, mais facilitera sa tâche lors d'un éventuel procès, puisqu'il fournit une trame pour administrer les preuves.

### Question 574

#### Comment le salarié est-il protégé contre le harcèlement moral ?

Tout harcèlement est à l'évidence interdit. Dans un premier temps, l'employeur lui-même doit s'abstenir de tout comportement inapproprié envers ses salariés. L'interdiction s'étend par ailleurs à tous les salariés, quels que soient soit leur niveau ou leur statut dans l'entreprise. La Convention de 2009 oblige l'employeur à signaler, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement au sein de son entreprise. Il devra rappeler qu'il est de la responsabilité de chacun des travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de harcèlement ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Au-delà des collègues de travail, un harcèlement peut également être le fait de personnes extérieures à l'entreprise, p.ex. : des clients, des fournisseurs ou des salariés d'autres sociétés qui travaillent sur le même lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur assume également la responsabilité de veiller à l'intégrité de son salarié qui est victime de harcèlement, mais ses moyens d'action envers l'auteur du harcèlement seront plus limités.

### Question 575

#### **Quelles sont les obligations de l'employeur ?**

L'employeur est tenu d'intervenir d'un côté pour prévenir toute forme de harcèlement dans son entreprise, et d'un autre côté pour protéger ses salariés qui ont été victimes d'un harcèlement. La jurisprudence majoritaire fonde cette obligation sur le principe de bonne foi, obligation contractuelle sous-jacente à toute relation de travail. Une autre base légale pourrait être tirée de la législation sur la sécurité et la santé au travail.

Si on admet que le harcèlement moral tombe sous les règles de la sécurité et de la santé au travail, il incombe à l'employeur d'évaluer les risques spécifiques existant dans son entreprise et de prendre toutes les mesures de prévention, d'information et de formation qui s'imposent.

#### **La prévention et la sensibilisation**

Aux termes de la Convention de 2009, l'employeur veillera à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Il doit en outre mettre en œuvre une politique de prévention en recourant à des moyens tels que l'information et la formation des travailleurs et des dirigeants.

Si la Convention de 2009 met l'accent sur les dirigeants, c'est-à-dire ceux qui assument un rôle hiérarchique, c'est d'un côté parce qu'ils sont de potentiels auteurs d'actes de harcèlement puisque leur promotion n'a pas forcément été liée à leur aptitude à diriger une équipe et qu'ils peuvent abuser de leur pouvoir hiérarchique, et d'un autre côté parce qu'ils sont aux premières loges pour détecter des problèmes de harcèlement dans leur équipe et seront l'interlocuteur privilégié des victimes.

L'employeur devra faire passer deux messages essentiels à son personnel : il doit signaler aux victimes qu'il prend au sérieux les problèmes de harcèlement et qu'elles peuvent s'adresser à leur hiérarchie en toute confiance, et il doit signaler à tous les salariés qu'il n'hésitera pas à prononcer des sanctions contre les harceleurs.

#### **La gestion et l'instruction des plaintes**

La Convention de 2009 oblige l'employeur à mettre en place une « procédure de gestion des problèmes de harcèlement » adaptée à son entreprise. La démarche de l'employeur pourra notamment consister à désigner une personne chargée de recueillir et d'instruire les plaintes, et de la faire bénéficier d'une formation appropriée.

De manière générale, l'employeur saisi d'une plainte doit dans un premier temps l'instruire et ne peut ni la rejeter, ni l'accepter d'office. Il devra recueillir les informations nécessaires pour se former une opinion et entendre tant la victime que la personne accusée de manière neutre et impartiale. Il veillera également au respect de la discrétion nécessaire au cours de la procédure afin qu'elle ne nuise ni au salarié qui s'est déclaré victime, ni au salarié qui a été accusé.

Selon la Convention de 2009, tout cas de harcèlement qui survient dans l'entreprise oblige l'employeur à revoir et à adapter le cas échéant les mesures de prévention qu'il a mises en place.

#### **La sanction à l'égard du harceleur et la protection de la victime**

Lorsque l'employeur arrive à la conclusion que la plainte de la victime est fondée, il doit prendre les mesures indispensables pour redresser la situation. En principe, le salarié ne doit pas être désavantagé du fait d'avoir été victime d'un harcèlement ; les mesures à prendre par l'employeur devront dès lors essentiellement affecter l'auteur du harcèlement.

Si l'éloignement de la victime, par un changement de poste, peut parfois apparaître comme étant la solution la plus facile, elle doit cependant rester exceptionnelle, et requiert l'accord préalable de la victime. La Convention de 2009 précise clairement que la victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles suite à une dénonciation ou une résistance à un acte de harcèlement.

D'après la Convention de 2009, l'employeur est censé définir de manière claire et transparente les sanctions qu'il pourra prendre en cas de harcèlement. Mais même si de telles sanctions n'ont pas été rendues publiques, l'employeur pourra agir en exerçant son droit disciplinaire.

Envers l'auteur du harcèlement, l'employeur pourra d'un côté prendre des mesures destinées à mettre un terme au harcèlement. Ces mesures peuvent consister par exemple dans un déplacement géographique ou un changement d'horaire.

D'un autre côté, l'employeur peut également prendre des sanctions à l'égard du harceleur. S'il juge que le contrat de travail peut être maintenu, il pourra prononcer des sanctions destinées à prévenir toute récidive du harceleur, que ce soit envers son ancienne victime ou une éventuelle nouvelle victime. Ces mesures pourront prendre par exemple la forme d'une entrevue, d'un avertissement, voire d'une rétrogradation ; ainsi, par exemple, un dirigeant qui s'est montré inapte à gérer une équipe peut le cas échéant se voir retirer cette responsabilité. Si les faits sont d'une certaine gravité ou s'il s'agit d'un harceleur qui a récidivé malgré des avertissements antérieurs, l'employeur peut le cas échéant prononcer un licenciement, qui sera souvent un licenciement avec préavis, mais peut également prendre la forme d'un licenciement avec effet immédiat si la faute est suffisamment grave.

L'ensemble de ces mesures prises par l'employeur, que ce soit un changement dans les conditions de travail ou une résiliation du contrat, devront se faire dans le respect des procédures et formalités imposées par le Code du travail. L'employeur doit garder en outre à l'esprit que le harceleur peut contester la sanction qui a été prononcée à son encontre et que l'employeur devra dans ce cas établir les faits de harcèlement. Dans l'administration de cette preuve, la victime jouera un rôle clef.

### Question 576

#### Quels sont les moyens d'action du salarié ?

La pratique montre que de nombreuses victimes de harcèlement subissent leur sort et restent inactives. Or, une attitude passive ne résoudra certainement pas le problème. Souvent, les victimes se mettent en arrêt de maladie sur prescription de leur médecin traitant. S'il peut diagnostiquer et traiter les symptômes du harcèlement, ce dernier est cependant mal placé pour agir sur ses causes, puisqu'il ne connaît pas l'environnement professionnel de son patient et ne peut agir sur celui-ci. En outre, un arrêt de maladie prolongé conduira très probablement à la cessation de la relation de travail, soit à l'initiative de l'employeur après l'expiration du délai de protection de 26 semaines, soit automatiquement au bout de 52 semaines d'indemnités de maladie.

#### **Prendre conseil**

Il est conseillé à la victime dans un premier temps d'analyser sa propre situation et de recueillir, dans la mesure du possible, des éléments de preuve quant au traitement dont elle fait l'objet.

La victime devra ensuite consulter des tiers, soit pour dénoncer officiellement le harcèlement, soit du moins pour prendre conseil quant aux démarches à entreprendre.

La victime pourra notamment s'adresser aux personnes suivantes :

- son supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines ;
- la personne désignée au sein de l'entreprise dans le cadre de la « procédure de gestion des problèmes de harcèlement », si elle existe ;
- les représentants du personnel, notamment les délégués du personnel, qui pourront servir d'assistants ou d'intermédiaires dans les discussions avec l'employeur ;
- des associations spécialisées, qui n'ont pas de pouvoir spécifique, mais peuvent guider la victime grâce à leur expérience ;
- le médecin du travail, qui a des possibilités pour accéder à l'entreprise et donner des conseils à l'employeur quant à un aménagement du poste de travail ;
- l'Inspection du travail et des mines, qui est appelée à veiller au respect des règles sur la santé et la sécurité au sein de l'entreprise ;
- un syndicat ou un avocat qui procédera à une analyse juridique du problème.

**Quitter l'entreprise ou rester dans l'entreprise**

Si le dirigeant ou chef d'entreprise, c'est-à-dire la personne qui se trouve au sommet de la hiérarchie, est lui-même l'auteur du harcèlement, la victime a peu de moyens pour agir en interne et n'aura souvent d'autre choix que de quitter l'entreprise. Si un collègue, un supérieur hiérarchique ou un tiers est l'auteur des actes harcelants, tout dépendra de la réaction de l'employeur suite à la plainte de la victime. Si l'employeur intervient pour aider la victime et sanctionner l'auteur, rien ne s'oppose au maintien de la relation de travail. Si l'employeur décide de ne pas intervenir, il sera difficile pour la victime de continuer à travailler dans l'entreprise. Il est souvent illusoire de vouloir introduire un procès contre son employeur tout en maintenant la relation de travail. Il faut savoir également que la victime n'a aucun moyen pour contraindre l'employeur à prendre des sanctions envers l'auteur du harcèlement.

Si la victime décide de quitter l'entreprise, elle peut le faire d'un commun accord avec l'employeur ou en donnant sa démission. Dans les deux cas, elle ne sera pas considérée comme chômeur involontaire et ne bénéficiera dès lors pas des indemnités de chômage.

**Les dommages-intérêts et la plainte pénale**

La victime peut agir en responsabilité et demander des dommages-intérêts pour le préjudice qu'elle a subi, préjudice qui est essentiellement de nature morale. Un procès devant le Tribunal du travail, surtout en matière de harcèlement, peut toutefois s'avérer long et fastidieux, et le résultat reste incertain.

Le salarié qui s'estime harcelé pourra intenter le procès contre l'auteur direct du harcèlement, tel un collègue de travail. En pratique, l'action judiciaire se dirige cependant souvent contre l'employeur. Mais, sauf si l'employeur était lui-même le harceleur, ce n'est qu'en dénonçant les faits à l'employeur ou à son représentant que la victime met ce dernier en mesure d'agir. Il s'agit dès lors d'une condition préalable indispensable pour que la responsabilité de l'employeur puisse par la suite être engagée en cas d'inaction de sa part.

Si la victime a démissionné avec effet immédiat pour faute de l'employeur, elle pourra, outre son préjudice moral, réclamer indemnisation de son préjudice matériel du fait qu'elle a dû quitter son emploi et s'est ainsi retrouvée sans revenus ou avec des revenus amoindris.

À côté de la voie civile, la voie pénale peut être envisagée dans des cas particulièrement graves de harcèlement. Depuis 2009, l'article 442-2 du Code pénal incrimine à titre de « harcèlement obsessionnel » le fait de harceler de façon répétée une personne alors que l'auteur savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée. Si le salarié estime être victime de cette infraction, il pourra porter plainte auprès de la police ou initier autrement l'action pénale. Cette action se dirigera contre la personne physique qui a été l'auteur du harcèlement.

# 10 LE HARCÈLEMENT SEXUEL

**Question 577****Quel est le cadre légal ?**

Le Luxembourg s'est doté en 2000 d'un cadre légal ciblant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Il est juridiquement intéressant de relever que la loi assimile explicitement tout harcèlement sexuel à une discrimination fondée sur le sexe. Par conséquent, au-delà des règles sur le harcèlement, la victime pourra également invoquer les dispositions relatives aux discriminations.

**Question 578****Quelle est la définition du harcèlement sexuel ?**

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

- le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;
- le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;
- un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le harcèlement peut être physique, verbal ou non verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé, et ne devra dès lors pas être spécifiquement prouvé par la victime.

Cette définition a recours à de nombreuses notions vagues, telle la dignité ou le caractère blessant, qui en cas de litige devront faire l'objet d'une appréciation subjective par le tribunal.

Contrairement au harcèlement moral, le harcèlement sexuel ne requiert pas une pluralité d'actes. Un seul incident, s'il est suffisamment grave, peut s'analyser en harcèlement sexuel.

Des incidents de moindre gravité par contre ne deviennent généralement harcelants que par leur répétition.

Se pose la question de savoir s'il faut adopter une approche objective et se baser sur l'attitude d'un salarié moyen ou s'il faut prendre en considération les sensibilités spécifiques de chaque victime. La jurisprudence et le législateur luxembourgeois semblent pencher en faveur d'une approche subjective, chacun étant libre de déterminer quels comportements il veut accepter et quelle conduite il juge inopportune. Cette approche risque cependant de conduire à des abus, si le salarié se clame être une victime qui doit être crue sur parole lorsqu'elle affirme avoir été choquée et blessée. Dans une certaine mesure, une approche objective reste nécessaire. Il n'en reste pas moins que si l'auteur du harcèlement connaissait ces susceptibilités particulières et les cible sciemment par son comportement, un harcèlement sexuel est donné.

Au-delà des collègues de travail, un harcèlement sexuel peut également être le fait de personnes extérieures à l'entreprise, par exemple des clients, des fournisseurs ou des salariés d'autres sociétés qui travaillent sur le même lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur assume également la responsabilité de veiller à l'intégrité de son salarié qui est victime de harcèlement, mais ses moyens d'action envers l'auteur du harcèlement seront plus limités.

### Question 579

#### Comment rapporter la preuve du harcèlement sexuel ?

Contrairement au harcèlement moral, le harcèlement sexuel est en général plus facile à prouver, puisque la preuve porte sur des incidents concrets, dont le caractère inapproprié est généralement intrinsèque et ne doit pas être déduit d'un contexte général.

Les victimes de harcèlement sexuel bénéficient (grâce au fait qu'elles sont assimilées à des victimes d'une discrimination) d'un allègement de la charge de la preuve. Le Code instaure un partage de la charge de la preuve et oblige la victime dans un premier temps à établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel; il incombe ensuite à l'autre partie (donc généralement à l'employeur) d'établir le contraire. La victime ne peut cependant pas se contenter de simples affirmations, aussi cohérentes et plausibles soient-elles, mais devra apporter des éléments de preuve concrets. Cette preuve peut être rapportée par tous moyens, mais en pratique les témoignages joueront un rôle clef. Toutefois, les actes de harcèlement sexuel sont souvent commis à l'abri du regard, de sorte que la victime ne pourra s'appuyer sur aucun témoin oculaire.

### Question 580

#### Comment le salarié est-il protégé contre le harcèlement sexuel ?

Tout harcèlement sexuel est à l'évidence interdit. Cette interdiction ne s'adresse pas seulement à l'employeur (chef d'entreprise/supérieur hiérarchique), mais également à tout salarié, client ou fournisseur de l'entreprise.

En outre, la loi protège contre toutes formes de représailles et de sanction ceux qui protestent ou opposent un refus à des actes ou comportements de harcèlement sexuel, ainsi que ceux qui ont témoigné dans ce contexte. Si l'employeur devait licencier un salarié à titre de représailles, ce salarié pourra dans les 15 jours saisir le président de la juridiction du travail pour faire constater la nullité de la résiliation de son contrat de travail et obtenir son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise.

## Question 581

**Quelle est la responsabilité de l'employeur ?*****La prévention et la sensibilisation***

La loi oblige l'employeur à prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Le Code du travail précise que parmi les mesures à prendre par l'employeur doit obligatoirement figurer des mesures d'information. Pour le surplus, l'employeur est libre dans le choix des moyens qu'il met en œuvre, ces moyens pouvant inclure des formations.

Dans le cadre des mesures de prévention, le délégué à l'égalité, ou le cas échéant la délégation du personnel, est également appelé à intervenir pour veiller à la protection des salariés contre le harcèlement sexuel ; il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il juge nécessaire.

L'employeur devra faire passer deux messages essentiels à son personnel : il doit signaler aux victimes qu'il prend au sérieux les problèmes de harcèlement et qu'elles peuvent s'adresser à leur hiérarchie en toute confiance, et il doit signaler à tous les salariés qu'il n'hésitera pas de prononcer des sanctions contre les harceleurs.

***La gestion et l'instruction des plaintes***

La loi ne fournit aucune précision quant aux modalités de la gestion des plaintes et n'oblige pas à mettre en place une procédure spécifique. Étant responsable envers les salariés victimes de harcèlement, l'employeur est cependant obligé d'être à leur écoute. Le chef d'entreprise peut assumer lui-même cette mission ou déléguer une personne de son choix pour gérer les plaintes en matière de harcèlement sexuel. Si la victime s'adresse à un de ses supérieurs hiérarchiques, ce dernier doit prendre en mains le problème ou du moins faire suivre la plainte par une autre personne compétente.

De manière générale, l'employeur saisi d'une plainte doit dans un premier temps l'instruire et ne peut ni la rejeter ni l'accepter d'office. Il devra recueillir les informations nécessaires pour se former une opinion et entendre tant la victime que la personne accusée de manière neutre et impartiale. Il veillera également au respect de la discrétion nécessaire au cours de la procédure afin qu'elle ne nuise ni au salarié qui s'est déclaré victime, ni au salarié qui a été dénoncé. En matière d'atteintes à l'intégrité sexuelle, les torts causés par une accusation injustifiée peuvent être désastreux.

***La sanction à l'égard du harceleur et la protection de la victime***

Le Code du travail oblige l'employeur à veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. Il a été précisé ci-avant que les victimes d'un harcèlement sexuel ne doivent pas de ce chef faire l'objet de représailles. Par conséquent, les mesures prises par l'employeur ne pourront qu'exceptionnellement affecter la victime, ne doivent pas prendre la forme d'une sanction et nécessitent en principe l'accord de la victime. Selon la loi, ce n'est dès lors pas la victime qui doit être éloignée de son agresseur, mais l'agresseur qui doit être éloigné de la victime.

La loi ne précise pas quelles sanctions l'employeur peut prendre envers les auteurs d'un harcèlement sexuel. Les règles ordinaires du droit disciplinaire s'appliqueront, et l'employeur devra choisir une sanction adaptée à la gravité des faits. Une des finalités essentielles de la sanction est de dissuader l'auteur de récidiver, que ce soit au préjudice de son ancienne victime ou d'une nouvelle victime. Dans des cas de moindre gravité, l'employeur pourra ainsi se contenter de sanctions telles qu'une entrevue, un avertissement ou une réaffectation ayant pour but d'éloigner l'auteur de la victime. Souvent, les cas de harcèlement sexuel sont cependant d'une gravité telle qu'ils ouvrent la possibilité pour l'employeur de se séparer de son salarié, soit par un licenciement avec préavis, soit par un licenciement avec effet immédiat.

L'ensemble de ces mesures prises par l'employeur, que ce soit un changement dans les conditions de travail ou une résiliation du contrat, devront se faire dans le respect des procédures et formalités imposées par le Code du travail. L'employeur doit garder en outre à l'esprit que le harceleur peut contester la sanction qui a été prononcée à son encontre et que l'employeur devra dès lors établir les faits de harcèlement. Dans l'administration de cette preuve, la victime jouera un rôle clef.

## Question 582

**Quels sont les moyens d'action de la victime ?****Prendre conseil**

Le salarié victime d'actes de harcèlement sexuel pourra dans un premier temps prendre conseil, afin qu'un regard extérieur et neutre soit jeté sur sa situation et pour s'informer sur ses moyens d'action.

La victime pourra notamment s'adresser aux personnes suivantes :

- son supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines ;
- la personne éventuellement désignée au sein de l'entreprise/administration pour prendre en charge les problèmes de harcèlement ;
- les représentants du personnel, notamment les délégués du personnel, qui pourront servir d'assistants ou d'intermédiaires dans les discussions avec l'employeur. La loi précise clairement que les délégués, et notamment le délégué à l'égalité sont appelés à conseiller le salarié et peuvent l'accompagner et l'assister dans toutes les entrevues avec l'employeur qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel ;
- le médecin du travail, qui a des possibilités pour accéder à l'entreprise et donner des conseils à l'employeur quant à un aménagement du poste de travail ;
- l'Inspection du travail et des mines, qui est explicitement chargée de veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement sexuel dans le secteur privé ;
- un syndicat ou un avocat qui procédera à une analyse juridique du problème ;
- le Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut également être saisi, puisque tout harcèlement sexuel est également assimilé à une discrimination fondée sur le sexe.

**Quitter l'entreprise ou rester dans l'entreprise**

Si le dirigeant ou chef d'entreprise, c'est-à-dire la personne qui se trouve au sommet de la hiérarchie, est lui-même l'auteur du harcèlement, la victime a peu de moyens pour agir en interne et n'aura souvent d'autre choix que de quitter l'entreprise. Si un collègue, un supérieur hiérarchique ou un tiers est l'auteur des actes harcelants, tout dépendra de la réaction de l'employeur suite à la plainte de la victime. Si l'employeur intervient pour aider la victime et sanctionner l'auteur, rien ne s'oppose au maintien de la relation de travail. Si l'employeur décide de ne pas intervenir, il sera difficile pour la victime de continuer à travailler dans l'entreprise. Il est souvent illusoire de vouloir introduire un procès contre son employeur tout en maintenant la relation de travail.

Si la victime décide de quitter l'entreprise, elle peut le faire d'un commun accord avec l'employeur ou en donnant sa démission. Dans le premier cas, elle ne sera pas considérée comme chômeur involontaire et ne pourra dès lors pas bénéficier des indemnités de chômage. Dans le second cas, elle pourra saisir le Président du Tribunal du travail et demander que les indemnités de chômage lui soient attribuées par provision. Le juge procédera à une analyse sommaire du dossier et s'il estime qu'il y a une apparence de régularité de la démission, il ordonnera l'admission provisoire du salarié aux indemnités de chômage. En formulant cette demande, le salarié s'oblige à agir en justice contre son employeur pour qu'une décision au fond soit prise quant aux actes de harcèlement sexuel dont il a été victime. Le salarié doit être conscient que s'il perd ce procès, il sera obligé de rembourser tout ou partie des indemnités de chômage qu'il a perçues.

## Question 583

**La victime peut-elle demander des dommages-intérêts ?**

La victime, peut agir en responsabilité pour obtenir indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'avoir été sexuellement harcelée. Le préjudice subi par la victime sera essentiellement de nature morale. Un tel procès peut s'avérer long et fastidieux, et le résultat reste incertain.

L'action judiciaire pourra se diriger contre l'auteur direct du harcèlement ou contre l'employeur.

Lorsqu'elle est dirigée contre l'employeur, non en sa qualité d'auteur, mais en sa qualité de supérieur hiérarchique, le reproche visera l'inaction fautive de l'employeur face à la détresse de la victime; cela suppose que l'employeur ait été au courant du harcèlement, et donc que la victime ait porté plainte auprès de ses supérieurs.

Si la victime a démissionné avec effet immédiat pour faute de l'employeur, elle pourra, outre son préjudice moral, réclamer indemnisation de son préjudice matériel du fait qu'elle a dû quitter son emploi et s'est ainsi retrouvée sans revenus ou avec des revenus amoindris.

#### Question 584

##### **La victime peut-elle déposer une plainte pénale ?**

À côté de la voie civile, la voie pénale peut être envisagée. En effet, le Code pénal protège par de multiples incriminations l'intégrité sexuelle des personnes, de sorte que souvent les faits qui au civil constituent un harcèlement sexuel, constituent également une infraction pénale. Entrent notamment en ligne de compte les infractions suivantes :

- le viol, défini de manière très large comme étant tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature et par quelque moyen que ce soit ;
- l'attentat à la pudeur, qui couvre toute action physique contraire au sentiment commun de la pudeur, entreprise sur une autre personne, comme par exemple le fait de dévêtir quelqu'un de force ou de le toucher à des endroits inappropriés ;
- l'outrage aux bonnes mœurs, englobant toutes actions qui blessent la pudeur, par exemple l'envoi de courriers électroniques à caractère pornographique.

Si une telle infraction est constituée, la victime pourra décider d'emprunter la voie pénale, notamment en portant plainte auprès de la police. Cette manière de procéder présente l'avantage qu'elle obtient le concours de la police, qui mènera une enquête et disposera de moyens plus étendus pour établir la vérité que si la victime se retrouvait seule à rapporter la preuve du harcèlement sexuel dont elle a été victime.

## 11 LA DISCRIMINATION

La discrimination porte atteinte à l'égalité entre salariés. La loi prohibe et sanctionne certains cas d'inégalité de traitement. Contrairement au cas de harcèlement, la victime d'une discrimination ne s'en rend pas nécessairement compte, puisqu'elle ne dispose pas des informations nécessaires. Une salariée peut travailler pendant des années sans jamais savoir qu'elle gagne moins que ses collègues masculins. Dans des cas d'une certaine gravité, ou lorsque le salarié se sent particulièrement affecté par la discrimination, elle peut cependant avoir un impact sur la santé tant physique que mentale.

#### Question 585

##### **Quel est le cadre légal ?**

Les dispositions luttant contre la discrimination se concentrent dans les textes suivants :

- les articles L.241-1 et suivants du Code du travail pour les discriminations au travail fondées sur le sexe ;
- les articles L.251-1 et suivants du Code du travail pour les discriminations fondées sur d'autres critères ;
- le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il faut également renvoyer aux articles 454 et suivants du Code pénal, qui incriminent pénalement certains cas de discrimination.

## Question 586

**Quelle est la définition de la discrimination ?****Le traitement défavorable lié à des critères limitatifs**

Le droit du travail luxembourgeois n'énonce pas de manière explicite un principe général d'égalité obligeant l'employeur à traiter de manière égale tous les salariés, et la jurisprudence ne semble pas s'engager dans cette voie. En d'autres termes, le salarié qui n'est pas traité de manière égale à un de ses collègues ne peut pas d'office contester cette décision et obliger l'employeur à justifier sa décision sur base de critères objectifs et sous le contrôle du juge.

Tout traitement inégalitaire n'est dès lors pas une discrimination au sens de la loi, même si, subjectivement, il peut être vécu comme tel par le salarié. Ne sont des discriminations au sens juridique que les différences de traitement qui se fondent sur un des critères limitativement énumérés par la loi.

La législation luxembourgeoise couvre les critères de non-discrimination suivants :

- le sexe (donc le fait d'être un homme ou une femme), y compris la référence à l'état matrimonial ou familial, la grossesse et le congé de maternité ;
- la religion ;
- les convictions ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- le handicap ;
- la race ;
- l'ethnie.

Pour le volet pénal, le Code pénal complète cette liste par les critères de l'origine, de la couleur de peau, des mœurs, de la nation, des activités syndicales et de l'état de santé.

Une différence de traitement fondée sur d'autres critères (p.ex. sur les compétences linguistiques, l'aspect physique ou le patronyme) ne constitue pas une discrimination au sens de la loi.

**La discrimination directe et indirecte**

La loi définit la « discrimination directe » comme étant la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur base d'un des critères énoncés ci-dessus.

Le cas type est celui dans lequel les femmes perçoivent pour un même poste de travail une rémunération inférieure à celle des salariés masculins. Le fait pour l'employeur d'accorder aux salariés ayant un enfant une priorité absolue en matière de fixation des dates de congé peut également s'analyser en discrimination fondée sur l'état de famille. De même, commettrait une discrimination directe l'employeur qui rejeterait d'office toutes les candidatures de personnes âgées de plus de 50 ans.

Une « discrimination indirecte » se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre sont susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe, d'une religion ou de certaines convictions, d'un handicap, d'un certain âge ou orientation sexuelle, d'appartenance ou de non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnies données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Ainsi par exemple, une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes. De même, des différenciations fondées sur l'ancienneté peuvent s'analyser en discriminations indirectes fondées sur l'âge.

## Question 587

**Quel est le champ d'application ?**

Les règles de non-discrimination visent :

- les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;
- l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail ;
- les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que le salaire ;
- l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

## Question 588

**Quelles sont les exceptions à la discrimination ?**

Un traitement discriminatoire peut être justifié dans certains cas prévus par la loi.

Ainsi, il est précisé que certains avantages légaux dont peuvent bénéficier les femmes enceintes ou les personnes handicapées ne sont pas à considérer comme discrimination. En matière de différenciation fondée sur l'âge, la loi admet certaines exceptions objectivement justifiées.

Une exception plus générale est encore prévue au niveau de l'embauche ; l'employeur peut opérer une discrimination si, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, la caractéristique spécifique (le sexe, l'âge, etc.) du salarié constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. L'exemple type cité dans ce contexte est l'embauche d'un artiste ou mannequin amené à incarner un rôle spécifique.

Enfin, la loi ouvre encore la possibilité, de mettre en place des mesures et actions de discrimination positive. Il s'agit d'avantages accordés à des salariés d'une catégorie pour les mettre sur un pied d'égalité avec les autres et lutter ainsi contre une inégalité de fait. En d'autres termes, le but de ces mesures est de réaliser une égalité des chances entre salariés par compensation. Le cas type de la discrimination positive est la mise en place de quotas (pour femmes, personnes âgées, personnes d'ethnies différentes, etc.) au niveau de l'embauche, de l'accès à la formation, de la promotion, etc. Ces mesures doivent par nature être temporaires. Pour les actions positives en faveur du sexe sous-représenté, le ministère de l'égalité des chances peut intervenir pour valider et soutenir financièrement des projets d'actions positives.

## Question 589

**Quelles sont les responsabilités de l'employeur ?**

Ceux qui doivent en premier lieu respecter les règles de non-discrimination sont à l'évidence ceux qui sont amenés à prendre les décisions affectant le salarié, donc l'employeur, le chef d'entreprise, ou les supérieurs hiérarchiques. Entre collègues de travail, il n'y a en principe pas de problèmes de discrimination puisqu'ils ne disposent pas d'un pouvoir de décision les uns sur les autres ; les conflits qui peuvent se présenter prendront plutôt la forme d'un harcèlement, qui sera à qualifier de harcèlement discriminatoire si la victime est chicanée en raison de son sexe, de son âge, de sa religion, etc.

L'obligation de l'employeur se limite toutefois à respecter le principe de non-discrimination ; il n'est pas obligé de prendre une part active pour réaliser une égalité de fait, les mesures de discrimination positive restant purement facultatives.

Des mesures de prévention et de sensibilisation ne sont pas explicitement exigées par la loi et sont ainsi laissées à la discrétion de chaque employeur.

## Question 590

**Quels sont les moyens d'action de la victime ?**

Si les cas de harcèlement conduisent généralement à un dommage moral dans le chef de la victime qui n'est jamais réparé de manière satisfaisante par l'allocation d'une certaine somme d'argent à titre de dédommagement, les cas de discrimination sont avant tout générateurs d'une perte financière (salaire inférieur, refus d'avancement, etc.) qui peuvent plus facilement être réparés par des dommages-intérêts.

***Dénoncer et prendre conseil***

Le salarié, qui s'estime victime d'une discrimination peut s'adresser à son employeur ou à son supérieur hiérarchique pour la dénoncer. Il a un droit à la réclamation en ce sens qu'il ne doit pas subir de représailles en raison de sa plainte.

Tout employeur sera obligé d'analyser la plainte avec sérieux et, lorsqu'il arrive à la conclusion qu'il y a discrimination, de redresser la situation en accordant au plaignant les avantages dont il a été injustement privé.

Le salarié a également la possibilité de s'adresser aux délégués du personnel qui pourront servir d'assistants ou d'intermédiaires dans les discussions avec l'employeur. Le recours aux services d'un syndicat ou d'un avocat permet également d'élucider la situation juridique. La loi accorde aux syndicats et à certaines associations la possibilité d'agir en justice contre l'employeur, à condition que le salarié dont ils défendent les droits ne s'y oppose pas. L'État luxembourgeois a par ailleurs mis en place un organisme indépendant chargé de la lutte contre les discriminations, à savoir le Centre pour l'égalité de traitement (CET). La victime d'une discrimination pourra y prendre conseil et recueillir des informations. Les prérogatives et moyens d'action du CET face aux employeurs et administrations restent cependant limités.

L'Inspection du travail et des mines est également chargée de veiller au respect des règles de non-discrimination et peut assumer un rôle de médiation, voire intervenir d'autorité auprès de l'employeur, soit d'office, soit à la suite d'une plainte.

# ACRONYMES

<b>AAA</b>	Association d'assurance accident
<b>ADEM</b>	Agence pour le développement de l'emploi
<b>AETR</b>	Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route
<b>ASTF</b>	Service de santé au travail du secteur financier
<b>BTS</b>	Brevet de technicien supérieur
<b>CATP</b>	Certificat d'aptitude technique et professionnelle
<b>CAE</b>	Contrat d'appui-emploi
<b>CAE</b>	Caisse pour l'avenir des enfants - <i>Zukunftskess</i>
<b>CCM</b>	Certificat de capacité manuelle
<b>CCP</b>	Certificat de capacité professionnelle
<b>CDD</b>	Contrat de travail à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat de travail à durée indéterminée
<b>CET</b>	Centre pour l'égalité de traitement
<b>CIE</b>	Contrat d'initiation à l'emploi
<b>CIO</b>	Comité international olympique
<b>CITP</b>	Certificat d'initiation technique et professionnelle
<b>CCSS</b>	Centre commun de la sécurité sociale
<b>CMSS</b>	Contrôle médical de la sécurité sociale
<b>CNAP</b>	Caisse nationale d'assurance pension
<b>CNPD</b>	Commission nationale pour la protection des données
<b>CNS</b>	Caisse nationale de santé
<b>COSL</b>	Comité olympique et sportif luxembourgeois
<b>DAP</b>	Diplôme d'aptitude professionnelle
<b>DPO</b>	Délégué à la protection des données
<b>HM</b>	Horaire mobile
<b>ITM</b>	Inspection du travail et des mines
<b>POT</b>	Plan d'organisation du travail
<b>SIST-FHL</b>	Service de santé au travail du secteur hospitalier
<b>SSM</b>	Salaire social minimum
<b>SST</b>	Service de santé au travail
<b>SST-Arcelor Mittal</b>	Service de santé au travail du secteur sidérurgique
<b>STI</b>	Service de santé au travail de l'industrie
<b>STM</b>	Service de santé au travail multisectoriel

# Restez informé(e) sur...

## vos droits de salarié



L'assurance accident  
Die Unfallversicherung

L'assurance pension  
Das Rentenversicherungssystem

Les prestations familiales  
Die Familienleistungen

La maladie et le reclassement  
professionnel du salarié  
Krankheit und berufliche  
Wiedereingliederung des  
Arbeitnehmers

...



## l'évolution socio-économique au niveau national et européen & sur des sujets d'intérêt général



Guide pratique du  
délégué à la sécurité et  
à la santé : Agir au quotidien  
aux côtés des salariés  
Praktischer Leitfaden für den  
Sicherheits- und Gesundheits-  
delegierten: Zusammen mit  
den Arbeitnehmern handeln

Guide pratique du  
délégué à l'égalité : L'égalité  
dans les entreprises  
Praktischer Leitfaden für den  
Gleichstellungsdelegierten:  
Die Gleichstellung im  
Unternehmen

...



Comprendre la nouvelle  
législation en matière de  
protection des données  
personnelles  
Die neuen Rechtsvorschriften  
für den Schutz  
personenbezogener Daten

L'aide financière  
pour études supérieures  
Die Studienbeihilfe

Les mesures d'ordre familial  
dans le système  
de retraite luxembourgeois  
Die Familienleistungen im  
luxemburgischen Rentensystem

...



Les salariés et  
leur déclaration d'impôt  
Die Arbeitnehmer und  
ihre Steuererklärung

La surveillance sur  
le lieu de travail  
Die Überwachung  
am Arbeitsplatz

Le salarié handicapé  
Der behinderte Arbeitnehmer

...



Panorama social

Le salaire social minimum

Inflation, modulations de l'index  
et compétitivité

...





CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

# DROIT DU TRAVAIL

La CSL déploie une activité intense concernant l'élaboration et la publication d'ouvrages. Une de ses règles de conduite vise à mettre à disposition de tous les salariés et retraités des publications utiles et pratiques sur les nouvelles dispositions légales les concernant.

La CSL Collection comprend une série de guides pratiques et de recueils qui rassemblent par thèmes les lois et règlements régissant le monde de travail.

## Publications

### Série CSL Collection - Droit du travail



La durée du travail du salarié

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers



Droit du travail : Le dialogue social  
dans les entreprises

Arbeitsrecht: Der Sozialdialog  
in den Unternehmen (DE)

Labour Law: Social dialogue  
in companies (EN)

Direito laboral: O diálogo social  
nas empresas (PT)



Le congé parental

Der Elternurlaub



La discrimination sur  
le lieu de travail

Die Diskriminierung  
am Arbeitsplatz



L'application pratique  
sous forme de modèles-types

Die praktische Anwendung  
des Arbeitsrechts

Ces publications sont également disponibles en version imprimée  
auprès de la CSL et en librairie.





# Droit du travail

## Explications pratiques sur les règles légales en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2018

Le présent ouvrage contient des indications pratiques sous forme de questions-réponses sur les principaux thèmes du droit du travail : les différents types de contrats de travail, l'emploi des jeunes, la durée du travail, la rémunération, la surveillance sur le lieu de travail, la santé et la sécurité au travail, etc.

Vous retrouvez toutes ces informations sur le site de la Chambre des salariés [www.csl.lu](http://www.csl.lu), dans la rubrique « Vos droits ». Chaque réponse y est complétée par des liens pertinents, tels que la base légale, la jurisprudence et le modèle-type applicables le cas échéant.

Vous pouvez suivre les actualités de la Chambre des salariés sur Facebook et LinkedIn.

N'hésitez pas à nous rejoindre !



Diffusée par :

**Librairie Um Fieldgen**  
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg  
[info@libuf.lu](mailto:info@libuf.lu)

Éditée par :



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250  
[csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu) [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

Prix : 10 €

ISBN : 978-2-919888-15-3

