



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

# Droit du travail

Une approche pratique sous forme  
de questions-réponses

*Textes mis à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2015*

# Arbeitsrecht

Eine praktische Anwendung in Form  
von Fragen und Antworten

*Gesetzestexte mit Stand vom 1. Januar 2015*



**Version française des pages 1 à 158**  
***Französische Version von Seite 1 bis 158***

**Version allemande des pages 159 à 320**  
***Deutsche Version von Seite 159 bis 320***

## **Impressum**

### **Éditeurs responsables**

Impression

Distribution

### **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

Imprimerie Faber s.a.

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

ISBN : 978-2-919888-78-8

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas à une interprétation et application des textes légaux 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 dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

# Préface

Les salariés se trouvent fréquemment confrontés à des difficultés pratiques d'interprétation des dispositions légales dans le cadre de leurs relations avec leur employeur.

En effet, les multiples aspects de leur contrat de travail et la spécificité attachée à la protection de leurs droits sont parfois difficiles à cerner 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 2010.

Cette publication contient des indications pratiques sous forme de questions-réponses sur les principaux thèmes du droit du travail. Elle aborde les volets quotidiens auxquels sont confrontés les salariés dans leurs relations avec leur employeur ayant trait aux sujets suivants :

- les contrats de travail ;
- l'emploi des jeunes ;
- la période d'essai ;
- la rémunération,
- la durée de travail ;
- la maladie ;
- les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante ;
- les congés ;
- les jours fériés légaux ;
- le harcèlement sexuel ;
- le licenciement et la démission ;
- le certificat de travail ;
- la clause de non-concurrence ;
- l'indemnisation en cas de chômage.

Cette réédition tient compte des textes légaux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, ainsi que de l'état actuel de la jurisprudence.

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.

Jean-Claude Reding  
Président de la Chambre des salariés



# SOMMAIRE

I

## Les contrats de travail

5

- 1 Les différents types de contrats de travail 7
- 2 Le changement des conditions de travail 12

II

## L'emploi des jeunes

15

- 1 Les prescriptions en vue de l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires 18
- 2 Le travail presté par des élèves et étudiants dans le cadre d'un stage 19
- 3 La durée de travail des jeunes travailleurs 20

III

## La période d'essai

25

- 1 Les principales caractéristiques de la période d'essai 27
- 2 La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai 29

IV

## La rémunération

31

- 1 La rémunération 33
- 2 Les saisies sur salaire 38
- 3 Le reçu pour solde de tout compte 40

V

## La durée de travail

41

- 1 Les principes de base en matière de durée de travail 43
- 2 Les temps de repos minimaux 46
- 3 Les heures supplémentaires 47
- 4 Le travail de nuit 49
- 5 Le travail de dimanche 50
- 6 La flexibilité du temps de travail 51
- 7 Le travail à temps partiel 54

VI

## La maladie

57

- 1 La maladie du salarié 59
- 2 La maladie et le congé 63

**VII****Les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante****65**

1	Les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante	67
2	La protection contre le licenciement	68
3	Le congé de maternité	69
4	L'allaitement	71

**VIII****Les congés****73**

1	Les congés en un coup d'œil	75
2	Le congé annuel payé	78
3	Le congé parental	83
4	Le congé pour raisons familiales	96
5	Le congé d'accompagnement	99
6	L'accès individuel à la formation professionnelle	102

**IX****Les jours fériés légaux****111****X****Le harcèlement sexuel****117****XI****Le licenciement et la démission****121**

1	Le licenciement avec préavis	123
2	Le licenciement avec effet immédiat	126
3	Les licenciements collectifs	128
4	Le procès devant le Tribunal du travail pour licenciement abusif	130
5	La démission du salarié	132

**XII****Le certificat de travail****135****XIII****La clause de non-concurrence****139****XIV****L'indemnisation en cas de chômage****143****Index des questions**



# LES CONTRATS DE TRAVAIL

1. Les différents types de contrats de travail
2. Le changement des conditions de travail





# 1 LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

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 (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.

## 1.1. Le contrat de travail à durée indéterminée

## Question 2

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

Le contrat à durée indéterminée est celui qui court sur une période illimitée jusqu'à ce que l'employeur ou le salarié décide de mettre fin au contrat. Il est la forme de contrat généralement utilisée lors de la mise en place d'une nouvelle relation de travail.

## Question 3

### 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 4

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

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

- déclaration d'inaptitude 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.

## **1.2. Le contrat de travail à durée déterminée**

## Question 5

### **Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée ?**

Le contrat à durée déterminée 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.

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.).

## Question 6

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

Un contrat à durée déterminée peut courir 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 7

### **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.

## **1.3. Le contrat de travail intérimaire**

## Question 8

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

Dans le cadre d'un travail intérimaire, deux contrats sont établis :

- un contrat de mission entre la société d'intérim et le travailleur intérimaire ;  
Il s'agit d'un contrat de travail par lequel le travailleur intérimaire s'engage à l'égard de la société d'intérim à accomplir contre rémunération une tâche précise et non durable auprès d'une autre entreprise.
- un contrat de mise à disposition entre la société d'intérim et une entreprise qui a besoin d'un travailleur intérimaire (entreprise utilisatrice).  
On entend par là le contrat qui a pour objet de placer sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice un salarié qui travaille pour son compte, mais qui est rémunéré par la société d'intérim.

## Question 9

### **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 10

### **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 11

### **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 un mois ;
- elle peut être de 5 jours travaillés au maximum si le contrat est conclu pour une période s'étalant entre un et deux mois ;
- elle peut être de 8 jours travaillés au maximum si le contrat est conclu pour une période supérieure à deux 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 12

### **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.

## Question 13

### **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 14

### **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 15

### **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.

## Question 16

### **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).

## Question 17

### **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.

## 2 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 18

#### 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 19

#### 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 20

### Quelle est la procédure à respecter ?

L'employeur doit respecter une procédure spéciale en vue de modifier les conditions de travail dans un sens défavorable au salarié, lorsque cette modification porte sur une clause jugée essentielle du contrat de travail : la procédure de révision du contrat de travail (article L.121-7 du Code du travail).

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.



# L'EMPLOI DES JEUNES

1. Les prescriptions en vue de l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires
2. Le travail presté par des élèves et étudiants dans le cadre d'un stage
3. La durée de travail des jeunes travailleurs





Les jeunes peuvent se voir proposer 4 types de contrat :

1. 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 »	
Adulte - 18 ans et plus, non qualifié (100 %)	1.922,96 €
Adolescent de 17 à 18 ans (80 %)	1.538,37 €
Adolescent de 15 à 17 ans (75 %)	1.442,22 €
Adulte et qualifié (120 %)	2.307,56 €

à l'indice 775,17

2. 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. 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 21 à 25]).

Le salaire minimum « réduit » pour élèves et étudiants	
Âgé de 15 à 17 ans (75 % de 1.442,22)	1.153,78 €
Âgé de 17 à 18 ans (80 % de 1.442,22)	1.230,70 €
Âgé de 18 ans et plus (80 % de 1.922,96)	1.538,37 €

à l'indice 775,17

4. 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 26 et 27).

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

## Question 21

### **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 quatre mois.

## Question 22

### **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 23

### **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 24

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

La rémunération proposée à l'élève ou à l'étudiant ne peut pas être inférieure à 80 % du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Ce montant minimum, qui varie en fonction de l'âge du jeune, est le suivant (indice 775,17) :

- pour un élève ou étudiant de 15 à 17 ans : 1.153,78 € ;
- pour un élève ou étudiant de 17 à 18 ans : 1.230,70 € ;
- pour un élève ou étudiant de 18 ans et plus : 1.538,37 €.

### Question 25

#### **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.

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

### Question 26

#### **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 27

#### **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.

### 3 LA DURÉE DE TRAVAIL DES JEUNES TRAVAILLEURS

#### Question 28

##### **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 de travail.

#### Question 29

##### **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 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 30

### 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 31

### 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 sept 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 quarante-quatre 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 douze 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 dix heures consécutives. Le repos hebdomadaire ininterrompu ne peut être inférieur à trente-six heures consécutives.

### Question 32

#### 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 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 (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 33

#### 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 34

### **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 35

#### **La durée de 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 de travail des jeunes peut être répartie sur une période de référence maximale de quatre 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 de travail maximale effective ne peut cependant en aucun cas dépasser neuf heures par jour, ni excéder de plus de dix pour cent la durée de travail maximale normale applicable dans l'entreprise, ni dépasser quarante-quatre heures par semaine au maximum.

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

En cas de travail à temps partiel, la durée de travail journalière et hebdomadaire maximale effective ne peut excéder de plus de dix pour cent la durée de 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 36

**Quel est le but 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 37

**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 38

**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) ;
- la période d'essai peut être portée à 12 mois si le traitement mensuel brut accordé au salarié est supérieur ou égal à 4.053,60 € (indice 775,17).

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 39

#### **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 40

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

Si une période d'essai ne peut pas être renouvelée, il est en revanche possible de la 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).

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 41

#### **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 42

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

Pendant les deux 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 deux semaines, il peut être rompu par lettre recommandée ou par signature apposée sur le double de la lettre de résiliation.

### Question 43

#### 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

Durée de la période d'essai	Délai de préavis à respecter
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 44

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

Pendant la période d'essai, le préavis peut commencer à courir du jour au lendemain. Il 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.

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 45

#### **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 rémunération
2. Les saisies sur salaire
3. Le reçu pour solde de tout compte





# 1 LA RÉMUNÉRATION

La rémunération constitue la contrepartie directe du travail effectué par le salarié au profit de son employeur. Elle correspond en principe à une prestation en espèces (salaire, gratifications, primes, etc.). Elle est dans certains cas combinée à une prestation en nature (logement gratuit, nourriture, voiture de service, etc.).

En règle générale, elle est librement déterminée par les deux parties, même s'il existe certaines références à prendre en considération, telles que l'existence d'un salaire social minimum ou des barèmes de rémunération prévus dans certaines conventions collectives de travail.

## Question 46

### **À combien s'élève actuellement la rémunération minimale à accorder à un salarié ?**

La rémunération minimale, plus connue sous le nom de salaire social minimum, est fonction du niveau de qualification du salarié :

- Si le salarié ne dispose d'aucune qualification professionnelle le minimum que l'employeur doit payer s'élève actuellement à 1.922,96 € bruts par mois (indice 775,17).
- Le salarié qui a une qualification professionnelle doit obtenir le salaire social minimum garanti qui correspond à 2.307,56 € bruts par mois (indice 775,17).

On entend par salarié qualifié le titulaire :

- d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le 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.

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. Il en est de même pour le salarié dont l'apprentissage théorique d'une profession n'est pas sanctionné par un diplôme officiel, mais qui a exercé son métier durant six ans au moins et a ainsi acquis une formation d'ordre pratique.

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 références minimales, l'employeur et le salarié peuvent librement déterminer le niveau de rémunération.

Il convient également de vérifier si dans le secteur considéré une convention collective ne prescrit pas des salaires supérieurs.

### Question 47

#### À quel moment 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 sont à régler 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.

L'employeur doit remettre au salarié, à la fin de chaque mois, une fiche de paie indiquant entre autres le mode de calcul du salaire, le nombre d'heures travaillées, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que toute autre prestation en nature ou en espèces.

### Question 48

#### Comment réagir face à un non-paiement des salaires par l'employeur ?

Il arrive parfois que le salarié soit confronté au non-paiement de ses salaires par l'employeur, ou bien à des retards considérables de paiement.

Les contestations salariales se font généralement selon la procédure suivante :

- réclamation orale auprès de l'employeur ;
- lettre recommandée à l'employeur (mise en demeure de procéder au paiement des salaires dans un délai imparti de 8 ou 15 jours) ;
- en cas de persistance du désaccord, c'est-à-dire lorsque la mise en demeure reste sans réponse, le litige sera porté devant les juridictions du travail au moyen d'une requête en paiement des arriérés de salaires (recouvrement de créances salariales).

Il convient finalement de noter que le non-paiement par l'employeur du salaire pendant plusieurs mois constitue un motif de démission avec effet immédiat pour le salarié. Celui-ci peut alors saisir le Tribunal du travail pour voir requalifier sa démission en licenciement abusif et obtenir des dommages et intérêts.

### Question 49

#### L'employeur peut-il faire des retenues sur le salaire à verser au travailleur ?

Dans certains cas bien particuliers, l'employeur est autorisé à retenir une partie de la rémunération à verser au salarié. Hormis l'hypothèse d'une saisie-arrêt ou d'une cession de salaire où l'employeur est légalement obligé d'effectuer les retenues qui s'imposent, ces cas sont les suivants :

- les amendes à payer par le salarié en vertu de la loi, de son statut ou du règlement interne de l'entreprise ;
- la réparation d'un dommage causé par les actes volontaires ou la négligence grave du salarié ;
- les avances faites en argent.

Dans les trois cas ci-avant, la retenue mensuelle faite par l'employeur ne peut pas dépasser 10 % de la rémunération.

- le paiement d'outils fournis au salarié et nécessaires au travail ainsi que les frais d'entretien y relatifs ;
- le paiement de matériaux ou matières nécessaires au travail et dont le salarié a la charge.

Les 2 hypothèses ci-avant permettent à l'employeur de procéder directement à la retenue sur salaire pour le montant intégral des outils ou matériaux concernés.

À l'exception de ces cas limitativement énumérés par le législateur, l'employeur n'est pas en droit de retenir de l'argent sur le salaire. S'il a une créance à l'encontre du salarié qui ne correspond pas à l'une de ces hypothèses, il doit la récupérer par d'autres moyens.

## Question 50

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, le principe est que les heures supplémentaires doivent être soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure trente de congé par heure supplémentaire travaillée, soit comptabilisées au même taux sur un compte 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 40 % sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature et pour l'assurance dépendance 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.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent chapitre, les salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire 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 51

### Quelle est la majoration de salaire prévue en cas de travail le 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.

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

Si les heures travaillées le dimanche constituent en même temps des heures supplémentaires pour le salarié, il a droit également à une compensation à raison d'une heure et demie de repos par heure supplémentaire prestée ou à la majoration de 40 %.

## Question 52

### Comment le travail un jour férié légal est-il rémunéré ?

Les jours fériés légaux sont au nombre de dix : Nouvel An, Lundi de Pâques, Premier Mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête Nationale, Assomption, Toussaint, Premier jour de Noël, Deuxième jour de Noël.

La rémunération du travail presté au cours d'un jour férié légal se décompose comme suit :

Travail au cours d'un jour férié légal	
Rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour au tarif horaire normal	100 %
Rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal	100 %
Majoration pour jour férié	100 % du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour

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.

#### Exemple 1

Mme T. travaille en principe 8 heures le jeudi. Si un jour férié légal tombe un jeudi et que son employeur lui demande de travailler 4 heures, Mme T. a droit à :

rémunération du nombre d'heures de travail qui aurait normalement été prestées ce jeudi =  
 $100 \% \times 8 \text{ heures}$

+ heures prestées =  $100 \% \times 4 \text{ heures}$

+ majoration pour jour férié =  $100 \% \times 4 \text{ heures}$  .

#### Exemple 2

Mme T. ne travaille pas le dimanche selon les termes de son contrat de travail.

Si son employeur lui demande de travailler 4 heures un jour férié tombant sur un dimanche, elle a droit à :

1 jour de congé compensatoire

+  $100 \% \times 4 \text{ heures}$

+  $100 \% \times 4 \text{ heures}$  (majoration pour travail un jour férié légal)

+  $70 \% \times 4 \text{ heures}$  (majoration pour travail le dimanche)

## Question 53

### Quel est le régime des gratifications payées par l'employeur au salarié ?

La loi ne rend pas obligatoire l'attribution d'une gratification au salarié. Elle constitue dès lors une faveur qu'un employeur est libre d'accorder ou non à son personnel.

Cependant, si la gratification est prévue par le contrat de travail ou la convention collective de travail applicable à l'entreprise, elle constitue un élément fixe de la rémunération du salarié et son paiement est obligatoire au même titre que le salaire.

Il en est autrement si le salarié a marqué dès le début son accord à ce que la gratification garde le caractère d'une libéralité et qu'elle ne soit pas à considérer comme élément de salaire obligatoire. Dans ce cas, la gratification, même si elle est prévue par le contrat de travail, peut être réduite ou supprimée par l'employeur.

Si l'obtention de la gratification résulte d'un usage, le salarié peut invoquer un droit acquis en sa faveur en vue de réclamer le maintien de sa gratification.

L'usage est prouvé lorsque le salarié établit que le système applicable à l'octroi de la gratification réunit les conditions de :

- **généralité**

Il n'est pas nécessaire que tous les salariés de l'entreprise perçoivent une gratification.

Il suffit que le caractère général soit établi par rapport à une catégorie de salariés se trouvant dans une même situation.

- **fixité**

La gratification doit être calculée suivant les mêmes modalités chaque année. Cela ne signifie pas forcément que le montant de la gratification doit toujours être le même.

- **constance**

La gratification doit être constante dans son attribution, c'est-à-dire qu'elle a dû être versée au salarié à plusieurs reprises pour pouvoir créer un véritable usage.

Le nombre d'années pendant lesquelles la gratification a été payée ne doit pas nécessairement être élevé. Ainsi, la gratification présente un caractère de constance si elle est versée pendant trois années consécutives.

À noter que même si le paiement de la gratification a été interrompu pendant un an, cela ne fait pas nécessairement disparaître le caractère de constance.

Un paiement de gratifications constant et généralisé applicable à l'ensemble des salariés, voire une catégorie définie de personnes, pendant plusieurs années au sein d'une même entreprise peut être caractérisé d'usage constant donnant naissance à un droit acquis que les salariés peuvent invoquer à leur profit.

En présence d'un tel système de gratifications applicable à une entreprise, aucune discrimination ne peut être opérée entre les salariés occupés sous contrat à durée indéterminée et ceux travaillant sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, il y a lieu de calculer les gratifications au prorata de la durée de travail hebdomadaire.

Si un employeur décide de supprimer ou de réduire unilatéralement les gratifications payées antérieurement à son personnel, soit que ces primes résultaient de clauses contractuelles expresses, soit de l'usage, il est obligé d'imposer ledit changement en respectant la procédure prévue en cas de modification des conditions essentielles du travail. L'employeur doit ainsi informer son salarié par lettre recommandée et la réduction ou la suppression de la gratification ne pourra prendre effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis qui est fonction des années de service du salarié.

## 2 LES SAISIES SUR SALAIRE

### Question 54

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

Une saisie sur salaire est 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 55

#### Que doit faire un employeur qui reçoit une saisie à pratiquer sur la rémunération d'un de ses salariés ?

Si une saisie sur salaire est pratiquée, celle-ci est notifiée à l'employeur par le tribunal de paix.

L'employeur est alors tenu d'adresser dans les huit jours une déclaration affirmative au tribunal appelé à examiner le bien-fondé de la saisie pratiquée. Par cette déclaration, il confirme au juge que le salarié en question est bien occupé en ses services. Si tel n'est plus le cas, l'employeur doit établir une déclaration négative.

À partir du moment où il reçoit la saisie, l'employeur est tenu d'opérer sur le salaire les retenues légales, afin de permettre au créancier de rentrer dans ses droits. Toutefois, il ne transmet l'argent au créancier qu'à partir du moment où la saisie est validée par le tribunal, c'est-à-dire où il est définitivement établi par jugement que le salarié est bel et bien débiteur des sommes revendiquées.

### Question 56

#### Comment déterminer la part saisissable d'un salaire ?

En vue de leur saisie, les rémunérations sont réparties en cinq tranches. Pour chaque tranche, un taux de saisissabilité est fixé par règlement grand-ducal, comme il résulte du tableau ci-après :

Tranches	Limite mensuelle	Pourcentage saisissable
1	jusqu'à 550 €	insaisissable
2	de 551 à 850 €	10 %
3	de 851 à 1.050 €	20 %
4	de 1.051 à 1.750 €	25 %
5	à partir de 1.751 €	sans limitation

Pour déterminer la quotité saisissable, les charges sociales et les impôts sont à déduire de la rémunération, de sorte que c'est le salaire net à payer qui est pris en considération.

## Question 57

### Comment calculer les retenues si un salarié a plusieurs saisies sur sa rémunération ?

Au cas où plusieurs saisies sont pratiquées sur une seule et même rémunération, il convient de faire le total des dettes à payer afin que chaque créancier puisse être payé proportionnellement à sa créance.

#### Exemple

Trois saisies sont pratiquées sur une rémunération mensuelle de 3.000 € net :

- saisie 1 : 2.000 €
- saisie 2 : 2.000 €
- saisie 3 : 6.000 €

Le montant mensuel pouvant être retenu en fonction des tranches 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 1.495 € 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 dettes soient intégralement payées.

## Question 58

### Qu'est-ce qu'une retenue sur salaire ?

En dehors d'une saisie sur salaire qu'un employeur est obligé de pratiquer à la demande d'un tiers, il peut lui-même, dans certains cas, retenir des sommes sur la rémunération à payer au salarié.

Cette possibilité est cependant strictement limitée aux 4 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 (selon un ancien usage figurant toujours dans la loi) ;
- 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.

Par conséquent, même si les deux parties signent un document permettant une compensation entre le salaire et une créance de l'employeur, ce dernier n'est pas valable si la créance de l'employeur ne correspond pas à l'une des 4 hypothèses limitativement énumérées par la loi.

Précisons encore que certaines des retenues citées ci-avant sont plafonnées en ce sens qu'elles ne peuvent 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.

## 3 LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Le reçu pour solde de tout compte est un document établi lors de la résiliation ou de la cessation d'un contrat de travail et par lequel le salarié reconnaît avoir reçu de son employeur toutes les sommes qui y figurent.

Ce reçu libère l'employeur du paiement des salaires ou indemnités envisagé au moment du règlement du compte.

### Question 59

#### Quelle doit être la forme du reçu pour solde de tout compte ?

Le reçu pour solde de tout compte doit prendre une forme écrite et être établi en double exemplaire dont un est gardé par le salarié.

### Question 60

#### Comment se présente le contenu du reçu ?

Outre l'indication des sommes payées au salarié, le reçu pour solde de tout compte doit contenir certaines mentions pour être valable. Ainsi, il doit :

- porter la mention « pour solde de tout compte » qui doit être entièrement écrite de la main du salarié ;
- être signé par le salarié ;
- indiquer en caractères apparents que le reçu peut être dénoncé dans un délai de 3 mois ;
- indiquer que le reçu est établi en double exemplaire.

**Attention si le reçu contient des mentions autres que celles exigées par la loi :** Dans un arrêt du 21 février 2008 (N° 32368), la Cour a jugé que les termes apposés sur un reçu pour solde de tout compte selon lesquels l'employeur s'est acquitté de tous « droits et devoirs résultant du contrat de travail et de sa résiliation » englobent l'intégralité des revendications auxquelles le salarié a pu prétendre, y compris celles ayant pu résulter du licenciement, la résiliation du contrat de travail étant expressément visée.

### Question 61

#### Le salarié dispose-t-il d'une possibilité de dénoncer le reçu ?

Si le salarié se rend compte après la signature du reçu qu'il existe une erreur dans le calcul des sommes reçues ou qu'il a oublié certaines sommes restant dues, il peut dénoncer le reçu dans un délai de 3 mois à partir de la signature.

Cette dénonciation doit prendre la forme d'une lettre recommandée. Elle doit être sommairement motivée et indiquer les sommes en question.



# LA DURÉE DE TRAVAIL

1. Les principes de base en matière de durée de 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





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

## Question 62

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

Par durée du 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.

Des notions à ne pas confondre :

- **durée de travail hebdomadaire** : elle indique le nombre d'heures pendant lesquelles le salarié doit travailler pour le compte de son employeur sur la semaine ;
- **la répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine** : elle fixe les jours de la semaine qui seront travaillés par le travailleur et le nombre d'heures de travail par jour ;
- **horaire de travail** : il indique de quelle heure à quelle heure le salarié doit travailler sur la journée ; il s'agit donc de la répartition de la durée de travail journalière sur la journée ; (au sens large, l'horaire de travail peut aussi inclure la répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les jours ouvrables de la semaine).

## Question 63

### 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 de 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.

## Question 64

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

Il est possible de cumuler plusieurs emplois dans la limite de la durée de travail maximale normale de 40 heures par semaine.

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 65

**Comment la durée du 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 de travail journalière peut être portée à 9 heures par jour. La limite de 40 heures par semaine ne doit jamais être dépassée.

## Question 66

**À quelle heure le salarié doit-il se présenter à son 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.

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 comme temps de travail.

## Question 67

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

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

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail est inférieure à la durée de 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 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 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<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> 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.  
Au préalable, il doit convoquer le salarié à un entretien dans les entreprises d'au moins 150 salariés. ...

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

Une modification de la répartition de la durée de 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 de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine n'est pas possible.

## Question 68

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

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

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail est inférieure à la durée de 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 de 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 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 de 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 de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine n'est pas possible.

## Question 69

**L'employeur est-il en droit de modifier unilatéralement la durée de travail hebdomadaire telle que fixée au contrat de travail ?**

Le passage d'un emploi à temps plein vers un emploi à temps partiel et vice versa n'est possible qu'avec l'accord du salarié.

Précisons toutefois que si le salarié occupé à temps partiel est inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) au titre de demandeur d'un emploi à plein temps, son refus d'accepter l'emploi à plein temps que lui propose son employeur, peut constituer un motif légitime de licenciement, s'il n'est pas dûment justifié par des causes réelles et sérieuses. L'emploi doit correspondre à sa qualification, ses connaissances, ses aptitudes et son expérience professionnelle.

*... 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 motifs autres que la faute grave du salarié) ou avec effet immédiat (en cas de faute grave du salarié justifiant la modification).*

*En cas de modification avec préavis, il appartient au salarié 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.*

*Toute modification opérée en méconnaissance des formalités et délais prévus par la loi est considérée comme nulle.*

*En revanche, si l'employeur omet de fournir au salarié les raisons du changement, ce dernier est considéré non comme nul, mais comme abusif et donne lieu au paiement de dommages-intérêts. Il en de même si les motifs à la base de la modification ne sont pas fondés.*

## 2 LES TEMPS DE REPOS MINIMAUX

### Question 70

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

Lorsque la durée de 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 (ITM), 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 71

#### 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 72

#### 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'Inspection du travail et des mines (ITM).

# 3 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

## Question 73

### 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 de 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 à temps plein, 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.

## Question 74

### 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'Inspection du travail et des mines (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'ITM et par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) .

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.

Dans ces cas, le chef d'entreprise doit informer l'ITM avec indication des motifs ayant entraîné la prestation d'heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires consacrées à l'accomplissement des travaux visés ci-avant se répartissent sur plus de trois jours par mois, la procédure d'autorisation ou de notification est néanmoins requise.

## Question 75

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

Pour répondre à cette question, il y a lieu de distinguer 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 76

### **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 plus de leur temps de travail normal.

## 4 LE TRAVAIL DE NUIT

### Question 77

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

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

### Question 78

#### 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 trois 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 79

#### 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 80

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

Sauf pour les salariés travaillant dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (HORECA), 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 HORECA, 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 prestée 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 81

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

Les femmes enceintes ne peuvent pas être obligées de travailler entre 22.00 heures et 6.00 heures, lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est contre-indiqué du point de vue de sa sécurité ou de sa 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 cette demande 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 82

### **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 83

**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.

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

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

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 84

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

Depuis la loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi, une entreprise peut déterminer une période de l'année au cours de laquelle le principe classique des 8 heures par jour et des 40 heures par semaine est appliqué de façon plus flexible.

Cette période est appelée période de référence et correspond en principe à 4 semaines, voire un mois. Toutefois, dans le cadre d'une convention collective de travail, il est possible de négocier une période de référence plus longue ou plus courte.

Dans le cadre d'une organisation du travail flexible, les salariés peuvent être occupés au-delà des limites normales de travail dans le respect des conditions suivantes :

- la durée de travail journalière peut être de 10 heures au maximum ;
- la durée de travail hebdomadaire peut être de 48 heures au maximum ;
- la durée de travail hebdomadaire, calculée sur la période de référence de 4 semaines ou d'un mois, ne doit pas dépasser 40 heures en moyenne.

Notre législation distingue deux systèmes différents de flexibilité du temps de travail : le système du 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.

## Question 85

### Qu'est-ce que le POT ?

Le système du 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.

L'employeur qui désire fonctionner avec un POT est tenu d'établir au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence (généralement 4 semaines ou un mois) un plan d'organisation du travail.

Le contenu du plan d'organisation du travail doit être le suivant :

- le début et la fin de la période de référence ;
- l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine 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.

Ces mentions sont exigées sous peine de nullité du POT.

Préalablement à son application, le POT doit être soumis pour avis à la délégation du personnel et, en cas d'absence de délégation du personnel, aux salariés concernés.

Si la délégation du personnel ou les salariés concernés ont émis deux fois de suite un avis négatif dûment motivé, il est possible de saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui tentera de trouver un accord.

De période de référence en période de référence (4 semaines ou 1 mois), de semaine en semaine, la durée de travail journalière et hebdomadaire de chaque salarié soumis au POT variera donc.

## Question 86

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

Dans le cadre de la période de référence, on considère comme heures supplémentaires celles effectuées pour des faits connus au moment de l'établissement du plan et dépassant les limites de temps de travail prévues au plan, même si sur l'ensemble de la période de référence, on respecte la durée moyenne de travail.

En revanche, si un changement du plan d'organisation du travail s'avère nécessaire en raison de la survenance d'un événement imprévisible pendant la période de référence, les heures prestées au-delà des limites initiales ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. Il n'en est autrement que si elles dépassent la durée de travail maximale prévue par la loi ou la convention collective.

## Question 87

### Qu'est qu'un événement imprévisible ?

L'évènement qui à l'époque de l'établissement du POT, n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'évènements futurs devant ou pouvant être connus.

## Question 88

### Qu'est-ce que l'horaire mobile ?

Dans le cadre de la flexibilité du temps de travail, un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile (HM) peut se substituer au POT tel que décrit ci-dessus.

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 de 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 de 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 heures et 11.30 heures et entre 14.00 heures et 16.00 heures. Les plages mobiles sont situées de 7.30 heures à 9.00 heures, de 11.30 heures à 14.00 heures et de 16.00 heures à 19.00 heures.*

*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 - le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante - 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.

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, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

À noter encore que :

- le comité mixte d'entreprise, 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 plus une notification préalable auprès de la Commission nationale pour la protection des données (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, nécessitant le respect des dispositions de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.  
Par sa délibération N° 63/2007 du 22 juin 2007, la CNPD a simplifié sous certaines conditions la procédure d'autorisation préalable pour l'introduction d'un HM dans une entreprise (cf. le site de la Commission nationale pour la protection des données : [www.cnpd.lu](http://www.cnpd.lu)) ;
- la délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

## 7 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

### Question 89

#### **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 90

#### **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.
- les limites et modalités de la flexibilité du temps de travail.

### Question 91

#### **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.

## Question 92

### 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 93

### 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 94

### 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 de 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 par 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 par semaine prévus au contrat.

Dans notre exemple, la durée moyenne est de :  $(24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20$  heures par 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 de travail hebdomadaire normale (plein temps) de l'entreprise (soit, dans la majorité des cas, 40 heures par 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 par semaine pendant la période de référence. Le contrat de travail peut même prévoir un pourcentage plus élevé encore (p.ex. 30 %, 40 %).

### Exemples

- Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 25 heures par 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 par semaine.

- Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 20 heures par 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 par semaine.

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

Le salarié à temps partiel ne peut pas être contraint de prester des heures supplémentaires pendant la période de référence. Il doit donc être d'accord.

En cas de survenance d'un événement imprévisible, l'employeur peut modifier les horaires à l'intérieur du POT sans être obligé de payer des heures supplémentaires.

## Question 95

### L'employeur peut-il obliger un salarié occupé à temps partiel à 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 de travail effective au-delà de la durée de travail normale fixée par la loi ou la convention collective pour un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

En outre, le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser 2 heures par jour.



# LA MALADIE

1. La maladie du salarié
2. La maladie et le congé





# 1 LA MALADIE DU SALARIÉ

Il peut arriver qu'un salarié soit temporairement empêché de se rendre à son travail en raison d'une maladie ou d'un accident dont il a été victime. La loi lui impose alors de faire un certain nombre de démarches à l'égard de l'employeur.

## Question 96

### **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 97

### **Dans quel délai le salarié doit-il remettre un certificat médical à l'employeur ?**

Le troisième 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 trois jours.

## Question 98

### **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 trois 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.

### Question 99

#### **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 100

#### **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 de calendrier au cours duquel se situe le 77<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze 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 du 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 du mois suivant.

### Question 101

#### **Que faut-il entendre par « maintien de sa rémunération » ?**

Le salarié ayant droit au maintien intégral de son salaire, il s'agit d'un véritable droit à la conservation de son salaire.

Le salarié absent pour cause de maladie doit donc 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.

Étant donné que le salarié absent pour cause de maladie doit être rémunéré comme s'il était au travail, toutes les majorations du salaire de base dues pour :

- travail supplémentaire ;
- travail de jour férié légal ;
- travail de nuit ;
- travail de dimanche,

que le salarié en question aurait touchées en cas de travail effectif, doivent lui être versées au cours de la période de maintien intégral de sa rémunération.

Ainsi, si au cours de la période de maladie du salarié, il était prévu (avant qu'il ne tombe malade) qu'il travaille de nuit, le salarié en question doit avoir droit aux majorations de son salaire de base prévues par son contrat individuel de travail ou son contrat collectif (faisant partie de son contrat individuel). Il en sera de même si du travail de jour férié légal, du travail de dimanche ou du travail supplémentaire était fixé au cours de cette période.

Et si le salarié est soumis à un plan d'organisation du travail, la détermination de la rémunération revenant au salarié pour la période d'absence pour cause de maladie doit se baser sur ce plan et donc tenir compte des jours de travail tombant un dimanche, un jour férié, des heures de travail de nuit, ainsi que le cas échéant du travail supplémentaire.

## Question 102

### **Les absences répétées pour cause de maladie peuvent-elles constituer un motif de licenciement ?**

Les absences fréquentes ou/et prolongées pour cause de maladie peuvent constituer un motif permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail. Ces absences font présumer une perturbation sérieuse du fonctionnement de l'entreprise, alors que l'employeur ne peut plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de son salarié.

L'employeur est donc en droit de licencier avec préavis le salarié fréquemment malade soit lors du retour du congé de maladie du salarié, soit à l'expiration de la période de protection de 26 semaines, en décrivant la désorganisation grave de l'entreprise due à l'absentéisme répété ou prolongé du salarié.

## Question 103

### **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 disparaît.

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 selon laquelle le salarié n'est pas incapable de travailler (p.ex. sorties tardives et non autorisées, fréquence des sorties, deuxième contre-visite etc.). Dans cette constellation, l'employeur peut le cas échéant procéder à un licenciement.

Selon un arrêt du 15 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, elle ne peut pas être démentie par d'autres contre-examens médicaux à la demande de l'employeur (InfosJuridiques N° 10/2014 page 4).

## Question 104

### **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 au travail d'un assuré, en raison d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou accident.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction du statut unique a introduit la possibilité d'un contrôle administratif sur demande écrite dûment motivée 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.

## Question 105

### **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 deux 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 (CNS).

## 2 LA MALADIE ET LE CONGÉ

### Question 106

#### **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 107

#### **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 a renversé les principes retenus jusque là.

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 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.

### Question 108

#### **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.

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.



# LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA FEMME ENCEINTE OU ALLAITANTE

1. Les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante
2. La protection contre le licenciement
3. Le congé de maternité
4. L'allaitement





# 1 LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA FEMME ENCEINTE OU ALLAITANTE

## Question 109

### **Une femme enceinte est-elle tenue de travailler la nuit ?**

Par travail de nuit, on entend la période se situant entre 22h00 et 6h00.

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 110

### **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 première comprend des tâches telles que le soulèvement de charges dépassant cinq kilos, les travaux l'exposant au risque de chuter ou de glisser ainsi que les travaux en position accroupie ou penchée constante.

Dans la deuxième catégorie se retrouvent des travaux mettant la femme en contact avec des substances chimiques telles que le plomb ou des agents biologiques tels que le toxoplasme ou le virus de la rubéole.

## Question 111

### **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 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 constaté 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 la Caisse nationale de santé (CNS).

## 2 LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

### Question 112

#### 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 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 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 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.

## 3 LE CONGÉ DE MATERNITÉ

### Question 113

#### **Quelle est la durée du congé de maternité ?**

Le congé de maternité est de 8 semaines avant et de 8 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 114

#### **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 115

#### **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 de l'année suivante.

### Question 116

#### **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 117

**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 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 9.614,82 € brut/mois (indice 775,17).

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 six mois au moins au cours de l'année précédant le début du 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 118

**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 119

**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.

## 4 L'ALLAITEMENT

### Question 120

#### **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 au début respectivement à la 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 ramenées 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.





# LES CONGÉS

1. Les congés en un coup d'œil
2. Le congé annuel payé
3. Le congé parental
4. Le congé pour raisons familiales
5. Le congé d'accompagnement
6. L'accès individuel à la formation professionnelle





# 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	25 jours	employeur
Congé annuel payé supplémentaire pour travailleurs handicapés	- invalides de guerre - accidents du travail - travailleurs handicapés *	6 jours	État
Congé annuel payé supplémentaire pour le secteur des mines et minières	salariés 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

\* personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial

## Les congés extraordinaires

Événement familial	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Enrôlement au service militaire	salariés et apprentis	1 jour	employeur
Décès d'un parent ou allié ou 2 <sup>e</sup> degré *	salariés et apprentis	1 jour	employeur
Mariage d'un enfant	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Adoption d'un enfant	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Déménagement	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Décès du conjoint ou d'un parent ou allié au 1 <sup>er</sup> degré **	salariés et apprentis	3 jours	employeur
Mariage	salariés et apprentis	6 jours	employeur

\* grand-mère, grand-père, petite fille, petit fils, sœur, frère du salarié ou de son conjoint/partenaire  
\*\* mère, père, fils du salarié ou de son conjoint/partenaire ainsi que le conjoint/partenaire de son enfant

## Les congés spéciaux

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Congé de maternité	salariées et apprenties	<u>Congé prénatal</u> : 8 semaines <u>Congé postnatal</u> : 8 semaines (12 semaines en cas d'allaitement, d'accouchement prématuré ou multiple)	État
Congé d'accueil	personnes adoptant un ou plusieurs enfants non encore admis à la 1 <sup>ère</sup> année d'études primaires	8 semaines adoption multiple : 12 semaines	État
Congé parental	parent d'un enfant de moins de 5 ans	6 mois pour le congé plein temps 12 mois pour le congé à temps partiel	État
Congé pour raisons familiales	parents d'un enfant de moins de 15 ans ou d'un enfant bénéficiant de l'allocation spéciale enfant handicapé	2 jours par parent, par an et par enfant, prolongeable en cas de maladie très grave de l'enfant 4 jours par parent, par an et par enfant bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé, prolongeable en cas de maladie très grave de l'enfant	État
Congé d'accompagnement	- parents, enfants - frère, sœur - conjoint, partenaire d'une personne en fin de vie	5 jours par cas et par an	État
Congé politique (voir tableau p. 78)	- 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
Congé jeunesse	jeunes 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
Congé sportif	- sportifs d'élite - personnel d'encadrement - juges et arbitres - dirigeants techniques et administratifs	12 jours par an	État
Congé culturel	acteurs culturels exerçant leur activité culturelle accessoirement à une activité professionnelle	60 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans	État

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Congé « Coopération au développement »	experts et représentants des organisations non-gouvernementales exerçant encore une autre activité professionnelle	6 jours par an	État
Congé « volontaires de secours »	volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage	42 jours, dont 7 jours par an au maximum	État
Congé de formation	délégué du personnel	<u>Entreprise de 15 à 50 travailleurs</u> : 1 semaine au cours du mandat	État
		<u>Entreprise de 51 à 150 travailleurs</u> : 2 semaines au cours du mandat	1 semaine par l'État, 1 semaine par l'employeur
		<u>Entreprise de plus de 150 travailleurs</u> : 1 semaine par an	employeur
	délégué à l'égalité	2 demi-journées par an	État pour entreprises de < 150 salariés
	délégué à la sécurité	Formation initiale (cours de base de 8 heures + cours spécifiques) avec remise à niveau tous les 5 ans	État pour entreprises de < 150 salariés
Congé individuel de formation	salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté	80 jours, dont 20 jours par période de 2 ans	État
Congé linguistique	salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté	200 heures au cours d'une carrière professionnelle à prendre en deux tranches d'une durée de 80 heures à 120 heures chacune	État
Congé sans solde pour formation	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	/
Congé pour mandats sociaux	membre d'une chambre professionnelle ou institution de sécurité sociale/ assesseur Tribunal du travail ou juridiction de sécurité sociale	4 heures par réunion ou audience	institution dans laquelle le salarié exerce son mandat
Congé pour la recherche d'un nouvel emploi	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
Dans la commune fusionnée de Schengen pendant la période transitoire <sup>2</sup>	28 heures	14 heures
Dans la commune fusionnée de Wiltz pendant la période transitoire	28 heures	14 heures

### Les conseillers communaux

Système de vote	Congé hebdomadaire maximal accordé ax 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 PAYÉ

### 2.1. La durée et la fixation des congés

#### Question 121

#### **Quelle est la durée du congé annuel dont peut bénéficier un salarié ?**

La loi fixe le congé annuel de récréation des salariés à 25 jours ouvrables par année.

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.

<sup>2</sup> Pendant une période transitoire qui s'étendra sur la période correspondant à un mandat du conseil communal et se terminera à l'occasion des élections communales ordinaires de 2017, la commune de Schengen sera composée de trois sections électorales, à savoir la section de Burmerange formée par le territoire de l'ancienne commune de Burmerange, la section de Schengen formée par le territoire de l'ancienne commune de Schengen et la section de Wellenstein formée par le territoire de l'ancienne commune de Wellenstein. La section de Burmerange sera représentée au conseil communal par quatre conseillers, les sections de Schengen et de Wellenstein chacune par cinq conseillers.

### Question 122

#### **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.

### Question 123

#### **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 124

#### **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 125

#### **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 trois 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 126

**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.

Il existe cependant une hypothèse dans laquelle l'employeur peut prendre l'initiative de fixer la période des congés : le congé collectif, en cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel notamment.

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. Les salariés doivent être informés 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 127

**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 128

**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 et
- les désirs justifiés d'autres salariés (p.ex. priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

## **2.2. Le report du congé**

## Question 129

**Est-il possible de reporter le congé d'une année à l'autre ?**

En principe, le congé doit être pris au cours de l'année pour laquelle il est dû. La loi interdit le report du congé sur l'année de calendrier subséquente. Elle fait une exception dans deux cas :

- 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 et des désirs justifiés d'autres salariés peut être reporté à l'année suivante dans les délais légaux (31 mars).

La loi pose deux autres hypothèses de report du congé légal :

- La période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit au congé annuel de récréation.

La loi prévoit que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les légaux.

- 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.

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 est donc perdu, sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié. Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes 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 désormais cette solution (voir question 132).

## Question 130

### **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 impérativement 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.

## Question 131

### **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. 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 132

**Le congé non pris pour cause de maladie peut-il être reporté à l'année suivante ?**

Jusqu'en 2009, 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 du 20 janvier 2009 a renversé les principes retenus jusque là.

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 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.

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 application de cette jurisprudence.

## Question 133

**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.

Le salarié doit donc 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.

## 3 LE CONGÉ PARENTAL

### Question 134

#### 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 5 ans qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour se consacrer davantage à l'éducation de leur enfant pendant un certain temps.

**Attention** : Le congé parental doit être consommé au moins à moitié avant le 5<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant.

### Question 135

#### Qui peut prendre un congé parental ?

Un congé parental peut être pris aussi bien par la mère que par le père d'un enfant en bas âge. 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 5 ans de l'enfant par le parent qui n'a pas pris le premier congé.

Si aucun des deux parents n'a pris le premier congé parental, subsiste toujours le second congé parental.

En cas de concours de demandes par les deux parents, est prioritaire celui dont le nom patronymique devance l'autre dans l'ordre alphabétique.

#### Congé parental non indemnisé de 4 mois

Si le 1<sup>er</sup> congé n'est pris ni par la mère ni par le père, il est définitivement perdu. Les parents ne disposent alors plus que d'un seul congé rémunéré à prendre avant le 5<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant.

Cependant un congé parental non rémunéré de 4 mois est accordé au parent qui n'a pas pris le 1<sup>er</sup> congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2<sup>e</sup> congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent.

Le parent doit en faire la demande 6 mois avant le début du congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est tenu d'accorder le congé ainsi demandé, sans possibilité de report.

### Question 136

#### Sous quelles conditions peut-on obtenir un congé parental ?

Pour avoir droit à un congé parental, plusieurs conditions doivent être remplies cumulativement :

- Le demandeur doit être parent d'un enfant de moins de 5 ans, pour lequel sont versées des allocations familiales.

Il doit élever cet enfant dans son foyer depuis sa naissance ou son accueil en vue de son adoption, en ce qui concerne le premier congé parental, ou depuis au moins les 6 mois qui précèdent le début du deuxième congé parental.

Rappelons que le congé doit être pris au moins à moitié avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

- Le parent se consacre entièrement à l'éducation de l'enfant et n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental.

Cependant, il est possible de cumuler le congé parental à temps partiel avec l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles à temps partiel, à condition que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse pas la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'entreprise.

### Exemple

*Les salariés de l'entreprise A travaillent normalement 40 heures par semaine. Si le demandeur veut cumuler le congé parental à temps partiel avec une activité professionnelle, il peut au maximum travailler 20 heures par semaine, heures supplémentaires comprises.*

*Précisons, pour être complets, que le travailleur à temps partiel peut refuser la prestation d'heures supplémentaires. Par ailleurs tout au plus 2 heures supplémentaires par jour sont tolérées par la législation relative à la durée du travail.*

- Il est domicilié au Luxembourg ou dans un État membre de l'Union européenne et y réside de façon continue.
- Il exerce, au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant, une activité professionnelle, soit en tant qu'indépendant, soit en tant que salarié, apprenti, fonctionnaire, employé ou ouvrier de l'État, d'une commune, d'un établissement public ou agent de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois (CFL).

Cette condition doit être donnée :

- au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter ;
- lors de la demande de congé parental ;
- au début du congé parental ;
- en principe sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
- pendant toute la durée du congé parental.

Le salarié ou l'apprenti a droit au congé parental sous les conditions suivantes :

- Il bénéficie d'un contrat de travail ou contrat d'apprentissage conclu avec une entreprise légalement établie au Luxembourg.
- Un tel contrat existe au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter.
- Cette relation de travail, ainsi qu'une affiliation obligatoire subséquente au titre de l'assurance-maladie doivent avoir perduré sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement 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.

De même, la condition d'occupation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession ou fusion 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, le congé peut être accordé à la seule condition d'obtenir l'accord du nouvel employeur.

Par ailleurs, la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de la durée d'occupation requise de 12 mois.

- Cette relation de travail doit se poursuivre pendant toute la durée du congé parental.
- Son lieu de travail est situé au Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter.

Une règle spéciale est prévue au profit des salariés qui ont été détachés à l'étranger. Ils ont aussi droit à un congé parental, à condition qu'ils soient normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

- Sa durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise.

Ainsi, par exemple, si le salarié est occupé dans une entreprise où l'on travaille normalement 40 heures par semaine, sa durée de travail doit être au moins de 20 heures par semaine, pour qu'il puisse bénéficier du congé parental. Si sa durée de travail est inférieure à cette limite, il n'a pas droit à un congé parental.

Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent salarié, la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'a pas d'incidence.

### Question 137

#### **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 138

#### **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.

Dans ce cas, l'obligation de prendre un des deux congés parentaux consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil disparaît. Les deux parents peuvent prendre le congé parental à n'importe quel moment avant l'âge de 5 ans de l'enfant.

## Question 139

**Un apprenti peut-il bénéficier d'un congé parental ?**

L'apprenti a droit à un congé parental, mais il peut demander le report du 1<sup>er</sup> congé parental (suivant immédiatement un congé de maternité) s'il prouve que, par le fait du congé, il devrait doubler l'année de formation en cours ou qu'il ne serait pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours.

Cette demande est à adresser à l'employeur 2 mois avant le début du congé de maternité ou au plus tard avant le congé d'accueil en cas d'adoption. Elle doit être transmise en copie à la Caisse nationale des prestations familiales (CNPFF).

Dans ce cas, l'obligation de prendre un des deux congés parentaux consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil disparaît. Les deux parents peuvent prendre le congé parental à n'importe quel moment avant l'âge de 5 ans de l'enfant.

## Question 140

**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 premier 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 deuxième congé parental, la demande doit être faite avec un préavis de 6 mois. En d'autres termes, le congé parental peut débuter au plus tôt 6 mois après le jour de la demande.

Après avoir soumis sa demande à l'employeur, la personne intéressée doit s'adresser à la Caisse nationale des prestations familiales (CNPFF) et y retirer un formulaire spécial.

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 quatre semaines prévu en cas de report du congé.

Pour être complets, précisons que diverses autres informations doivent également être déclarées à la CNPFF :

- 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'allaite pas, elle doit en informer la CNPFF 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 141

### Quelle est la durée du congé parental ?

Si la personne abandonne entièrement son travail pendant le congé parental, elle a droit à 6 mois de congé, peu importe qu'elle ait travaillé à temps plein ou à temps partiel avant le congé parental.

L'essentiel est qu'elle renonce complètement à son travail pendant cette période (congé à plein temps).

Si la personne ne veut pas entièrement suspendre son travail et continuer à travailler partiellement, elle a la possibilité de prendre un congé parental de 12 mois (congé à temps partiel).

Ceci est possible, peu importe qu'elle ait travaillé à temps plein ou à temps partiel avant le congé parental, mais à une condition : elle doit réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail dans l'entreprise. La durée de travail prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, pendant le congé parental à temps partiel, ne doit pas dépasser la moitié de la durée mensuelle normale de travail dans l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective.

#### Exemple 1

*La durée légale de travail de 40 heures par semaine est applicable dans l'entreprise. Si un salarié travaillant effectivement 40 heures par semaine veut prendre un congé parental à temps partiel, il doit réduire son occupation à  $40 - 20 = 20$  heures par semaine. Étant donné que ce salarié atteint la limite de travail autorisée par la loi avec sa durée de travail normale autorisée pendant le congé parental, il ne pourra pas effectuer d'heures supplémentaires pendant la durée du congé parental.*

#### Exemple 2

*Au cas où le salarié ne travaille que 32 heures par semaine, il doit réduire son activité professionnelle à  $32 - 20 = 12$  heures par semaine.*

En cas de naissance ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chaque enfant.

Selon la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF), pour pouvoir être considéré comme « consécutif au congé de maternité », le congé parental doit impérativement être pris selon les mêmes modalités pour les 2 enfants : soit 2 x à plein temps (donc 1 année entière de congé parental), soit 2 x mi-temps (donc 2 années entières de congé parental).

Seul le fait que ces 2 congés parentaux revêtent le caractère de « consécutif au congé de maternité » permet à l'autre parent de bénéficier également de 2 droits au congé parental.

### La durée selon le nombre d'enfants

#### **1. Accouchement ou adoption d'un enfant :**

- 6 mois congé à plein temps
- 12 mois congé à temps partiel

#### **2. Accouchement ou adoption multiple :**

- 6 mois congé à plein temps pour chaque enfant
- 12 mois congé à temps partiel pour chaque enfant

Étant donné qu'il s'agit d'un droit individuel par rapport à chaque enfant, le parent demandeur devrait pouvoir choisir de prendre le congé pour seulement un des enfants (un congé parental) ou pour chacun des enfants (multiplication des congés selon le nombre d'enfants).

## Question 142

### Quelle est la rémunération pendant le congé parental ?

Pendant la durée du congé parental, la personne est rémunérée non pas par son employeur, mais par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF).

En cas de congé à plein temps de 6 mois, l'indemnité correspond à 1.778,31 € bruts par mois. En cas de congé à temps partiel, l'indemnité s'élève à 889,15 € bruts par mois.

Ces montants sont indépendants du revenu touché par la personne et de sa durée du travail avant son départ en congé parental (minimum : un mi-temps par rapport à la durée de travail normale dans l'entreprise).

Précisons que l'indemnité de congé parental :

- est exempte d'impôts ;
- est soumise au paiement d'une cotisation pour l'assurance maladie (2,8 %) et de la contribution dépendance (1,4 %) ;
- ne donne pas lieu au paiement de la cotisation pour l'assurance pension, celle-ci étant payée par l'État (part patronale et part salariale).

## Question 143

### 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 :

- des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation du ou des enfants pour lesquels le congé a été demandé ;
- les créances qui compètent aux communes et établissements de bienfaisance en remboursement de secours alloués à des personnes indigentes, dans la mesure où ces secours concernent le ou les enfants pour lesquels le congé a été demandé ;
- les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction, l'acquisition, l'équipement ou l'amélioration d'un logement familial ;
- une avance qui a été faite au parent par une institution de sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

## Question 144

### 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 premier ou du deuxième 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 forme et délai légaux.

Le non-respect de ces 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 145).

Dans 4 cas cependant, il a la possibilité de refuser un congé parental :

- la personne demande un congé parental à temps partiel de 12 mois. L'employeur peut refuser d'accorder cette formule de congé. Le parent doit alors ou bien prendre son congé à plein temps sur 6 mois ou bien renoncer à sa demande ;
- 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, l'employé est en droit de refuser un congé parental.

## Question 145

### 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 remettre 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 entre autres :

- la perturbation de l'organisation de l'entreprise en cas de demandes simultanées ;
- l'impossibilité d'organiser le remplacement du parent pendant le préavis de 6 mois en raison de la spécificité de son travail ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche d'activité considérée ;
- la nature de la fonction occupée par le salarié qui est cadre supérieur et participe à la direction effective de l'entreprise ;
- la demande intervenant pendant une période saisonnière ;
- la demande présentée dans une entreprise occupant 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 (ITM). 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 146

#### **Le congé parental peut-il être pris en plusieurs étapes ?**

Non, le congé parental n'est pas fractionnable, le parent doit le prendre en une seule fois. Il ne peut pas décider par exemple de prendre dans un premier temps seulement 2 mois de congé et de prendre les 4 mois restants plus tard.

Les 6 respectivement 12 mois de congé parental doivent être pris en entier et en une seule fois.

### Question 147

#### **Les deux parents peuvent-ils prendre un congé parental à la même époque ?**

Il est en principe interdit à un parent de prendre son congé parental au même moment que l'autre parent.

Il existe cependant une exception à ce principe : si le congé parental est pris à temps partiel, les deux parents peuvent partir en congé parental à la même époque. Dans ce cas, ils doivent répartir leur congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant (p.ex. la mère prend son congé parental le matin et le père l'après-midi).

### Question 148

#### **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 son conjoint. La loi dit clairement que le congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre.

## Question 149

**L'employeur peut-il licencier une personne en 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 6 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 150

**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 (p. ex. 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 et 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.

### Question 151

#### **La période de congé parental donne-t-elle droit à des jours de congé ?**

La période de congé parental ne donne pas droit au congé annulé 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 152

#### **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 153

#### **Le salarié peut-il demander l'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental ?**

À l'issue du congé parental, le salarié a le droit de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour son retour au travail.

L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

## Question 154

**Qu'arrive-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire décide à la fin de son congé parental de ne pas reprendre le travail ?**

La loi a instauré 2 étapes cumulatives :

- le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal au délai de préavis à respecter en cas de démission.

Dans la logique du législateur, ce délai de préavis devrait précéder immédiatement la fin du congé parental.

- de plus, le salarié doit démissionner en bonne et due forme, mais au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

À l'expiration du congé, le salarié doit donc se représenter à son lieu de travail et ce n'est qu'après la reprise du travail qu'il peut démissionner en respectant le délai de préavis applicable.

Une rupture des relations de travail d'un commun accord avec l'employeur, après le congé parental, est évidemment toujours possible.

**ATTENTION**

La non reprise du travail par le salarié après le congé parental :

- non justifiée par un motif grave et légitime, et
- en l'absence de l'information (1<sup>ère</sup> étape) ou de la notification de la démission (2<sup>e</sup> étape)

constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

**Le préavis à respecter pour l'information de l'employeur de la volonté de démissionner suite au congé parental**

<i>Ancienneté de service</i>	<i>Préavis à respecter</i>
Moins de 5 ans	1 mois
Entre 5 et moins de 10 ans	2 mois
10 ans et plus	3 mois

**Le préavis à respecter en cas de démission suite au congé parental**

<i>Ancienneté de service</i>	<i>Préavis à respecter</i>
Moins de 5 ans	1 mois
Entre 5 et moins de 10 ans	2 mois
10 ans et plus	3 mois

## Question 155

**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 156

**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 157

**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 le parent 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 158

**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 159

**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.

## Question 160

**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 ?*****Les remplacements en cascade sont permis***

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 doit mentionner le nom du salarié en congé parental remplacé**

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.

**Date de début et de fin du CDD**

Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut commencer trois mois avant la date du début du congé parental ou trois 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 trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

## 4 LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

### Question 161

#### **Quel est l'objectif du congé pour raisons familiales ?**

Grâce au congé pour raisons familiales, les parents d'un enfant de moins de 15 ans ou d'un enfant bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé<sup>3</sup>, qui est gravement malade, peuvent rester à son chevet pendant les moments aigus de la maladie tout en ayant la possibilité de chercher d'autres solutions de garde au cas où la maladie dure plus longtemps.

### Question 162

#### **Dans quels cas a-t-on droit au congé pour raisons familiales ?**

Un congé pour raisons familiales est accordé en cas de maladie grave 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 163

#### **Qui peut bénéficier d'un congé pour raisons familiales ?**

Bien que la loi parle essentiellement des travailleurs salariés, il est entendu que les apprentis et les non-salariés peuvent également bénéficier d'un congé pour raisons familiales.

<sup>3</sup> au sens de l'article 4 alinéa 5 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales

De même, les fonctionnaires, employés et ouvriers de l'État, d'une commune ou d'un établissement public, ainsi que les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois (CFL) ont droit à des jours de congé supplémentaires en cas d'état de santé grave de leur enfant.

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, apprenti ou non-salarié a droit au congé pour raisons familiales.

### Question 164

#### **Quelle est la durée du congé pour raisons familiales ?**

Le congé pour raisons familiales est en principe limité à 2 jours par an, par parent actif et par enfant.

La durée du congé pour raisons familiales est portée à 4 jours par an pour les enfants bénéficiant de l'allocation familiale d'enfant handicapé.

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, hospitalisation de plus de 2 semaines).

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 165

#### **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 166

#### **Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur et de la CNS ?**

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.

Le certificat médical indiquant les matricules de l'enfant malade et du parent doit être présenté à la Caisse nationale de santé (CNS) au plus tard le troisième jour.

### Question 167

#### **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 nationale de santé (CNS).

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 CNS, sur base du certificat médical du salarié.

### Question 168

#### **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, soit au maximum 2 ou 4 jours (sauf prolongation accordée par le Contrôle médical de la sécurité sociale).

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 169

#### **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 170

**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.

## 5 LE CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT

## Question 171

**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 172

**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 173

**Qui peut bénéficier d'un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?**

- les salariés ;
- les apprentis et les non-salariés ;
- les fonctionnaires, employés et ouvriers de l'État, d'une commune ou d'un établissement public, ainsi que les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois (CFL).

## Question 174

**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 cinq 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 175

**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 176

**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 quarante heures.

## Question 177

**Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur et de la CNS ?**

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. Ce certificat est transmis à l'employeur et à la Caisse nationale de santé (CNS).

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

### Question 178

#### **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 (CNS).

### Question 179

#### **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 180

#### **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 181

#### **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.

## 6 L'ACCÈS INDIVIDUEL À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### 6.1. Le congé individuel de formation

#### Question 182

##### **Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?**

Le congé individuel de 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 183

##### **Qui peut bénéficier du congé individuel de formation ?**

Peuvent bénéficier de ce congé les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale.

#### Question 184

##### **Quelles conditions les intéressés doivent-ils remplir pour bénéficier du congé individuel de 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 185

##### **Quelles démarches l'intéressé doit-il entreprendre pour obtenir un congé individuel de formation ?**

L'intéressé doit faire une demande au Service de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse deux mois avant le début du congé sollicité. La demande doit être obligatoirement avisée par l'employeur.

Concrètement, il doit :

- remplir le formulaire de demande d'octroi d'un congé individuel de formation téléchargeable sur le site [www.men.lu](http://www.men.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 individuel de formation  
29, rue Aldringen  
L-1118 Luxembourg

## Question 186

### **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 187

### **Quelles formations sont éligibles pour l'obtention du congé individuel de formation ?**

Sont éligibles les formations offertes, soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger :

- par la Chambre des salariés (CSL) et les autres chambres professionnelles ;
- par les 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.

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 188

### **Le congé individuel de formation peut-il être fractionné ?**

Le congé individuel de formation peut être fractionné mais sa durée minimale est de 1 jour.

## Question 189

### **Comment le nombre de jours de congé individuel de formation est-il déterminé ?**

Le nombre total de jours de congé individuel de 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. Huit heures de formation comptent pour une journée de travail. Le quotient ainsi calculé est divisé par trois pour obtenir le nombre de jours de congé individuel de 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 individuel de formation (à arrondir à l'unité inférieure)

Une formation de 30 heures donne droit à 1 jour de congé individuel de formation.

**Question 190****Quelle est la durée maximale du congé individuel de formation ?**

La durée maximale du congé individuel de 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 individuel de 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 individuel de formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation.

**Question 191****Est-ce que le bénéficiaire du congé individuel de formation jouit d'une protection sociale ?**

La durée du congé individuel de formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales en matière de sécurité sociale restent applicables au bénéficiaire.

**Question 192****Est-ce que le bénéficiaire du congé individuel de formation jouit d'une protection de l'emploi ?**

Les dispositions légales en matière de protection de l'emploi restent également applicables aux bénéficiaires pendant la durée du congé individuel de formation.

**Question 193****Est-ce que les salariés bénéficiant du congé individuel de formation sont rémunérés ?**

Les salariés bénéficiaires du congé individuel de 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 194****L'employeur bénéficiera-t-il d'un remboursement pour le congé individuel de 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 disponible sur le site [www.men.lu](http://www.men.lu).

### Question 195

#### **Est-ce que les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient d'une indemnité compensatoire ?**

Les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient d'une indemnité compensatoire payée directement par l'État. Elle est fixée sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance-pension. Elle ne peut dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

### Question 196

#### **Quelles sanctions le bénéficiaire du congé individuel de 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.

## **6.2. Le congé linguistique**

Ce congé linguistique a pour vocation de constituer un volet supplémentaire du congé individuel de formation.

### Question 197

#### **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 six mois auprès de cet employeur.

### Question 198

#### **Comment obtenir un congé linguistique ?**

Le congé est accordé sur demande de l'intéressé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, après avis de l'employeur. Un formulaire est disponible sur le site [www.mte.public.lu](http://www.mte.public.lu).

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 199

#### 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 associations et les personnes privées agréées individuellement à cet effet par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

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 individuel de formation des représentants du personnel).

### Question 200

#### Quelle est la durée du congé linguistique ?

La durée du congé linguistique ne peut pas dépasser deux cent heures, obligatoirement divisés en deux 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 201

#### 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. Il doit faire à cet effet une déclaration dont le modèle est disponible sur le site [www.mte.public.lu](http://www.mte.public.lu).

En cas de déclarations délibérément incorrectes ou incomplètes les indemnités accordées sont augmentées des intérêts au taux légal et doivent être restituées immédiatement.

### **6.3. Le congé sans solde pour formation**

Le salarié désireux de suivre une formation de plus longue durée peut à cet effet obtenir un congé sans solde. Après la formation il réintègre son entreprise sans perte de ses droits acquis.

#### Question 202

##### **Quel est l'objet de ce congé ?**

Il doit permettre 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 203

##### **Qui peut bénéficier d'un tel congé sans solde ?**

Sont éligibles les salariés bénéficiant d'une ancienneté de service de plus de 2 ans chez leur employeur, quel que soit le type de contrat de travail liant le salarié à l'entreprise.

#### Question 204

##### **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 205

##### **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 206

##### **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 207

#### **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 sollicitées.

### Question 208

#### **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 209

#### **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 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 du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

### Question 210

#### **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 211

#### **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 212

#### **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 213

#### **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 214

#### **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 215

**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 216

**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.



# LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX





## Question 217

### Quels sont au Luxembourg les jours qualifiés de jours fériés légaux ?

Il existe au total dix jours de fête civile ou religieuse à considérer comme jours fériés légaux : 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 218

### Qu'est-ce qu'un jour férié d'usage ?

À part les jours fériés légaux, la pratique connaît encore certaines fêtes locales ou fêtes d'usage, tels que le lundi de Carnaval, le 2 novembre ou encore le lundi de kermesse à Luxembourg-Ville.

En ce qui concerne le secteur privé, ces jours ne doivent pas être obligatoirement accordés par l'employeur à son personnel. Celui-ci reste donc libre de décider si les salariés sont ou non dispensés de travail les jours en question, sauf s'il est lié par une convention collective qui accorde les jours de fête d'usage aux salariés.

## Question 219

### Un jour férié légal tombant sur un dimanche ou sur un jour ouvrable non travaillé est-il récupérable ?

#### ***Jour férié légal tombant sur un dimanche***

Si un jour férié légal 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.

#### ***Jour férié légal tombant 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.

#### ***Exemple***

*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 prester 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 220

### Que se passe-t-il si le salarié doit travailler un jour férié légal ?

La rémunération du travail presté au cours d'un jour férié légal se décompose comme suit :  
rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour au tarif horaire normal

- + rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal
- + majoration pour jour férié = 100 % du tarif horaire normal multipliée par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour.

#### Exemple

*Mme T. travaille en principe 8 heures le jeudi. Si un jour férié légal tombe un jeudi et que son employeur lui demande de travailler 4 heures, Mme T. a droit à :*

*Rémunération du nombre d'heures de travail qui aurait normalement été prestées ce jeudi  
= 100 % x 8 heures*

*+ heures prestées = 100 % x 4 heures*

*+ majoration pour jour férié = 100 % x 4 heures.*

## Question 221

### Si une personne travaille un jour férié légal qui est en même temps un dimanche, à quoi peut-elle prétendre ?

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 x nombre d'heures prestées le dimanche).

**Exemple**

Mme T. ne travaille pas le dimanche selon les termes de son contrat de travail.

Si son employeur lui demande de travailler 4 heures un jour férié tombant sur un dimanche elle a droit à :

1 jour de congé compensatoire

+ 100 % x 4 heures

+ 100 % x 4 heures (majoration pour travail un jour férié légal)

+ 70 % x 4 heures (majoration pour travail le dimanche).

Si les heures ainsi prestées le dimanche constituent en même temps des heures supplémentaires pour le salarié, il a également droit à la majoration de 40 % ou du repos compensatoire à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée.

**Question 222****Un jour férié légal tombant dans une période de congé de maladie ou de congé de maternité peut-il être récupéré ?**

La réponse à cette question est double.

Si le jour férié tombe sur un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé, le jour férié est perdu et ne peut pas être récupéré.

Au contraire, si le jour férié tombe sur un jour de semaine où le salarié n'est normalement pas au travail, il est en droit de récupérer le jour férié. Il faudra donc lui mettre en compte une journée de congé supplémentaire.

Cependant, ce jour de congé doit être pris dans un délai de trois mois à compter du jour férié en question sinon il est perdu.

**Question 223****Comment les jours fériés légaux sont-ils récupérés par une personne travaillant à temps partiel ?**

Si un jour férié tombe sur un jour de la semaine pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé plus de quatre heures, ce jour est libre pour lui et rémunéré, sans qu'une journée de congé supplémentaire ne lui soit mise en compte.

Si un jour férié tombe sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant quatre heures ou moins, 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.





# LE HARCÈLEMENT SEXUEL





## Question 224

### Qu'est-ce qu'on entend par harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est défini par la loi comme étant tout comportement à connotation sexuelle, ainsi que tout autre comportement fondé sur le sexe dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il porte atteinte à la dignité d'une personne au travail, et qui remplit l'une des conditions suivantes :

- le comportement affiché par le harceleur est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la victime ;
- le harcèlement constitue un moyen de chantage, l'acceptation ou le refus du comportement étant utilisés directement ou indirectement comme base d'une décision affectant la carrière professionnelle de la victime (p.ex. promotion, salaire, formation etc.) ;
- le comportement de l'harceleur envenime l'environnement de travail de la victime, en créant un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

## Question 225

### Qui est protégé contre un harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

La protection contre le harcèlement s'étend :

- à tous les salariés ;
- à tous les stagiaires, effectuant un travail rémunéré ou non rémunéré dans le cadre de leur formation ;
- aux apprentis ;
- aux élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

À noter que la notion de lieu de travail est à entendre dans un sens large.

Est ainsi répréhensible tout acte de harcèlement sexuel qui se produit à l'occasion des relations de travail.

## Question 226

### Qui peut être considéré comme auteur potentiel d'un harcèlement sexuel ?

Le comportement répréhensible peut émaner aussi bien de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail, voire même d'un client ou d'un fournisseur de l'entreprise employeuse.

## Question 227

### Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ?

L'employeur a l'obligation :

- de s'abstenir lui-même d'importuner ses salariés sexuellement ;
- de faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance, en prenant soin de ne pas prendre des mesures au détriment de la victime ;

- de prendre des mesures préventives, destinées à éviter tout acte de harcèlement sexuel, ainsi que des mesures d'informations dans le même but.

## Question 228

### Quels sont les droits de la victime ?

Lors d'entrevues avec l'employeur au sujet des faits répréhensibles, la victime peut se faire conseiller par la délégation du personnel et le/la délégué(e) chargé(e) de veiller à l'égalité entre femmes et hommes. En outre, la victime est en droit de se faire accompagner et assister par un représentant du personnel.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires, afin de faire cesser le harcèlement sexuel. Ces mesures ne doivent en aucun cas être prises au détriment de la victime.

Le salarié qui, par son témoignage, aura appuyé les propos de la victime, ne doit pas non plus faire l'objet de quelconques représailles. Toute mesure de représailles prise à l'encontre de la victime ou du témoin est nulle de plein droit.

Si néanmoins la victime d'un harcèlement sexuel est licenciée, et que ce licenciement est en relation causale avec le harcèlement, la victime dispose d'une action en nullité contre le licenciement. À cette fin elle s'adresse dans les 15 jours qui suivent la notification de la résiliation au président du Tribunal du travail, lequel statue d'urgence sur la requête en annulation du licenciement.

Par ailleurs, la victime d'un harcèlement sexuel, excédée par un environnement de travail devenu invivable, est en droit de démissionner sans avoir à respecter un délai de préavis. Lorsque le salarié aura réussi à établir le comportement fautif de l'employeur devant le Tribunal du travail, sa démission avec effet immédiat sera qualifiée de régulière et l'employeur sera condamné au paiement de dommages et intérêts.

La victime dispose également d'une action en cessation, destinée à mettre fin à l'agissement qu'elle qualifie de harcèlement sexuel. Cette action est à exercer devant le président du Tribunal du travail, statuant en matière de référé travail. Elle est dirigée contre l'employeur, qui le cas échéant se verra enjoindre un délai endéans lequel il devra mettre fin aux agissements répréhensibles.

## Question 229

### La victime démissionnant de son travail en raison du harcèlement sexuel, est-elle en droit de toucher les indemnités de chômage ?

Le salarié qui démissionne de son poste de travail n'a en principe pas droit au chômage.

Si néanmoins cette démission est la conséquence d'un harcèlement sexuel dont le salarié fut victime, celui-ci peut alors se voir autoriser par le président du Tribunal du travail de toucher provisoirement les indemnités de chômage.

Afin que la demande en allocation provisoire des indemnités de chômage puisse aboutir, la victime doit auparavant avoir déposé une demande devant le Tribunal du travail, tendant à voir dire que sa démission, basée sur le harcèlement, était justifiée eu égard au comportement fautif de l'employeur, lequel n'a pas pris les mesures adéquates afin de mettre un terme au harcèlement sexuel.



# LE LICENCIEMENT ET LA DÉMISSION

1. Le licenciement avec préavis
2. Le licenciement avec effet immédiat
3. Les licenciements collectifs
4. Le procès devant le tribunal du travail pour licenciement abusif
5. La démission du salarié





# 1 LE LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS

Le licenciement avec préavis se définit comme la rupture d'un contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui devient définitive à l'expiration d'un certain laps de temps.

## Question 230

### **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 une entrevue.

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 231

### **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 232

### **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 ou ses collègues.

- **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 233

#### **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 en réponse à la demande du salarié qui doit intervenir dans le délai d'un mois à partir de la réception de la lettre de licenciement, par lettre recommandée.

Si l'employeur reçoit une demande de motifs, il doit rédiger une réponse dans un 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 234

#### **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 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 235

#### **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 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.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> jusqu'au 31 décembre 2015, outre les charges sociales relatives au complément différentiel éventuel, restent à charge de l'ancien employeur celles relatives au salaire payé par le nouvel employeur pour la durée du préavis restant à courir et jusqu'à concurrence de l'ancien salaire.

## Question 236

**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 237

**Qu'est-ce-qu'on entend par 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 toute 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 ce faire, 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 238

**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.

Années de service	Indemnité de départ
5 à 10 ans	1 mensualité
10 à 15 ans	2 mensualités
15 à 20 ans	3 mensualités
20 à 25 ans	6 mensualités
25 à 30 ans	9 mensualités
30 ans et plus	12 mensualités

## 2 LE LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMÉDIAT

Le licenciement avec effet immédiat se définit comme la rupture d'un contrat de travail prononcée par un employeur en réaction à une faute grave commise par son salarié.

Cette rupture sort directement ses effets en ce sens que les relations de travail entre parties cessent du jour au lendemain.

### Question 239

#### 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 les absences injustifiées, le vol, le refus d'ordre, les menaces et violences physiques à l'égard de l'employeur ou encore la concurrence déloyale faite à l'employeur.

### Question 240

#### 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 une faute grave antérieure à l'appui d'une nouvelle faute commise par le salarié.

À noter que le délai d'un mois est suspendu par la maladie du salarié.

### Question 241

#### 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 242

### 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 peut 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 243

### 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.

## Question 244

### 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.

## 3 LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

À côté des licenciements individuels, le droit du travail luxembourgeois régit 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 245

#### 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 246

#### 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 247

#### 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 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'ajoutent aux négociations.

### Question 248

#### **Quelle procédure est à respecter pour informer les salariés victimes des licenciements collectifs ?**

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 249

#### **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 250

#### **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.

### Question 251

#### **Le salarié victime d'un licenciement collectif peut-il attaquer son employeur en justice ?**

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.

## 4 LE PROCÈS DEVANT LE TRIBUNAL DE TRAVAIL POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Est abusif le licenciement qui est contraire à la loi et/ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Le salarié qui s'estime victime d'un tel licenciement abusif peut attaquer celui-ci devant le Tribunal du travail composé d'un magistrat professionnel et de deux assesseurs (un représentant du patronat et un représentant du salariat).

### Question 252

#### 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 253

#### 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 254

#### 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 255

#### 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.

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.

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.

## 5 LA DÉMISSION DU SALARIÉ

La démission se définit comme une rupture du contrat de travail émanant du salarié.

Il est de principe qu'une démission ne se présume pas, mais qu'elle doit résulter d'une manifestation de volonté sérieuse et non équivoque de la part du salarié.

### Question 256

#### **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 valable.

### Question 257

#### **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 258

#### **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 cinq 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 cinq et dix ans, il doit donner deux mois de préavis. Enfin, s'il est occupé depuis dix ans et plus auprès de son employeur, il doit observer un délai de préavis de trois 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 quatre 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 six mois, le salarié doit donner un préavis de vingt-quatre jours à l'employeur.

### Question 259

#### **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 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 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 260

#### **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 que cette sanction n'existe pas en cas de préavis non respecté dans le cadre de la période d'essai.

### Question 261

#### **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 262

#### **Peut-on être dispensé de prêter son préavis ?**

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.<sup>5</sup>

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 263

### 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.

#### 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 (Cour d'appel, 21 janvier 2010, N° 34382 du rôle, InfosJuridiques, CSL, N° 2/10, page 8).*

*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 (Cour d'appel, 4 juillet 2013, N° 39309 du rôle, InfosJuridiques, CSL, N° 8/13, page 13)*

**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, InfosJuridiques, CSL, N° 5/11, page 13).*

<sup>5</sup> jusqu'au 31 décembre 2015, outre les charges sociales relatives au complément différentiel éventuel, restent à charge de l'ancien employeur celles relatives au salaire payé par le nouvel employeur pour la durée du préavis restant à courir et jusqu'à concurrence de l'ancien salaire.



# LE CERTIFICAT DE TRAVAIL





### Question 264

#### **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 également spontanément décider de remettre un certificat au salarié.

### Question 265

#### **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 266

#### **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 267

#### **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 de l'entreprise, 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 268

#### **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.





# LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE





### Question 269

#### **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 ayant des activités similaires à celles de son ancien employeur lui faisant ainsi directement concurrence.

### Question 270

#### **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.

Ils cherchent ainsi à éviter que des compétences acquises auprès de leur entreprise ne soient mises au profit d'un concurrent.

Tel ne peut cependant jamais être le sens d'une clause de non-concurrence, car un salarié est en toute hypothèse libre de choisir son employeur, fût-il un concurrent direct de son ancien patron.

### Question 271

#### **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 272

#### **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 52.844 € (indice 775,17).
- Ensuite, elle doit être géographiquement limitée, c'est-à-dire qu'elle doit être limitée aux localités où le salarié peut faire une concurrence réelle à son ancien employeur. Elle ne peut jamais s'étendre au-delà du territoire luxembourgeois.
- En troisième lieu, la clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps, sans qu'elle ne puisse dépasser 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 273

**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 de modification d'un élément essentiel du contrat 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.



# L'INDEMNISATION EN CAS DE CHÔMAGE





Au Grand-Duché de Luxembourg le phénomène du chômage affecte l'ensemble des secteurs d'activité et prend désormais des dimensions inquiétantes.

Ainsi, la situation nationale de l'emploi est de plus en plus préoccupante, entraînant une augmentation croissante des personnes sans emploi.

L'encadrement financier des chômeurs et la mise en œuvre des différentes mesures d'accompagnement sont régies par une panoplie de dispositions légales et réglementaires, qui donnent naissance aux questions clefs suivantes.

## Question 274

### Qui peut être indemnisé en cas de perte de l'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 pour 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 275

### 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'Agence pour le développement de l'emploi (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 six mois avant la fin du contrat 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 lui restant soit inférieur à 150 % du SSM.

Toutes ces conditions doivent être remplies cumulativement.

## Question 276

**Pendant combien de temps le chômeur peut-il être indemnisé ?**

La durée de l'indemnisation est égale à la durée de travail, calculée en mois entiers, accomplie 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<sup>6</sup> :

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 <sup>7</sup> ans ayant travaillé pendant 20 ans	+ 6 mois
Chômeur difficile à placer	jusqu'à 182 jours 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 277

**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 2.884,44 € indice 775,17).

## Question 278

**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.

<sup>6</sup> Jusqu'au 31 décembre 2015, le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé ayant été licencié par une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis six mois au moins au moment du licenciement et de celui ayant perdu son emploi suite à la cessation des affaires de l'employeur est également maintenu pour une période de six mois au plus à compter de l'expiration du droit à l'indemnité de chômage complet.

<sup>7</sup> La limite d'âge a été baissée à 45 ans jusqu'au 31 décembre 2015.

L'indemnité pécuniaire de maladie est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum (soit 9.614,82 € brut/mois à l'indice 775,17), tandis que l'indemnité de chômage s'élève au maximum à 2,5 fois le salaire social minimum (soit 4.807,40 € brut/mois à l'indice 775,17).

### Exemple

Un salarié ayant bénéficié en dernier lieu d'un salaire mensuel de 4.500 € brut, touche :

- en cas de maladie à la fin du préavis, une indemnité pécuniaire s'élevant à 4.500 € brut ;
- lorsqu'il n'est pas malade à la fin du préavis, une indemnité de chômage de 4.206,90 € brut.

## Question 279

### 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 4.807,4 € brut/mois à l'indice 775,17.

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 3.845,92 € brut par mois à l'indice 775,17 ;
- après 12 mois : le plafond est ramené à 150 % du salaire social minimum, soit 2.884,44 € brut par mois indice 775,17.<sup>8</sup>

## Question 280

### 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 % des montants maxima d'indemnisation prévus.

En cas de dépassement, la partie des revenus dépassant le plafond de 10 % est déduite de l'indemnité de chômage.

<sup>8</sup> Jusqu'au 31 décembre 2015 les plafonds sont de :

- 250 % du salaire social minimum pour les neuf premiers mois ;
- 200 % du salaire social minimum au-delà des neuf premiers mois.

## Question 281

**L'indemnité de chômage est-elle réduite si le conjoint du chômeur touche un salaire ?**

L'indemnité de chômage ne subit aucun ajustement et est intégralement maintenue, si la communauté domestique bénéficie d'autres revenus provenant d'une occupation salariée du conjoint.

## Question 282

**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 qui lui est proposé ;
- la personne refuse de façon injustifiée de participer à des stages, cours ou travaux d'utilité publique qui lui sont assignés par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ;
- le chômeur ne respecte pas ses obligations fixées dans la convention d'activation 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).

# INDEX DES QUESTIONS

## I. LES CONTRATS DE TRAVAIL

### Les différents types de contrats de travail

1 Quels sont les différents types de contrats de travail ?

#### ***Le contrat de travail à durée indéterminée***

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

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

4 Le contrat à durée indéterminée peut-il cesser automatiquement ?  
Le contrat de travail à durée déterminée

#### ***Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée ?***

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

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

#### ***Le contrat de travail intérimaire***

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

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

10 Que faut-il entendre par contrat de mission ?

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

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

13 Une mission peut-elle être renouvelée ?

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

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

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

17 Quelle loi est applicable au travail intérimaire transfrontalier ?

#### ***Le changement des conditions de travail***

18 Quels sont les changements soumis au respect de la procédure légale ?

19 Que faut-il entendre par modification d'un élément essentiel du contrat de travail ?

20 Quelle est la procédure à respecter ?

## II. L'EMPLOI DES JEUNES

### Les prescriptions en vue de l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires

21 Qui est considéré comme élève ou étudiant ?

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

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

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

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

### Le travail presté par des élèves et étudiants dans le cadre d'un stage

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

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

## La durée de travail des jeunes travailleurs

- 28 Qu'est-ce qu'on entend par jeunes travailleurs ?
- 29 Qu'est-ce qu'on entend par durée du travail des jeunes travailleurs ?
- 30 Quelles sont les limites de durée du travail applicables aux jeunes travailleurs ?
- 31 Quels sont les temps de repos du jeune travailleur ?
- 32 Les jeunes travailleurs peuvent-ils prêter des heures supplémentaires ?
- 33 Les jeunes travailleurs peuvent-ils travailler de nuit ?
- 34 Les jeunes travailleurs peuvent-ils travailler le dimanche ou un jour férié légal ?
- 35 La durée de travail des jeunes travailleurs peut-elle être rendue flexible ?

## III. LA PÉRIODE D'ESSAI

### Les principales caractéristiques de la période d'essai

- 36 Quel est le but d'une clause d'essai figurant dans un contrat de travail ?
- 37 À quel moment et selon quelle forme la période d'essai doit-elle être convenue ?
- 38 Quelle peut être la durée d'une période d'essai ?
- 39 La période d'essai peut-elle être renouvelée ?
- 40 La période d'essai peut-elle être prolongée ?
- 41 La période d'essai peut-elle être suspendue ?

### La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

- 42 Le contrat de travail peut-il être rompu pendant la période d'essai ?
- 43 Faut-il observer un préavis en cas de rupture d'un contrat à l'essai ?
- 44 À quel moment le préavis doit-il débuter et prendre fin ?
- 45 L'employeur doit-il motiver la rupture d'un contrat pendant l'essai ?

## IV. LA RÉMUNÉRATION

### La rémunération

- 46 À combien s'élève actuellement la rémunération minimale à accorder à un salarié ?
- 47 À quel moment l'employeur doit-il payer le salaire ?
- 48 Comment réagir face à un non-paiement des salaires par l'employeur ?
- 49 L'employeur peut-il faire des retenues sur le salaire à verser au travailleur ?
- 50 Comment les heures supplémentaires sont-elles indemnisées ?
- 51 Quelle est la majoration de salaire prévue en cas de travail le dimanche ?
- 52 Comment le travail un jour férié légal est-il rémunéré ?
- 53 Quel est le régime des gratifications payées par l'employeur au salarié ?

### Les saisies sur salaire

- 54 Qu'est-ce qu'on entend par saisie sur salaire ?
- 55 Que doit faire un employeur qui reçoit une saisie à pratiquer sur la rémunération d'un de ses salariés ?
- 56 Comment déterminer la part saisissable d'un salaire ?
- 57 Comment calculer les retenues si un salarié a plusieurs saisies sur sa rémunération ?
- 58 Qu'est-ce qu'une retenue sur salaire ?

### Le reçu pour solde de tout compte

- 59 Quelle doit être la forme du reçu pour solde de tout compte ?
- 60 Comment se présente le contenu du reçu ?
- 61 Le salarié dispose-t-il d'une possibilité de dénoncer le reçu ?

## V. LA DURÉE DE TRAVAIL

### Les principes de base en matière de durée de travail

- 62 Qu'est-ce qu'on entend par durée de travail ?
- 63 Combien d'heures par jour et par semaine le salarié doit-il travailler ?
- 64 Un salarié a-t-il le droit de cumuler plusieurs emplois ?
- 65 Comment la durée du travail hebdomadaire est-elle répartie sur les jours de la semaine ?
- 66 À quelle heure le salarié doit-il se présenter à son travail ?
- 67 L'employeur est-il en droit de modifier unilatéralement l'horaire de travail du salarié ?
- 68 L'employeur est-il en droit de modifier unilatéralement la répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine ?
- 69 L'employeur est-il en droit de modifier unilatéralement la durée de travail hebdomadaire telle que fixée au contrat de travail ?

### Les temps de repos minimaux

- 70 Le salarié a-t-il droit à une pause en cours de journée ?
- 71 Quelle est la durée du repos journalier ?
- 72 Quelle est la durée du repos hebdomadaire ?

### Les heures supplémentaires

- 73 Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?
- 74 Quand l'employeur peut-il avoir recours aux heures supplémentaires ?
- 75 Le salarié peut-il être contraint à exécuter des heures supplémentaires ?
- 76 Les salariées et apprenties enceintes et allaitantes bénéficient-elles d'un régime spécifique en matière d'heures supplémentaires ?

### Le travail de nuit

- 77 Comment se définit le travail de nuit ?
- 78 Quand le salarié est-il considéré comme travailleur de nuit ?
- 79 Quelles sont les règles protectrices applicables au travailleur de nuit ?
- 80 Quelles sont les majorations de rémunération applicables en cas de travail de nuit ?
- 81 Les femmes enceintes peuvent-elles travailler de nuit ?

### Le travail de dimanche

- 82 Le salarié peut-il travailler le dimanche ?
- 83 Quelles sont les majorations de rémunération applicables en cas de travail de dimanche ?

### La flexibilité du temps de travail

- 84 Qu'est-ce qu'on entend par flexibilité du temps de travail ?
- 85 Qu'est-ce que le POT ?
- 86 Qu'en est-il des heures supplémentaires dans le cadre d'un POT ?
- 87 Qu'est qu'un évènement imprévisible ?
- 88 Qu'est-ce que l'horaire mobile ?

### Le travail à temps partiel

- 89 Qu'est-ce qu'on entend par travail à temps partiel ?
- 90 Quelles sont les mentions spéciales du contrat de travail à temps partiel ?
- 91 L'employeur doit-il offrir un travail à temps partiel à un de ses salariés qui en fait la demande ?
- 92 Un salarié peut-il refuser de travailler à temps partiel ?
- 93 Quels sont les droits des salariés travaillant à temps partiel ?
- 94 Travailleur à temps partiel et POT : quelles sont les conditions à respecter ?
- 95 L'employeur peut-il obliger un salarié occupé à temps partiel à faire des heures supplémentaires ?

## VI. LA MALADIE

### La maladie du salarié

- 96 Dans quel délai le salarié doit-il informer son employeur de sa maladie ?
- 97 Dans quel délai le salarié doit-il remettre un certificat médical à l'employeur ?
- 98 Quelle est la conséquence du respect de ces deux obligations pour le salarié ?
- 99 Qu'arrive-t-il si l'employeur n'a pas été mis au courant de la maladie du salarié ?
- 100 Pendant combien de temps le salarié a-t-il droit au maintien de sa rémunération par son employeur ?
- 101 Que faut-il entendre par « maintien de sa rémunération » ?
- 102 Les absences répétées pour cause de maladie peuvent-elles constituer un motif de licenciement ?
- 103 L'employeur peut-il demander au salarié malade de se soumettre à un contre-examen médical ?
- 104 Le salarié malade peut-il faire l'objet d'un contrôle administratif à la demande de son employeur ?
- 105 Quel peut être l'effet de la maladie prolongée sur le contrat de travail ?

### La maladie et le congé

- 106 Le congé est-il interrompu en cas de maladie du salarié ?
- 107 Le congé non pris pour cause de maladie peut-il être reporté à l'année suivante ?
- 108 Le salarié a-t-il droit à un congé spécial pour se rendre chez son médecin pendant les heures de travail ?

## VII. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA FEMME ENCEINTE OU ALLAITANTE

### Les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante

- 109 Une femme enceinte est-elle tenue de travailler la nuit ?
- 110 Certains travaux sont-ils considérés comme dangereux pour une femme enceinte ou allaitante ?
- 111 Quelles sont les mesures à prendre si une femme enceinte ou allaitante occupe un poste dangereux ?

### La protection contre le licenciement

- 112 Une femme enceinte peut-elle être licenciée ?

### Le congé de maternité

- 113 Quelle est la durée du congé de maternité ?
- 114 Une partie du congé de maternité prénatal est-elle perdue si l'accouchement a lieu avant la date présumée ?
- 115 La période de congé de maternité donne-t-elle droit à des jours de congé ?
- 116 L'ancienneté de service de la salariée est-elle interrompue en raison du congé de maternité ?
- 117 Quelle est la rémunération de la salariée pendant le congé de maternité ?
- 118 La salariée peut-elle décider de ne pas reprendre son travail à la fin de son congé de maternité ?
- 119 Suite à sa démission, la salariée peut-elle changer d'avis et reprendre son travail ?

### L'allaitement

- 120 Est-ce que la femme salariée allaitante bénéficie d'un temps d'allaitement au cours d'une journée de travail ?

## VIII. LES CONGÉS

### Les congés en un coup d'œil

#### Le congé annuel payé

##### *La durée et la fixation des congés*

- 121 Quelle est la durée du congé annuel dont peut bénéficier un salarié ?
- 122 La durée du congé est-elle fonction de l'âge du salarié ?
- 123 La durée du congé est-elle fonction des aptitudes physiques ou mentales du travailleur ?
- 124 Comment est calculé le congé d'un salarié travaillant à temps partiel ?
- 125 À partir de quel moment un salarié peut-il prendre des jours de congé ?
- 126 Qui peut fixer le congé du salarié ?
- 127 Le salarié et l'employeur doivent-ils respecter les dates des congés fixés ?
- 128 Le congé peut-il être refusé par l'employeur ?

##### *Le report du congé*

- 129 Est-il possible de reporter le congé d'une année à l'autre ?
- 130 Le report du congé est-il illimité dans le temps ?
- 131 Le congé est-il interrompu en cas de maladie du salarié ?
- 132 Le congé non pris pour cause de maladie peut-il être reporté à l'année suivante ?
- 133 Le salarié a-t-il droit à un congé spécial pour se rendre chez son médecin pendant les heures de travail ?

#### Le congé parental

- 134 Qu'est-ce qu'un congé parental ?
- 135 Qui peut prendre un congé parental ?
- 136 Sous quelles conditions peut-on obtenir un congé parental ?
- 137 Un salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut-il bénéficier d'un congé parental ?
- 138 Un salarié en période d'essai peut-il bénéficier d'un congé parental ?
- 139 Un apprenti peut-il bénéficier d'un congé parental ?
- 140 À qui faut-il s'adresser pour obtenir un congé parental ?
- 141 Quelle est la durée du congé parental ?
- 142 Quelle est la rémunération pendant le congé parental ?
- 143 L'indemnité de congé parental est-elle saisissable ?
- 144 L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé parental ?
- 145 L'employeur peut-il retarder le début du congé parental ?
- 146 Le congé parental peut-il être pris en plusieurs étapes ?
- 147 Les deux parents peuvent-ils prendre un congé parental à la même époque ?
- 148 Si le père renonce à son congé parental, la mère a-t-elle droit à deux congés parentaux ?
- 149 L'employeur peut-il licencier une personne en congé parental ?
- 150 Quels sont les droits du salarié pendant son congé parental ?
- 151 La période de congé parental donne-t-elle droit à des jours de congé ?
- 152 L'employeur doit-il réintégrer la personne à la fin du congé parental ?
- 153 Le parent peut-il demander l'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental ?
- 154 Qu'arrive-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire décide à la fin de son congé parental de ne pas reprendre le travail ?
- 155 Qu'arrive-t-il si l'enfant décède pendant le congé parental ?
- 156 Qu'arrive-t-il en cas de décès du parent bénéficiaire ?
- 157 Quelle est l'incidence d'un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil pendant le congé parental ?
- 158 Quelles sont les sanctions de la violation des conditions d'obtention du congé parental ?

- 159 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 ?
- 160 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 congé pour raisons familiales**

- 161 Quel est l'objectif du congé pour raisons familiales ?
- 162 Dans quels cas a-t-on droit au congé pour raisons familiales ?
- 163 Qui peut bénéficier d'un congé pour raisons familiales ?
- 164 Quelle est la durée du congé pour raisons familiales ?
- 165 Les jours de congé sont-ils fractionnables ?
- 166 Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?
- 167 Qui paie le salaire pendant un congé pour raisons familiales ?
- 168 Le salarié en congé pour raisons familiales peut-il être licencié ?
- 169 Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour raisons familiales ?
- 170 Un congé pour raisons familiales est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?

## **Le congé d'accompagnement**

- 171 Quel est l'objectif du congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?
- 172 Dans quels cas a-t-on droit au congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?
- 173 Qui peut bénéficier d'un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?
- 174 Quelle est la durée du congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?
- 175 Les jours de congé sont-ils fractionnables ?
- 176 Est-il possible de partager ce congé avec un autre parent ?
- 177 Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?
- 178 Qui paie le salaire pendant un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?
- 179 Le salarié en congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie peut-il être licencié ?
- 180 Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?
- 181 Un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?

## **L'accès individuel à la formation professionnelle**

### ***Le congé individuel de formation***

- 182 Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
- 183 Qui peut bénéficier du congé individuel de formation ?
- 184 Quelles conditions les intéressés doivent-ils remplir pour bénéficier du congé individuel de formation ?
- 185 Quelles démarches l'intéressé doit-il entreprendre pour obtenir un congé individuel de formation ?
- 186 Que se passe-t-il en cas d'avis négatif de l'employeur ?
- 187 Quelles formations sont éligibles pour l'obtention du congé individuel de formation ?
- 188 Le congé individuel de formation peut-il être fractionné ?
- 189 Comment le nombre de jours de congé individuel de formation est-il déterminé ?
- 190 Quelle est la durée maximale du congé individuel de formation ?
- 191 Est-ce que le bénéficiaire du congé individuel de formation jouit d'une protection sociale ?
- 192 Est-ce que le bénéficiaire du congé individuel de formation jouit d'une protection de l'emploi ?
- 193 Est-ce que les salariés bénéficiant du congé individuel de formation sont rémunérés ?
- 194 L'employeur bénéficiera-t-il d'un remboursement pour le congé individuel de formation ?
- 195 Est-ce que les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient d'une indemnité compensatoire ?
- 196 Quelles sanctions le bénéficiaire du congé individuel de formation encourt-il en cas de déclarations inexactes ou incomplètes ?

### **Le congé linguistique**

- 197 Qui peut bénéficier du congé linguistique ?
- 198 Comment obtenir un congé linguistique ?
- 199 Quelles sont les formations éligibles ?
- 200 Quelle est la durée du congé linguistique ?
- 201 Qui prend en charge le congé linguistique ?

### **Le congé sans solde pour formation**

- 202 Quel est l'objet de ce congé ?
- 203 Qui peut bénéficier d'un tel congé sans solde ?
- 204 Quelles formations sont éligibles ?
- 205 Comment faire pour bénéficier d'un tel congé sans solde ?
- 206 Que doit contenir la demande de congé sans solde ?
- 207 L'employeur doit-il répondre à la demande ?
- 208 Quel est le délai de préavis à respecter par le demandeur du congé sans solde ?
- 209 La demande peut-elle être refusée par l'employeur ?
- 210 Le début du congé peut-il être reporté par l'employeur ?
- 211 Que peut faire l'employeur lorsqu'il est confronté à une pluralité de demandes ?
- 212 Est-ce que le congé sans solde peut être interrompu ?
- 213 Quelle est l'incidence de la maladie du salarié sur le congé sans solde ?
- 214 Quelle est la durée du congé sans solde ?
- 215 Le salarié doit-il produire la preuve matérielle de la participation à une formation ?
- 216 Quel est l'effet du congé sans solde sur le contrat de travail du salarié ?

## **IX. LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX**

- 217 Quels sont au Luxembourg les jours qualifiés de jours fériés légaux ?
- 218 Qu'est-ce qu'un jour férié d'usage ?
- 219 Un jour férié légal tombant sur un dimanche ou sur un jour ouvrable non travaillé est-il récupérable ?
- 220 Que se passe-t-il si le salarié doit travailler un jour férié légal ?
- 212 Si une personne travaille un jour férié légal qui est en même temps un dimanche, à quoi peut-elle prétendre ?
- 222 Un jour férié légal tombant dans une période de congé de maladie ou de congé de maternité peut-il être récupéré ?
- 223 Comment les jours fériés légaux sont-ils récupérés par une personne travaillant à temps partiel ?

## **X. LE HARCÈLEMENT SEXUEL**

- 224 Qu'est-ce qu'on entend par harcèlement sexuel ?
- 225 Qui est protégé contre un harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
- 226 Qui peut être considéré comme auteur potentiel d'un harcèlement sexuel ?
- 227 Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ?
- 228 Quels sont les droits de la victime ?
- 229 La victime démissionnant de son travail en raison du harcèlement sexuel, est-elle en droit de toucher les indemnités de chômage ?

## **XI. LE LICENCIEMENT ET LA DÉMISSION**

### **Le licenciement avec préavis**

- 230 L'employeur doit-il convoquer le salarié à une entrevue avant de procéder à son licenciement ?
- 231 Sous quelle forme le licenciement doit-il être annoncé au salarié ?
- 232 Quels sont les motifs justifiant un licenciement avec préavis ?

- 233 La lettre de licenciement doit-elle indiquer les motifs au salarié ?
- 234 Quel est le délai de préavis à respecter ?
- 235 Le salarié doit-il continuer à travailler durant le préavis ?
- 236 Le préavis est-il prolongé en cas de maladie du salarié ?
- 237 Qu'est-ce-qu'on entend par congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?
- 238 Dans quel cas une indemnité de départ est-elle payée au salarié licencié ?

### **Le licenciement avec effet immédiat**

- 239 Qu'est-ce qu'on entend par faute grave ?
- 240 Pendant combien de temps l'employeur peut-il invoquer une faute grave à l'appui d'un licenciement ?
- 241 Quelle forme doit prendre la lettre de licenciement ?
- 242 Qu'est-ce qu'une mise à pied conservatoire ?
- 243 Un salarié en période de préavis peut-il encore faire l'objet d'un licenciement pour faute grave ?
- 244 Un salarié licencié pour faute grave peut-il toucher du chômage ?

### **Les licenciements collectifs**

- 245 Qu'est-ce qu'on entend par licenciement collectif ?
- 246 Qu'est-ce qu'un plan social ?
- 247 Qui négocie le plan social ?
- 248 Quelle procédure est à respecter pour informer les salariés victimes des licenciements collectifs ?
- 249 Quel est le délai de préavis en cas de licenciement collectif ?
- 250 Le licenciement collectif doit-il être motivé individuellement pour chaque salarié ?
- 251 Le salarié victime d'un licenciement collectif peut-il attaquer son employeur en justice ?

### **Le procès devant le Tribunal du travail pour licenciement abusif**

- 252 Quel est le délai pour intenter l'action ?
- 253 Comment lancer le procès ?
- 254 Qui a la charge de la preuve des motifs du licenciement ?
- 255 Comment se détermine la réparation du dommage subi par le salarié ?

### **La démission du salarié**

- 256 Sous quelle forme faut-il donner sa démission à l'employeur ?
- 257 Faut-il indiquer à l'employeur le motif de la démission ?
- 258 Quel est le préavis à respecter en cas de démission ?
- 259 Quel est le point de départ du préavis ?
- 260 Quelle est la sanction si le salarié ne respecte pas le préavis ?
- 261 Peut-on compenser la période de préavis avec le congé encore dû au salarié ?
- 262 Peut-on être dispensé de prester son préavis ?
- 263 Dans quels cas peut-on démissionner sans préavis ?

## **XII. LE CERTIFICAT DE TRAVAIL**

- 264 Un certificat de travail doit-il être établi par l'employeur à la fin du contrat de travail ?
- 265 Un certificat de travail doit-il être établi pour un salarié engagé sous contrat à durée déterminée ?
- 266 Que faire si l'employeur refuse de rédiger un certificat de travail malgré la demande du salarié ?
- 267 Quel doit être le contenu d'un certificat de travail ?
- 268 Que faire si le certificat contient des mentions négatives ?

### XIII. LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

- 269 Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence ?
- 270 L'employeur peut-il interdire au salarié de se faire débaucher par un concurrent ?
- 271 Une clause de non-concurrence peut-elle résulter d'un accord verbal entre employeur et salarié ?
- 272 Sous quelles conditions une clause de non-concurrence est-elle valable ?
- 273 Une clause de non-concurrence peut-elle être ajoutée à un contrat de travail en cours d'exécution ?

### XIV. L'INDEMNISATION EN CAS DE CHÔMAGE

- 274 Qui peut être indemnisé en cas de perte de l'emploi ?
- 275 Quelles sont les conditions à remplir pour toucher l'indemnité de chômage ?
- 276 Pendant combien de temps le chômeur peut-il être indemnisé ?
- 277 L'indemnité de chômage est-elle due en cas de perte d'un emploi à temps partiel ?
- 278 Un salarié malade à la fin de son préavis a-t-il droit au chômage ?
- 279 À combien l'indemnité de chômage s'élève-t-elle ?
- 280 L'indemnité de chômage est-elle réduite si le chômeur touche un salaire d'une occupation occasionnelle ?
- 281 L'indemnité de chômage est-elle réduite si le conjoint du chômeur touche un salaire ?
- 282 À quel moment l'indemnisation prend-elle fin ?





# Droit du travail

## Explications pratiques sur les règles légales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Le présent ouvrage contient des indications pratiques sous forme de questions-réponses sur les principaux thèmes du droit du travail.

Les préoccupations quotidiennes des salariés sont regroupées autour des sujets suivants :

- Les contrats de travail
- L'emploi des jeunes
- La période d'essai
- La rémunération
- La durée de travail
- La maladie
- Les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante
- Les congés
- Les jours fériés légaux
- Le harcèlement sexuel
- Le licenciement et la démission
- Le certificat de travail
- La clause de non-concurrence
- L'indemnisation en cas de chômage.

Cette publication est destinée à une meilleure compréhension générale du droit du travail facilitant tant l'élimination des appréhensions individuelles du salarié que les problèmes de communication entre employeur et salarié.

# Arbeitsrecht

## Praktische Erklärungen über die gesetzlichen Bestimmungen mit Stand vom 1. Januar 2015

Das vorliegende Buch beinhaltet praktische Erläuterungen in Form von Fragen und Antworten zu arbeitsrechtlichen Themen.

Die alltäglichen Fragen, die sich Arbeitnehmer im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber stellen, betreffen folgende Bereiche:

- Arbeitsverträge
- Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Probezeit
- Lohn
- Arbeitszeiten
- Krankheit
- Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen
- Urlaub
- Gesetzliche Feiertage
- Sexuelle Belästigung
- Kündigung durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer
- Arbeitsbescheinigung
- Wettbewerbsverbot
- Arbeitslosengeld.

Diese Veröffentlichung soll ein besseres Verständnis des allgemeinen Arbeitsrechtes ermöglichen, indem sie sowohl die Zweifel der Arbeitnehmer ausräumt, als auch zu einer besseren Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beiträgt.

Diffusée par :

Librairie Um Fieldgen

3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg  
info@libuf.lu

Editée par :



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

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

Prix : 10 €

ISBN : 978-2-919888-78-8

