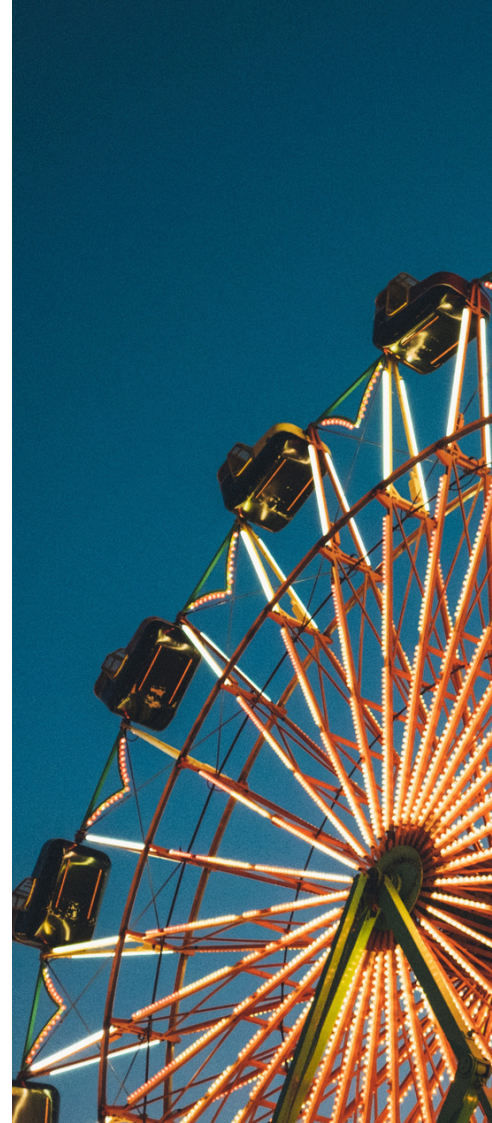




LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Affaires intérieures

Direction générale de l'immigration



CODE DU TRAVAIL : GUIDE SCHUEBERFOUER 2026

FORAINS ÉTABLIS HORS DU TERRITOIRE
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



VOLET DROIT DU TRAVAIL (DDT)



Avant l'activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg

Est-ce que le forain établi hors du Grand-Duché de Luxembourg doit déclarer un détachement auprès de l'Inspection du travail et des mines ?

Le détachement se définit comme une prestation de service ayant lieu dans le cadre d'un contrat de prestation de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet de ce contrat.

Il ne s'agit par conséquent pas d'un détachement si aucun contrat de prestation de services entre deux parties est établi. Le contrat établi entre la Ville de Luxembourg et le forain ne peut pas être considéré comme étant un contrat de prestation de services en tant que tel.

Les salariés occupés par le forain qui effectue son activité habituelle pendant la « Schueberfouer » et d'autres manifestations foraines ne sont par conséquent pas considérés comme étant en détachement et il n'y a pas lieu d'effectuer une déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail et des mines.

Le forain devra néanmoins respecter toutes les dispositions légales luxembourgeoises en vigueur en matière de conditions de travail pendant l'occupation de ses salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Quelles sont les dispositions légales luxembourgeoises en vigueur en matière de conditions de travail qui doivent être respectées par une entreprise foraine pendant l'occupation de ses salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg (hors détachement) ?

Il y a lieu de respecter toutes dispositions légales en vigueur prévues par le Code du travail luxembourgeois en matière de conditions de travail. Voici néanmoins les principaux points à retenir :

1) Contrat de travail écrit

Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Le contrat doit être signé par l'employeur et par le salarié. Il doit être passé en double exemplaire (originaux), le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

2) Rémunération

La rémunération du salarié occupé par un forain établi hors du Grand-Duché de Luxembourg doit être égale ou supérieure au salaire social minimum non qualifié luxembourgeois pendant sa durée d'occupation sur le territoire luxembourgeois :

AGE	SALAIRE HORAIRE BRUT (€)	SALAIRE MENSUEL BRUT (€) INDICE 992,24
18 ans et plus non qualifié	16,0192 €	2.771,33 €

Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de 20%.

Le taux horaire correspondant au taux mensuel prévu est obtenu en divisant ce taux mensuel par 173.

Le paiement de la rémunération et la remise de la fiche de salaire au salarié doivent être faits au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent pour un contrat de travail en cours. Au terme (lors de la résiliation) du contrat de travail, le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours.

3) Durée de travail

Les dispositions du Livre II. Règlementation et conditions de travail, Titre premier – Durée de travail du Code du travail ne sont pas applicables aux entreprises foraines.

Bien que ces dispositions ne soient pas applicables, il ne faut pas oublier que l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

4) Repos hebdomadaire

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

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

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

5) Travail du dimanche - rémunération

Le travail le dimanche ouvre droit pour les salariés à une majoration de rémunération de 70% pour chaque heure travaillée le dimanche. Les salariés occupés le dimanche ont droit à un repos compensatoire correspondant à:

- une journée entière, si le travail le dimanche a duré plus de 4 heures;
- une demie journée, si le travail le dimanche n'a pas excédé 4 heures.

En cas de repos compensatoire, seul le supplément de 70% est dû.

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

6) Congé

Pour la première année de travail et lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, les fractions de mois de travail dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier et le salarié a droit au congé pour le mois en question.

A l'inverse, les fractions de mois de travail jusqu'à 14 jours calendrier ne donnent pas droit à congé.

Le salarié qui sera par conséquent occupé uniquement pendant la période de la « Schueberfouer » du 21 août 2026 au 9 septembre 2026 ne bénéficiera pas de congé annuel vu qu'il n'a pas été occupé pendant plus de 15 jours de calendrier pendant le mois d'août ou de septembre.

7) Examen médical d'embauche

Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauche à un examen médical fait par le médecin du travail. L'Inspection du travail et des mines recommande aux forains de contacter un service de santé au travail dès qu'il a sélectionné les salariés qu'il souhaite embaucher pendant la « Schueberfouer » et d'indiquer spécifiquement qu'il s'agit d'un emploi pendant la « Schueberfouer ».

8) Salarié désigné

Le Code du travail oblige l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement.

Ainsi, tout employeur doit nommer au moins un salarié désigné parmi ses salariés.

Pour les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas 49 salariés, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de salarié désigné de façon permanente.

Est-ce que le forain peut engager des élèves ou étudiants pendant la « Schueberfouer » ?

Oui.

1) Possibilité de recourir à un contrat étudiant

L'élève ou l'étudiant peut être engagé moyennant un contrat étudiant (contrat spécifique).

Sont considérées comme élèves ou étudiants, les personnes:

- de 18 à 27 ans accomplis (échéance à la date du 27ème anniversaire) ;
- inscrites dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger (un étudiant qui est régulièrement inscrit dans un établissement étranger, dont les dates de vacances scolaires diffèrent de celles du Grand-Duché de Luxembourg, peut être également occupé au Luxembourg moyennant contrat d'étudiant) ; et
- qui suivent de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.

Sont également considérées comme élèves ou étudiants, les personnes dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire au sens de la loi modifiée du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes a pris fin depuis moins de 4 mois.

La durée d'occupation ne peut dépasser 2 mois ou 346 heures par année civile.

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

AGE	%	SALAIRE HORAIRE BRUT (€)	SALAIRE MENSUEL BRUT (€) INDICE 992,24
18 ans et plus non qualifié	80% de 100% du SSM	12,8154 €	2.217,06 €

Une copie du contrat étudiant devra être adressée à l'Inspection du travail et mines par l'employeur dans les 7 jours suivant le début du travail.

https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/contrat-convention/jeunes-actifs/etudiant.html#accordionItem-accordionitem_services_en_ligne_et_formulaires

2) Possibilité de recourir à un CDD « étudiant »

L'étudiant âgé d'au moins 18 ans peut également être engagé en contrat à durée déterminée « étudiant » (article L. 122-1, paragraphe 3, point 5 du Code du travail).

Le principe est que le contrat à durée déterminée « étudiant » ne peut pas dépasser 15 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de 4 semaines. Or, la loi prévoit une exception lorsque le contrat à durée déterminée « étudiant » est conclu pour des activités exercées durant les vacances scolaires. Dans un tel cas, la limitation de la durée de travail à 15 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de 4 semaines ne s'applique pas et celle-ci peut être portée à quarante heures par semaine.

Le salaire social minimum est applicable aux contrats de travail à durée déterminée « étudiant » :

AGE	SALAIRE HORAIRE BRUT (€)	SALAIRE MENSUEL BRUT (€) INDICE 992,24
18 ans et plus non qualifié	16,0192 €	2.771,33 €

Le niveau du salaire social minimum des étudiants justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de 20%.

3) Possibilité de recourir à un CDD « de droit commun »

L'étudiant âgé d'au moins 18 ans peut également être engagé en contrat à durée déterminée « de droit commun ».

Le Code du travail ne prévoit pas explicitement le recours à un contrat à durée déterminée « de droit commun » (en dehors du cas visé précédemment). Cependant, si l'objet du contrat est conforme à l'objet d'un contrat à durée déterminée, tout en considérant qu'il n'existe actuellement aucune jurisprudence précise concernant ce sujet, l'Inspection du travail et mines est d'avis qu'il n'est pas interdit d'y recourir, les dispositions y relatives étant plus favorables pour les étudiants en matière de droit du travail.

La durée de travail peut être portée à quarante heures par semaines.

Le salaire social minimum est applicable aux contrats de travail à durée déterminée « de droit commun » :

AGE	SALAIRE HORAIRE BRUT (€)	SALAIRE MENSUEL BRUT (€) INDICE 992,24
18 ans et plus non qualifié	16,0192 €	2.771,33 €

Le niveau du salaire social minimum des étudiants justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de 20%.

Est-ce que le forain peut engager des jeunes de moins de 18 ans pendant la « Schueberfouer » ?

Non.

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques spécifiques pour leur sécurité, leur santé, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social ou de nature à compromettre leur éducation ou leur formation professionnelle, résultant d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience des risques existants ou virtuels, ou du développement non encore achevé des jeunes.

L'annexe 3 du Code du travail précise spécifiquement que l'emploi de jeunes dans le commerce ambulant sur la voie publique ou dans les établissements et lieux public, l'emploi permanent à des étalages extérieurs et l'emploi dans les professions ambulantes est interdit. En cas de contrôle d'un jeune de moins de 18 ans pendant la « Schueberfouer », les membres de l'inspectorat du travail sont tenus de prononcer une cessation immédiate du travail. L'occupation d'un jeune l'exposant aux risques spécifiques précités est punissable d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Est-ce que le forain établi hors du Grand-Duché de Luxembourg peut engager un ressortissant de pays tiers (personne qui n'est pas citoyen de l'Union européenne) pendant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ?

Oui, mais à condition que les dispositions reprises ci-après soient respectées :

1) Le ressortissant de pays tiers qui souhaite séjourner moins de 90 jours sur le territoire luxembourgeois doit, avant d'entrer sur le territoire, être en possession :

a. d'un passeport valide et ;

b. le cas échéant, d'un visa valide et/ou d'un titre de séjour valide provenant d'un autre Etat membre de l'Union européenne.

La liste de pays non soumis à l'obligation de visa peut être consultée sous le lien suivant :

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018R1806>

Le personnel des attractions foraines et d'autres établissements ambulants est dispensé de demander une autorisation de travail supplémentaire à condition que l'occupation sur le territoire luxembourgeois soit inférieure à trois mois par année civile.

2) Le ressortissant de pays tiers qui réside de manière permanente dans un pays frontalier (Allemagne, Belgique, France) doit, avant d'être occupé par un forain établi au Grand-Duché de Luxembourg, être en possession :

a. d'un passeport valide ;

b. d'un titre de séjour valide établi par le pays frontalier (Allemagne, Belgique, France) concerné et ;

c. d'une autorisation de travail valable en vue d'exercer une activité sur le territoire luxembourgeois (seulement applicable dans le cas d'une activité salariée couvrant une période supérieure à trois mois par année civile).

Le ressortissant de pays tiers qui réside dans un pays frontalier avec son conjoint ou partenaire enregistré ou un de ses parents, qui est lui-même un citoyen de l'Union européenne ou d'un pays assimilé et qui lui travaille déjà au Luxembourg, peut être dispensé de demander une autorisation de travail afin d'exercer une activité au Grand-Duché de Luxembourg.

3) Le ressortissant de pays tiers qui réside de manière permanente sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg doit, avant d'être occupé par un forain établi au Grand-Duché de Luxembourg, être en possession :

a. d'un passeport valide ;

b. d'un titre de séjour luxembourgeois et ;

c. d'une autorisation de travail supplémentaire (seulement applicable dans le cas d'une activité salariée couvrant une période supérieure à trois mois par année civile).

En cas de doute concernant le titre de séjour ou l'autorisation de travail d'un ressortissant de pays, le forain est tenu de contacter la Direction générale de l'immigration du Ministère des Affaires intérieures afin de clarifier le cas précis :

Ministère des Affaires Intérieures

Direction générale de l'immigration

26, route d'Arlon

L-1140 Luxembourg

B.P. 752

L-2017 Luxembourg

Département Etrangers

Guichets information: fermés

Quichets enrôlement / délivrance des titres de séjour biométriques:

uniquement sur rendez-vous

immigration.public@mai.etat.lu

Centrale téléphonique:

(+352) 247-84040

du lundi au vendredi 9h-12h et 14h - 16h

Important : Les ressortissants de pays tiers qui ne remplissent pas les conditions reprises ci-dessus ne peuvent pas être occupés par un forain. En cas de contrôle de ressortissants de pays tiers ne remplissant pas les conditions reprises ci-dessus, les membres de l'inspectat du travail sont tenus de prononcer une cessation immédiate du travail. L'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière est également puni par une amende administrative de 10.000 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière.

Pendant l'activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg

Comment se déroule un contrôle éventuel de l'Inspection du travail et des mines ?

Les membres de l'Inspection du travail et des mines peuvent effectuer un contrôle de tout chantier, établissement et immeuble ainsi que leurs dépendances respectives sans avertissement préalable et ceci à toute heure du jour et de la nuit.

Le but premier d'un contrôle inopiné de l'Inspection du travail et des mines est de vérifier les identités des salariés présents.

Afin de déranger le moins possible le fonctionnement de l'établissement forain, l'Inspection du travail et des mines recommande aux forains de demander à leurs salariés de garder leurs papiers d'identité sur eux ou du moins de les conserver à proximité et facilement accessible.

Les ressortissants européens devront présenter leur carte d'identité. Les ressortissants de pays tiers devront présenter un passeport valide et, le cas échéant, un visa valide ou leur titre de séjour valide provenant d'un autre Etat membre de l'Union européenne (cf. informations ci-dessus).

L'Inspection du travail et des mines recommande également aux forains de garder une copie des contrats de travail sur place. Ces derniers ne seront en principe pas consultés sur place, mais il peut tout de même arriver que dans des situations exceptionnelles un inspecteur du travail demande de les consulter sur place.

Une copie des documents en vue de contrôler les conditions de travail des salariés sera demandée ultérieurement par le biais d'un courrier recommandé qui sera adressée par l'Inspection du travail et des mines au forain suite au contrôle.

Quels sont les documents que l'Inspection du travail et des mines peut réclamer dans le cadre d'un contrôle général d'une entreprise foraine (hors détachement) ?

- 1) Copie du contrat de travail du salarié contrôlé ou copie du contrat étudiant de l'élève ou étudiant concerné;
- 2) Copie de la fiche de salaire des mois d'août et septembre 2026;
- 3) Copie des preuves de paiement des salaires d'août et septembre 2026;
- 4) Copie de l'examen médical d'embauche du salarié (le cas échéant : la preuve qu'une demande d'examen médical d'embauche a été adressée à un service de santé au travail);
- 5) Lorsqu'il s'agit d'un élève ou d'un étudiant engagé pendant les vacances scolaires : Copie du dernier certificat de scolarité.

En cas de versement du salaire sur le compte bancaire du salarié, seule une copie de l'avis de débit de la banque, respectivement en cas de paiement du salaire en espèces, seule une copie du reçu reprenant le détail par rapport aux sommes versées dûment signé par le salarié, valent valable preuve de paiement.

S'il s'avère que la durée d'occupation du salarié dépasse la période de la « Schueberfouer », le document suivant pourra également être réclamer :

- 6) Copie du registre relatif au congé légal

Les copies des documents précités pourront être remises par voie postale, par voie électronique ou déposés à la réception de l'Inspection du travail et des mines. L'employeur qui ne remet pas les documents demandés par l'Inspection du travail et des mines endéans le délai imparti s'expose à d'éventuelles sanctions administratives et pénales.

Détachement

Quelle situation est considérée comme un détachement lors de la « Schueberfouer » ?

Le détachement de salariés est une prestation de services fournie contre rémunération pour laquelle le travailleur détaché reste au service de l'entreprise prestataire, sans qu'aucun contrat de travail ne soit conclu avec l'entreprise utilisatrice. Il se caractérise par la circonstance que le déplacement du travailleur dans l'État membre d'accueil constitue l'objet même de la prestation de services effectuée par l'entreprise prestataire et que ce travailleur accomplit ses tâches sous le contrôle et la direction de l'entreprise utilisatrice[1].

Le détachement se définit comme une prestation de service qui doit avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet de ce contrat.

Dans le cadre de la « Schueberfouer » et notamment lors du montage des attractions et des stands, il arrive que des forains aient recours à des entreprises étrangères afin de leur confier ces travaux. Dans ce cas de figure, il s'agit d'un détachement, car il y a existence d'un contrat de prestation de service entre deux sociétés.

[1] CJUE du 10 février 2011, aff. C-307/09 à C-309/09

Est-ce qu'une entreprise qui est établie à l'étranger et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détache des salariés sur le territoire luxembourgeois est tenue d'effectuer une déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail et mines ?

Oui.

L'entreprise qui est établie à l'étranger et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détache des salariés sur le territoire luxembourgeois doit, au plus tard dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois et sans préjudice d'une déclaration antérieure effectuée par l'entreprise detachante, en informer l'Inspection du travail et mines en lui communiquant sur la plateforme électronique destinée à cet effet (<https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/detachement/etranger-vers-luxembourg.html>) les éléments suivants indispensables à l'obtention du badge social pour le compte des salariés détachés :

1. l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'employeur detachant;
2. l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise detachante, présente sur le territoire luxembourgeois pendant la durée de la prestation, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'Inspection du travail et des mines et les autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4 du Code du travail en matière de respect des conditions liées au détachement;
3. l'adresse sur le territoire luxembourgeois du lieu de conservation des documents visés à l'article L. 142-3 du Code du travail ;
4. l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg;
5. la nature de l'activité exercée sur le territoire national;
6. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié détaché;
7. l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'entreprise sous-traitante directe;
8. le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, du Code du travail, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié.

Tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence ou du lieu de conservation des documents ou du lieu d'hébergement du salarié détaché devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestation de services ayant un objet différent.

Une entreprise établie à l'étranger qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détache des salariés sur le territoire luxembourgeois est-elle tenue de conserver certains documents sur le lieu de travail de ces salariés pendant la durée du détachement ?

L'entreprise détachante conserve pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois ou dans tout lieu accessible à la personne de référence, les documents suivants sur support papier ou en format électronique :

1. une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition;
2. l'original ou la copie du formulaire A1 ou, à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui couvre toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;
3. la copie du contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
4. les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement;
5. les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;
6. une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois;

Ces documents doivent être présentés, endéans le délai imparti, à la demande de l'Inspection du travail et mines ou des autres autorités compétentes.

Il est à noter que les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

Tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence, du lieu de conservation ou du lieu d'hébergement du salarié détaché devra être signalé à l'Inspection du travail et mines moyennant la plateforme électronique destinée à cet effet (<https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/detachement/etranger-vers-luxembourg.html>), sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestation de services ayant un objet différent.



VOLET SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL (SST)





- L'installation électrique ne doit pas constituer un danger d'incendie ni d'explosion ou d'accident par des contacts directs ou indirects.
- Il faut tenir compte de la tension, des conditions d'influence externes et de la compétence des personnes ayant accès aux installations.



- Les voies et issues de secours doivent rester dégagées.
- Les portes de secours ne doivent pas être fermées à clé.
- Les voies et issues de secours doivent faire l'objet d'une signalisation.
- Les voies et issues de secours qui nécessitent un éclairage doivent être équipées d'un éclairage de sécurité



- Les lieux de travail doivent être équipés de dispositifs appropriés pour combattre l'incendie et, en tant que de besoin, de détecteurs d'incendie et de systèmes d'alarme.
- Les extincteurs doivent être facilement repérable et accessibles.
- Les extincteurs doivent être entretenus et contrôlés régulièrement.



- Un matériel de 1er secours doit être disponible dans tous les endroits où les conditions de travail le requièrent.
- Le matériel de 1er secours doit être adapté aux risques encourus.
- Veiller à la complétude et aux dates de péremption du matériel.
- Il doit faire l'objet d'une signalisation et doit être facilement accessible.



- Les équipements de protection individuelle doivent être fournis gratuitement par l'employeur.
- Un équipement de protection individuelle doit :
 1. être approprié par rapport aux risques à prévenir ;
 2. répondre aux conditions existant sur le lieu de travail;
 3. tenir compte des exigences ergonomiques et de santé du travailleur;
 4. convenir au porteur, après tout ajustement nécessaire.



- Lors de travaux à une hauteur supérieure à 1 m il faut mettre en place un dispositif de protection contre la chute.
- Les salariés utilisant un harnais doivent avoir reçu une formation.
- Le harnais doit toujours être relié à un point d'ancrage stable ou une ligne de vie conforme par une corde de sécurité et une corde de travail.
- Les harnais, lignes de vie et points d'ancrage doivent être contrôlés et entretenus conformément aux notices d'instruction.
- Les échelles ne peuvent être utilisées comme postes de travail en hauteur que dans les circonstances de faible risque soit de courte durée.

Vous vous interrogez sur les dernières évolutions apportées au Code du travail ? L'ITM vous aide à y voir plus clair. Pour plus d'informations, prenez contact auprès de nos agents de l'ITM, ils répondront à vos questions et vous accompagneront dans vos démarches.

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Adresse postale:

Boîte postale 27
L-2010 Luxembourg

Tél. : +352 247 - 76100

Fax. : +352 247 - 96100

Email : contact@itm.etat.lu - 24h/24

Le présent document a pour but de rappeler certaines obligations devant être respectées par les forains en matière de droit du travail. De tels éléments d'informations ne sont donnés qu'à titre purement indicatif et le présent document n'est en aucun cas exhaustif. Il n'est par ailleurs fait aucune référence aux obligations en matière de droit de la sécurité sociale ou encore de droit fiscal qui pourraient s'appliquer.

Tout forain doit en tout temps se conformer aux différentes obligations légales et réglementaires en vigueur.