



Les fondamentaux du droit du travail au Luxembourg – Ordre des Architectes et des Ingénieurs-Conseils

Table des matières

Partie 1 : Conclusion du contrat de travail	3
1. Contrat de travail : principes	3
1.1. Forme	3
1.2. Mentions obligatoires	3
2. Types de contrats	4
2.1. Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) - droit commun	4
2.2. Contrat de travail à durée déterminée (CDD) - strictement encadré.....	5
2.3. Temps partiel	6
3. Période d'essai.....	9
3.1. Forme	9
3.2. Durée.....	9
3.3. Spécificités	9
4. Cumul d'activités	11
4.1. Cumul mandat social/contrat de travail	11
4.2. Cumul d'activités salariées.....	11
5. Contrats spécifiques : Etudiants & Stages	12
5.1. Contrat étudiant.....	12
5.2. CDD « étudiant »	15
5.3. Stages (enseignement / expérience professionnelle).....	15
Partie 2 : Exécution du contrat de travail.....	20
1. Durée du travail, repos et heures supplémentaires.....	20
1.1. Principes.....	20



1.2.	Heures supplémentaires	21
1.3.	Flexibilisation du temps de travail (Période de référence, POT & Horaire mobile)	23
2.	Rémunération.....	28
2.1.	Définitions	28
2.2.	Salaire social minimum	28
2.3.	Paieement du salaire	29
2.4.	Echelle mobile des salaires	29
2.5.	Retenues sur salaire	29
2.6.	Fiche de salaire.....	30
3.	Congés et jours fériés	31
3.1.	Jours fériés légaux (11 jours)	31
3.2.	Indemnisation jour férié	31
3.3.	Congé annuel	33
3.4.	Congé collectif.....	34
3.5.	Panorama des congés spéciaux	35
4.	Incapacité de travail pour cause de maladie	38
4.1.	Obligations d'information	38
4.2.	Maintien du salaire	38
4.3.	Protection contre le licenciement.....	39
5.	Télétravail	40
5.1.	Définitions	40
5.2.	Forme	40
5.3.	Modalités particulières	41
6.	Droit à la déconnexion (dès 4 juillet 2026).....	42



Partie 1 : Conclusion du contrat de travail

1. Contrat de travail : principes

Le contrat de travail repose sur trois éléments constitutifs : prestation de travail, rémunération et lien de subordination.

1.1. *Forme*

Le contrat de travail doit être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié, et signé par l'employeur et le salarié en double exemplaire (originaux). À défaut d'écrit, le contrat est réputé conclu à durée indéterminée, sans période d'essai et, à défaut de précision, à temps plein.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 121-4 du COTRAV.

1.2. *Mentions obligatoires*

Mention	Contenu minimal
Identité des parties	Nom/adresse de l'employeur et du salarié
Date d'entrée	Date de début d'exécution
Lieu de travail	Fixe ou prédominant ; principe selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail ; siège ou domicile de l'employeur
Fonctions	Nature de l'emploi ; description des fonctions ou tâches assignées
Durée/horaire	Durée journalière/hebdomadaire ; modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ; toutes les modalités relatives au changement d'équipe ; horaire normal
Rémunération	Salaire de base ; compléments ; périodicité et modalités de paiement
Congés	Durée ou modalités d'attribution et de détermination des congés



Résiliation du contrat	Procédure, forme et délais de préavis ou modalités de détermination de ces délais)
Période d'essai	Durée et conditions
Clauses spécifiques	Clauses dérogatoires ou complémentaires (non-concurrence, remboursement des frais de formation, mobilité géographique, etc.)
Convention collective	Le cas échéant, si applicable
Sécurité sociale	Organismes compétents, régime et pension complémentaire éventuel
Droit à la formation	Le cas échéant, si applicable

Lorsqu'une ou plusieurs de ces informations essentielles n'ont pas été communiquées au salarié dans les formes et délais prévus par le Code du travail, ce dernier peut, après mise en demeure restée sans effet, saisir le président de la juridiction du travail afin qu'il enjoigne à l'employeur de fournir les informations manquantes, le cas échéant sous peine d'astreinte.

L'omission d'une mention obligatoire n'entraîne pas la nullité du contrat de travail, mais rend la preuve de cet élément plus difficile.

Les clauses visant à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations sont toutefois réputées nulles et de nul effet en application de l'article L. 121-3 du Code du travail, selon lequel les parties au contrat de travail peuvent déroger aux dispositions légales dans un sens plus favorable au salarié.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 121-4 et L. 121-3 du COTRAV.

2. Types de contrats

2.1. Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) - droit commun

Le CDI est un contrat de travail sans fixation d'une date d'échéance. Il peut être rompu d'un commun accord ou unilatéralement, soit avec préavis, soit avec effet immédiat en cas de faute grave, sous réserve de respecter les procédures légales.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 121-2 et suivants du COTRAV.



2.2. Contrat de travail à durée déterminée (CDD) - strictement encadré

○ Recours :

Le CDD ne peut en aucun cas être conclu pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, telles que :

- le remplacement d'un salarié temporairement absent ;
- le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries ;
- le remplacement d'un salarié sous CDI dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;
- l'emploi à caractère saisonnier ;
- les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI ;
- l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise ;
- l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise ;
- l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage ;
- l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ;
- l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- et
- l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

○ Mentions obligatoires :

Le CDD doit comporter, en plus des mentions devant figurer dans tout contrat de travail, les indications suivantes :

- la définition de son objet, c'est-à-dire, la tâche précise et non durable pour l'exécution de laquelle le salarié a été engagé ;
- lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;



- lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent, au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement en question s'effectue sur un autre poste ;
- la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le cas échéant, la clause de renouvellement.

○ **Spécificités :**

Principe :	Application :
Renouvellements	≤ 2 Principe et/ou conditions du renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail/un avenant
Durée totale (initial + renouvellements)	≤ 24 mois
Période de carence (période d'attente à respecter à l'expiration d'un CDD)	= 1/3 de la durée totale (sauf exceptions légales)
Période d'essai en CDD	≤ 1/4 de la durée du contrat ou de sa durée minimale <i>Voir également Partie 1. Point 3. Période d'essai - infra.</i>
Fin du CDD	De plein droit à l'échéance Il peut être résilié avant l'échéance du terme : - d'un commun accord des parties ; - en cas de faute grave du salarié ou de l'employeur ; ou - avec préavis au cours de la période d'essai.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 122-1 et suivants du COTRAV.

2.3. Temps partiel

○ **Recours :**

Le contrat de travail à temps partiel est celui par lequel un salarié convient avec son employeur, dans le cadre d'une activité régulière, d'un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement.



○ **Mentions obligatoires :**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit comporter, outre les mentions que doit contenir tout contrat de travail :

- la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties (exemple : 20 heures par semaine) ;
- les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine (exemple : Du lundi au vendredi de 08.00 à 12.00 heures) ;
- le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires ;
- les limites et modalités de la flexibilité du temps de travail.

○ **Spécificités :**

Principe :	Application :
Durée du travail journalière/hebdomadaire	Limitation à +20 % de la durée de travail, sauf dérogation contractuelle. Limite maximale : durée légale ou durée des salariés à temps plein.
Heures supplémentaires	Possibilité d'un commun accord des parties et conformément aux limites, conditions et modalités prévues au contrat de travail. Majorations salariales prévues par la loi. <i>Voir également Partie 2. Point 1.2. Heures supplémentaires - infra.</i>
Modifications durée de travail et répartition / horaires	Possibilité d'un commun accord des parties, sous réserve de la conclusion d'une nouvelle clause contractuelle écrite. Modification de l'horaire de travail, c'est-à-dire de la répartition des heures de travail sur la journée, possible sans commun accord des deux parties, sous certaines conditions : - sans clause de flexibilité dans le contrat de travail : l'employeur peut modifier unilatéralement les horaires, sous réserve toutefois de notifier la modification dans les formes et délais prévus par la procédure de révision du



	contrat de travail (article L. 121-7 du COTRAV). Le silence du salarié vaut acceptation. - avec clause de flexibilité dans le contrat de travail : l'employeur peut modifier les horaires selon les besoins du service, sans accord supplémentaire.
Rémunération	Proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.
Reprise d'un emploi à temps plein	Droit du salarié à demander la conversion du temps de travail (temps partiel vers temps plein), à condition : - qu'il travaille depuis au moins six mois auprès du même employeur, et - que sa période d'essai soit venue à expiration au jour de l'introduction de sa demande. La demande du salarié est à introduire auprès de son employeur à raison d'1 fois au maximum sur une période de 12 mois consécutifs. L'employeur est tenu, dans un délai d'1 mois à compter de la demande du salarié, de : - soit procéder à la modification du contrat d'un commun accord, - soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 123-1 à L. 123-8 du COTRAV.



3. Période d'essai

3.1. *Forme*

Sauf convention collective de travail applicable prévoyant des stipulations spécifiques, la clause d'essai doit obligatoirement être constatée :

- pour chaque salarié individuellement ;
- par écrit ; et
- au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

A défaut, la clause d'essai est nulle, et le contrat de travail est considéré conclu sans période d'essai.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 121-5 du COTRAV.

3.2. *Durée*

Si les parties conviennent d'insérer une période d'essai dans le contrat de travail, cette dernière ne peut être ni inférieure à 2 semaines, ni supérieure aux durées maximales indiquées ci-dessous :

Situation	Durée maximale
Général (formation $\geq$ CATP)	6 mois
Formation < CATP	3 mois
Traitement mensuel brut $\geq$ 5.188,69 € (indice 968,04 ¹)	12 mois
CDD	$\leq$ 1/4 de la durée du contrat ou de sa durée minimale

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 121-5 du COTRAV.

3.3. *Spécificités*

- **Conditions :**

La période d'essai inférieure ou égale à un mois doit être exprimée en semaines entières. La période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers

¹ Indice applicable au 1er mai 2025.



○ **Renouvellement/prolongation :**

La période d'essai ne peut, même de commun accord, être renouvelée, voire prolongée, sauf en cas de suspension du contrat de travail (grossesse, maladie, congé pour raisons familiales du salarié, etc.). La durée de la période d'essai est prolongée automatiquement :

- pour la durée de la suspension - la durée totale de cette prolongation ne pouvant toutefois pas dépasser un mois ;
- en cas de grossesse - suspension à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité ; la fraction de la période d'essai restant à courir reprenant son cours à l'expiration d'une période de 12 semaines après l'accouchement.

○ **Résiliation :**

La résiliation pendant la période d'essai ne peut intervenir au cours des deux premières semaines (sauf faute grave), et doit se faire :

- par écrit ; et
- par lettre recommandée, ou par remise en main propre d'un double exemplaire à l'autre partie contre signature en guise d'accusé de réception.

A noter qu'en période d'essai, il n'y a pas lieu à un entretien préalable au licenciement, ni à motivation (sauf faute grave invoquée par l'employeur).

Le délai de préavis ne peut pas être inférieur à :

- autant de jours que la durée de l'essai compte de semaines ;
- 4 jours par mois d'essai sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans pouvoir excéder 1 mois.

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



7 mois	28 jours
8 à 12 mois	1 mois

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 121-5 du COTRAV.

4. Cumul d'activités

4.1. Cumul mandat social/contrat de travail

Le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions de mandataire social et de salarié d'une même société est possible. A noter toutefois, qu'il n'y a réellement cumul qu'à la condition que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse qui corresponde à une fonction réellement exercée et qui soit caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur.

Base(s) légale(s) : Règles dégagées par la jurisprudence.

4.2. Cumul d'activités salariées

Le salarié peut cumuler son emploi salarié avec un ou plusieurs autres emplois salariés, à condition de respecter la limite de la durée de travail normale de 40 heures par semaine.

Le salarié cumulant plusieurs emplois est obligé de notifier à l'Inspection du travail et des mines les emplois occupés, lorsque sa durée normale de travail excède 40 heures par semaine du fait de ce cumul.

Cette notification est à envoyer par lettre simple à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 213-1 du COTRAV.



5. Contrats spécifiques : Etudiants & Stages

5.1. *Contrat étudiant (uniquement pendant les vacances scolaires)*

○ **Définition :**

Élèves/étudiants :

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

Sont également considérées comme étudiants les personnes dont l'inscription scolaire 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.

○ **Modalités :**

Forme :

- par écrit ;
- au plus tard au moment de l'entrée en service.

Mentions obligatoires :

- le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant ;
- le nom, prénom et l'adresse de l'employeur ou si l'employeur est une personne morale, la raison sociale et le siège social ;
- la date de début et la date de fin du contrat ;
- la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées à l'élève ou étudiant au moment de l'engagement, ainsi que le lieu du travail à exécuter ou, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel l'élève ou l'étudiant sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- la durée journalière et hebdomadaire du travail et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;



- le salaire convenu, compte tenu des dispositions de l'article L. 151-5 et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément ;
- l'époque et les modalités de versement du paiement du salaire ;
- le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger ;
- la procédure à observer par l'employeur et l'élève ou l'étudiant en cas de résiliation du contrat d'embauche, y compris les conditions de forme à respecter ;
- l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif ;
- le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail applicables à l'élève ou l'étudiant, ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ;
- le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur.

Un modèle de contrat type est disponible sur le site de l'ITM sous la rubrique « Publications ».

○ **Spécificités :**

Principe :	Application :
Durée	Limite annuelle de 2 mois ou 346 heures ; durant vacances scolaires, possible 40h/semaine.
Rémunération	≥ 80% du salaire social minimum (SSM) non qualifié, gradué le cas échéant en raison de l'âge : - 18 ans et plus non qualifié : 80% de 100% du SSM (Salaire horaire brut : 12,5028 € ; Salaire mensuel brut - indice 968,04² : 2.162,99 €) ; - de 17 à moins de 18 ans : 80% de 80% du SSM (Salaire horaire brut : 10,0022 € ; Salaire mensuel brut - indice 968,04³ : 1.730,39 €) ; - de 15 à moins de 17 ans :

² Indice applicable au 1er mai 2025.

³ Indice applicable au 1er mai 2025.



	75% de 80% du SSM (Salaire horaire brut : 9,3771 € ; Salaire mensuel brut - indice 968,04⁴ : 1.622,24 €). Si la durée d'occupation de l'étudiant dépasse la durée maximale autorisée, c'est le salaire minimum (SSM) de droit commun qui devient applicable pendant la période d'occupation qui dépasse cette durée maximale. <i>Voir Partie 2. Point 2.2. Salaire social minimum - infra.</i>
Notification	Copie du contrat à communiquer à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail.
Exceptions aux conditions de travail de droit commun	- pas de droit à un congé payé de récréation ; - congé extraordinaire à accorder dans les cas prévus par la loi sans qu'une indemnité ne soit due pendant ces absences ; - pas de droit à une rémunération pendant les périodes d'absence dues à une maladie ; - les élèves/étudiants majeurs occupés pendant les vacances scolaires peuvent travailler le dimanche ou un jour férié légal. Les majorations de salaire de droit commun s'appliquent dans ce cas. Par exception, les élèves/étudiants adolescents (de 15 à 18 ans) occupés pendant les vacances scolaires, peuvent également travailler le dimanche ou un jour férié légal. Les majorations de salaire de droit commun s'appliquent dans ce cas.
Fin du contrat	De plein droit à l'échéance Il peut être résilié avant l'échéance du terme : - d'un commun accord des parties ; - en cas de faute grave.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 151-1 et suivants du COTRAV.

⁴ Indice applicable au 1^{er} mai 2025.



5.2. CDD « étudiant » (pendant et hors vacances scolaires)

○ Modalités :

Elève ou étudiant âgé d'au moins 16 ans (≥ 18 ans dès le 01.09.2026, sauf exceptions).

○ Spécificités :

Principe :	Application :
Durée de travail	Limite de 15h/ semaine en moyenne, sur une période d'1 mois ou de 4 semaines. Durant les vacances scolaires, la durée de travail peut être portée à 40h/ semaine.
Rémunération	Salaire social minimum (SSM) applicable aux CDD « étudiant »
Durée	Durée totale maximale de 60 mois (5 ans) – peuvent être renouvelés plus de 2x.
Conditions de travail	- affiliation auprès de l'ensemble des régimes de sécurité sociale luxembourgeois, en dehors des vacances scolaires ; - droit au prorata du congé légal ; - droits liés aux jours fériés légaux ; - pas d'interdiction pour les élèves/étudiants majeurs de travailler le dimanche.
Fin du contrat	Mêmes dispositions que pour les CDD de droit commun. Voir <i>Partie 1. Point 2.2. Contrat de travail à durée déterminée (CDD) - strictement encadré – supra.</i>

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 122-1 et suivants du COTRAV.

5.3. Stages (enseignement / expérience professionnelle)

Stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger (Article(s) L.152-2 et suivants du COTRAV) :

Il s'agit des stages qui font partie intégrante de la formation conformément au programme de l'établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, à l'exclusion des stages obligatoires



effectués dans le cadre de la formation professionnelle (apprentissage), de l'orientation scolaire ou professionnelle (« Schnupperstagen »).

○ **Modalités :**

Il n'y a pas de limite d'âge pour l'élève ou l'étudiant occupé dans le cadre d'un stage.

La conclusion d'une convention de stage est obligatoire. Celle-ci doit comporter les mentions légales requises (notamment les activités confiées et les modalités d'indemnisation).

○ **Spécificités :**

Principe :	Application :
Rémunération	Facultative lorsque la durée du stage < 4 semaines (moins de 28 jours calendrier) ; Au moins 30% du salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés lorsque la durée du stage ≥ 4 semaines (soit 28 jours calendrier). Dérogation à obligation d'indemnisation si l'établissement d'enseignement prévoit expressément une interdiction d'indemnisation et qu'il fait du respect de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage.
Durée	Périodes de stage effectuées auprès d'un même patron de stage pendant une même année scolaire ou une même année d'études sont additionnées et considérées comme un seul stage
Conditions de travail	- caractère informatif et formatif du stage (pas d'affectation du stagiaire à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié, ni pour suppléer des emplois permanents, faire face à des surcroîts de travail



	temporaires et/ou remplacer un salarié absent ; - attribution d'un tuteur ; - application des dispositions relatives à la durée de travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et au congé annuel payé, au harcèlement sexuel, à la sécurité au travail, à la santé au travail, ainsi qu'à l'emploi des jeunes salariés.
--	---

Stages pratique en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle (Article(s) L. 152-5 et suivants du COTRAV) :

Il s'agit des stages qui permettent aux élèves et étudiants de s'orienter au cours de leurs études scolaires sur le marché de l'emploi et de bénéficier ainsi d'une première expérience professionnelle.

○ **Modalités :**

L'élève ou l'étudiant doit être inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivre de façon régulière un cycle d'enseignement.

La personne qui est titulaire d'un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et la personne qui a accompli avec succès un cycle court de l'enseignement supérieur (cycle menant au Brevet de technicien supérieur (BTS)) ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire (cycle menant au grade de *bachelor*) peuvent également effectuer un tel stage. Dans ce cas, la totalité de la durée du stage doit se situer dans les 12 mois qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un des diplômes précités.

Il n'y a pas de limite d'âge pour l'élève ou l'étudiant occupé dans le cadre d'un stage.

La conclusion d'une convention de stage est obligatoire. Celle-ci doit comporter les mentions légales requises (notamment les activités confiées et les modalités d'indemnisation).



○ **Spécificités :**

Principe :	Application :
Durée	Limitation à 6 mois sur une période de 24 mois auprès du même patron de stage.
Rémunération	Facultative lorsque la durée du stage < 4 semaines (moins de 28 jours calendrier) ; Au moins 40% du salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés pour les stages entre 4 semaines (soit 28 jours calendrier) et 12 semaines incluses ; Au moins 75% du salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés pour les stages entre plus de 12 semaines et 26 semaines incluses. Salaire social minimum (SSM) pour salariés qualifiés applicable pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un cycle court de l'enseignement supérieur (cycle menant au Brevet de technicien supérieur (BTS)) ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire (cycle menant au grade de <i>bachelor</i>).
Conditions de travail	- caractère informatif et formatif du stage (pas d'affectation du stagiaire à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié, ni pour suppléer des emplois permanents, faire face à des surcroûts de travail temporaires et/ou remplacer un salarié absent ; - attribution d'un tuteur ; - application des dispositions relatives à la durée de travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et au congé annuel payé, au harcèlement sexuel, à la sécurité au travail, à la santé au travail, ainsi qu'à l'emploi des jeunes salariés.



Nombre de stagiaires	Limitation à 10 % de l'effectif pour une même entreprise. Entreprises occupant moins de 10 salariés : maximum 1 stage. Ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du 1^{er} juillet au 30 septembre inclus.
-----------------------------	--



Partie 2 : Exécution du contrat de travail

1. Durée du travail, repos et heures supplémentaires

1.1. Principes

Durée	Règle
Durée « normale » journalière	8 heures (9 heures si semaine sur ≤ 5 jours et sans dépasser 40 heures/semaines)
Durée « normale » hebdomadaire	40 heures
Maxima	10 heures/jour et 48 heures/semaine
Repos	Pause si > 6 heures/jour ; Repos journalier de 11 heures consécutives/24 heures ; Repos hebdomadaire de 44 heures - Lorsqu'un tel repos hebdomadaire n'est pas possible et indépendamment de toute constatation de l'ITM, droit des salariés à un congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé (maximum 6 jours de congé supplémentaire par an).

Les règles en matière de durée de travail s'appliquent à tous les salariés occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, à l'exception :

- des entreprises familiales, où sont occupés exclusivement les ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur ;
- des entreprises de transport fluvial ;
- des entreprises foraines ;
- des salariés à domicile ;
- des voyageurs et représentants de commerce ;
- des postes de direction et cadres supérieurs.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 211-1 et suivants, L. 211-16 et L. 231-1 et suivants du COTRAV.



1.2. Heures supplémentaires

○ Définition :

Toute heure effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi, c'est-à-dire au-delà de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine, ou par les parties.

Le régime de rémunération des heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs. Sont considérés comme cadres supérieurs les salariés remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- disposer 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 ;
- cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou 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.

En tout état de cause, il ne peut en aucun cas être effectué plus de 2 heures supplémentaires par jour.

○ Recours :

Le recours aux heures de travail supplémentaires est limité aux exceptions suivantes :

Recours autorisés	Conditions particulières
Prévention de la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail	Soumise à procédure préalable de notification ou d'autorisation du ministre du Travail
Travaux spéciaux (inventaires, bilans, clôtures de comptes, échéances, liquidations)	Soumise à procédure préalable de notification ou d'autorisation du ministre du Travail
Cas exceptionnels d'intérêt public ou danger national	Soumise à procédure préalable de notification ou d'autorisation du ministre du Travail
Travaux pour faire face à un accident survenu ou imminent	Pas de notification préalable



Travaux d'urgence pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement	Pas de notification préalable (sauf dépassement de 3 jours/mois)
--	--

○ **Compensation :**

La prestation d'heures supplémentaires ouvre droit :

- soit à du temps de repos compensatoire (temps de repos rémunéré ou comptabilisation sur un compte épargne temps (CET - instrument d'organisation du travail permettant aux salariés de reporter librement des périodes de travail économisées, dans les limites légales et conventionnelles, à une période ultérieure en vue de la réalisation d'un projet personnel)),
- soit à des majorations de salaire,

tel que précisé ci-dessous :

Mode de compensation	Modalités
Repos compensatoire	1 heure supplémentaire = 1 h 30 de repos rémunéré
Compte épargne temps (CET)	Comptabilisation au même taux (1h = 1h), selon convention collective ou accord
Paie exceptionnel	Majoration de salaire de 40 %, en principe uniquement dans les 2 cas ci-dessous prévus par la loi : ○ pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne pourra se faire par compensation ou par comptabilisation à raison d'une heure et demie de temps de repos par heure supplémentaire travaillée ; ○ le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 211-22 et suivants du COTRAV.



1.3. *Flexibilisation du temps de travail (Période de référence, POT & Horaire mobile)*

○ **Principes :**

Les limites journalières (8 h) et hebdomadaires (40 h) peuvent être dépassées grâce à une période de référence. La durée du travail est alors appréciée sur cette période de référence et non plus sur une seule journée ou une seule semaine.

○ **Outils de flexibilisation :**

La période de référence peut être introduite moyennant un plan d'organisation du travail (POT) ou un horaire mobile.

○ **Durée et cadre juridique de la période de référence (Article(s) L. 211-6 et suivants du COTRAV) :**

Cadre	Règles applicables
Période de référence légale	Jusqu'à 4 mois
Période de référence étendue	Jusqu'à 12 mois via convention collective, accord subordonné ou accord interprofessionnel
Rôle des conventions collectives	Fixent la durée, les principes d'établissement et les modalités
Absence de convention collective	Décision de l'employeur après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés.
Heures supplémentaires	- les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, - les heures prestées suite à un changement de POT intervenu sans respect du délai de préavis de 3 jours et augmentant la durée de travail initialement prévue (voir ci-dessous), - les heures prestées au-delà des seuils de 12,5% (pour une période de référence d'une durée entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum), voire 10%, (pour une période de référence



	entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum) de la durée de travail mensuelle normale. Ces limites de 12,5% et de 10% ne s'appliquent pas en cas de période de référence négociée par convention collective ou par accord en matière de dialogue social interprofessionnel étant donné que les partenaires sociaux sont libres de fixer ces limites maximales de travail et les compensations y relatives.
--	--

○ **Cadre juridique du POT (Article(s) L. 211-7 du COTRAV) :**

Cadre	Règles applicables
Contenu obligatoire	- début et fin de la période de référence et début et fin de la durée du POT ; - horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail (heures de travail par jour et par semaine et début et fin du travail journalier) ; - jours de fermeture de l'entreprise, jours fériés légaux et usuels et congés individuels et/ou collectifs ; - repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté. <i>Voir Partie 2. Point 1.1. Principes - supra.</i>
Salariés concernés	Intégralité des salariés ou limitation à certaines parties de l'entreprise.
Durée	ne peut être inférieure à 1 mois, sauf période de référence plus courte auquel cas la durée du POT doit correspondre à la durée de la période de référence.
Modalités	- avis préalable de la délégation du personnel, ou à défaut des salariés



	concernés, au plus tard 5 jours avant l'entrée en vigueur du POT ; - communication à tous les salariés concernés au plus tard 5 jours avant l'entrée en vigueur du POT par le moyen le plus approprié
Congé supplémentaire	En cas d'établissement d'un POT, négocié hors convention collective ou accord en matière de dialogue social interprofessionnel, le salarié concerné a droit à un congé supplémentaire annuel en fonction de la durée de la période de référence fixée : - Période de référence > 1 mois et ≤ 2 mois : 1 ½ jour (12 heures) par an ; - Période de référence > 2 mois et ≤ 3 mois : 3 jours (24 heures) par an ; - Période de référence > 3 mois et ≤ 4 mois : 3 ½ jours (28 heures) par an ; Pour les salariés à temps partiel, ces jours de congé sont proratisés.
Modification du POT	Possibilité sous réserve de respecter un délai de préavis d'au moins 3 jours : - Préavis ≥ 3 jours : Pas d'heures supplémentaires (sous réserve des seuils) ; - Préavis < 3 jours + augmentation du temps de travail : ces heures seront considérées comme heures supplémentaires (avec majoration de 40 % ou repos compensatoire (1,5 h) (<i>Voir également Partie 2. Point 1.2. Heures supplémentaires – supra</i>) ; - Préavis < 3 jours + changement d'horaire de - 2h (sans augmentation du temps de travail pour le salarié) : les heures de travail dépassant l'horaire initial jusqu'à 2 heures sont compensées à raison de 1 heure pour 1 heure travaillée ;



	- Préavis < 3 jours + changement d'horaire de + 2h (sans augmentation du temps de travail pour le salarié) : les heures de travail dépassant l'horaire initial du salarié de plus de 2 heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour 1 heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières. Possibilité pour le salarié de refuser la modification en cas de préavis non respecté, à condition que sa demande soit motivée par des raisons impérieuses et fondées. La demande du salarié ne pourra pas être faite si l'employeur a été obligé de procéder au changement en raison d'un des cas de force majeure suivants : - travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation de l'entreprise ou à des travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant ; - travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits ; En cas de désaccord exprimé par l'employeur par rapport à cette demande du salarié, la délégation du personnel ou le salarié concerné peut saisir l'ITM qui émettra un avis écrit sur le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié dans les 2 semaines à partir de sa saisine.
--	--



○ **Cadre juridique de l'horaire mobile (Article(s) L. 211-8 du COTRAV) :**

Cadre	Règles applicables
Définition	Système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile.
Salariés concernés	Intégralité des salariés ou limitation à certaines parties de l'entreprise.
Limites maximales	10 h/jour – 48 h/semaine
Excédent en fin de période	Heures supplémentaires si justifiées par des raisons de service (majoration de 40 % ou repos compensatoire (1,5 h) (<i>Voir également Partie 2. Point 1.2. Heures supplémentaires – supra</i>). Pour les périodes de référence légales dont la durée est ≤ 1 mois le règlement d'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.
Déficit en fin de période	À régulariser sans majoration
Mise en place	Via convention collective de travail, accord subordonné, accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.
Suivi	Mise en place obligatoire d'un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées et communication de ces décomptes à la délégation du personnel.



2. Rémunération

2.1. Définitions

Salaire :

Le salaire constitue la rémunération globale du salarié. Il comprend :

- le taux en numéraire ; et
- les autres avantages ou rétributions accessoires.

Salarié qualifié :

Peut prétendre au salaire social minimum pour salariés qualifiés :

- le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.
- le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) justifiant d'une pratique d'au moins 2 années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.
- le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) justifiant d'une pratique d'au moins 5 années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.
- à défaut de certificat, le salarié justifiant d'une pratique professionnelle minimale de 10 années dans un métier déterminé.
- dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique pendant au moins 6 années de métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 221-1 et L. 222-4 du COTRAV.

2.2. Salaire social minimum

Catégorie	%	Mensuel brut (indice 968,04 ⁵)
≥ 18 ans – non qualifié	100%	2.703,74 €
≥ 18 ans – qualifié	120%	3.244,48 €
17–18 ans	80%	2.162,99 €
15–17 ans	75%	2.027,80 €

⁵ Indice applicable au 1^{er} mai 2025.



Base(s) légale(s) : Article(s) L. 222-1 du COTRAV.

2.3. Paiement du salaire

Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

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

Les accessoires aux salaires en numéraire, tels que tantièmes, remises, gratifications, primes ou autres de même nature, sont réglés au plus tard dans les 2 mois suivant soit :

- l'année de service ; soit
- la clôture de l'exercice commercial ; soit
- l'établissement du résultat de ce dernier.

A noter que lors de la résiliation du contrat de travail, le salaire (salaire en numéraire ainsi que les accessoires aux salaires en numéraire) encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les 5 jours.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 221-1 et L. 125-7 du COTRAV.

2.4. Echelle mobile des salaires

Les taux des salaires résultant d'une loi, d'une convention collective et d'un contrat individuel de travail sont obligatoirement adaptés aux variations du coût de la vie.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 223-1 et suivants du COTRAV.

2.5. Retenues sur salaire

L'employeur ne peut retenir des montants sur le salaire de son salarié que dans les cas suivants limitativement énumérés par la loi :

1. amendes encourues par le salarié en vertu du Code de travail, en vertu de son statut ou en vertu d'un règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché ;
2. réparation du dommage causé par la faute du salarié ;
3. fournitures au salarié :
 - d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci ;



- de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement.
4. avances faites en argent.

Ces retenues ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible, et celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser 10% du salaire.

Le salarié ne peut d'avance donner son accord à une retenue sur salaire. En effet, la loi a un but de protection du salarié et est donc d'ordre public.

Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avances en argent au sens du point 4 ci-dessus. Seules sont considérées comme avances faites en argent au sens du point 4 ci-dessus, la remise d'argent faite par l'employeur en dehors de l'exécution du contrat de travail.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 224-3 du COTRAV.

2.6. Fiche de salaire

L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois un décompte exact et détaillé, mentionnant :

- le mode de calcul du salaire ou du traitement ;
- la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée ;
- le taux de rémunération des heures prestées ;
- ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte doit être remis à la fin du contrat de travail au plus tard dans les 5 jours.

Le Code du travail ne prévoit ni la forme, ni le mode de communication de la fiche de salaire.

Etant donné que le Code du travail ne mentionne que l'obligation de l'employeur de remettre au salarié un décompte exact et détaillé du mode de calcul du salaire, mais qu'aucune autre indication n'est donnée sur le mode de transmission qui doit être appliqué à la remise d'une telle fiche, il apparaît que la remise par courriel ou même en mains propres, est tout à fait valide. Dans le même sens, rien ne s'oppose non plus à ce que la fiche de salaire soit mise à la disposition du salarié au siège de l'employeur, le salarié devant alors se déplacer pour y avoir accès. Il sera toutefois important d'informer le salarié que sa fiche de salaire est à sa disposition et préciser le



lieu de retrait. Suivant les spécificités de chaque employeur, un certain mode de communication de la fiche de salaire sera probablement plus adapté qu'un autre.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 125-7 du COTRAV.

3. Congés et jours fériés

3.1. Jours fériés légaux (11 jours)

Jour férié
Nouvel An
Lundi de Pâques
1er mai
Journée de l'Europe (9 mai)
Ascension
Lundi de Pentecôte
Anniversaire du Grand-Duc (23 juin)
Assomption
Toussaint
25 décembre
26 décembre

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 232-2 du COTRAV.

3.2. Indemnisation jour férié

Situation	Droits du salarié
Travail un jour férié légal - jour ouvrable normalement travaillé par le salarié	• Rémunération des heures normalement prévues • + rémunération des heures effectivement prestées • + majoration de 100 % des heures prestées Rémunération totale : 300% (Congé compensatoire non-prévu)
Travail un jour férié légal - jour ouvrable normalement non travaillé par le salarié	• Rémunération à 200 %



	• + 1 jour de congé compensatoire à prendre dans les 3 mois.
Deux jours fériés légaux tombant le même jour ouvrable travaillé par le salarié	• Rémunération des heures normalement prévues • + rémunération des heures effectivement prestées • + majoration de 100 % des heures prestées • + 1 jour de congé compensatoire pour le second jour férié (dans les 3 mois)
Travail un jour férié légal tombant un dimanche	• pour indemniser le jour férié tombant sur un dimanche : 1 jour de congé compensatoire (dans les 3 mois) • pour indemniser le travail du jour férié légal : ° rémunération des heures effectivement prestées ° + majoration pour jour férié = 100 % • pour indemniser le travail le dimanche : majoration de 70% • Si heures supplémentaires éventuelles : majoration de 40 % ou repos compensatoire (1,5 h) (<i>Voir également Partie 2. Point 1.2. Heures supplémentaires – supra</i>).
Absence de travail un jour férié légal - jour férié légal tombant un dimanche	1 jour de congé compensatoire à prendre dans les 3 mois. Si l'organisation de l'entreprise ne le permet pas : récupération avant la fin de l'année (pour les droits à congé nés en novembre-décembre : récupération possible jusqu'au 31 mars suivant).
Absence de travail un jour férié légal - jour férié légal tombant un jour ouvrable où le salarié n'aurait normalement pas travaillé	1 jour de congé compensatoire prendre dans les 3 mois. Si 2 jours fériés tombent le même jour : 2 jours de congé compensatoire (à prendre dans les 3 mois chacun). Si l'organisation de l'entreprise ne le permet pas : récupération avant la fin de l'année (pour les droits à congé nés en novembre-



	décembre : récupération possible jusqu'au 31 mars suivant).
Absence de travail un jour férié légal - jour férié légal tombant un jour ouvrable où le salarié aurait normalement travaillé plus de 4 heures	• Rémunération des heures normalement prévues • Pas de congé compensatoire supplémentaire _____ Si 2 jours fériés tombent le même jour : • Rémunération normale • + 1 jour de congé compensatoire à prendre dans les 3 mois
Absence de travail un jour férié légal - jour férié légal tombant un jour ouvrable où le salarié aurait normalement travaillé 4 heures ou moins	• Rémunération des heures normalement prévues • + ½ jour de congé compensatoire à prendre dans les 3 mois _____ Si 2 jours fériés tombent le même jour : • Rémunération des heures normalement prévues • + 2fois ½ jours de congés compensatoires à prendre dans les 3 mois.

Le salarié peut percevoir une rémunération correspondant à la durée du congé compensatoire lorsque celui-ci ne peut être accordé en raison des nécessités de service.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 232-3, L. 232-6 et L. 232-7 du COTRAV.

3.3. Congé annuel

Minimum légal : 26 jours ouvrables.

Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié.

L'employeur peut ne pas accepter les congés pour la période souhaitée si les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise le justifient. Le congé accordé au salarié ne peut être annulé que d'un commun accord des parties.



Le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars, voire jusqu'à la fin de l'année suivante, dans certains cas :

- le droit au congé proportionnel de la première année de travail auprès de l'employeur peut être reporté à l'année suivante, à la demande du salarié, lorsqu'il n'a pu être pris durant l'année en cours ;
- le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit lorsque le congé demandé par le salarié lui a été refusé par l'employeur au motif que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise s'y opposaient ;
- le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux. La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant par conséquent droit au congé annuel de récréation ;
- le congé annuel non encore pris au début du congé parental peut également être reporté dans les délais légaux. Le congé parental (à temps plein) ne donne par contre pas droit au congé annuel de récréation ;
- le congé annuel peut également être reporté, sous certaines conditions, en cas de maladie au cours de l'année.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 233-4 et suivants du COTRAV.

3.4. Congé collectif

○ Définition :

Il y a congé collectif lorsque l'employeur décide de fermer son entreprise pour congé annuel.

○ Modalités :

La période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations du personnel, s'il en existe.

La période du congé collectif doit être notifiée aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

Certains secteurs spécifiques (tels que celui du bâtiment et du génie civil) sont soumis à des régimes particuliers en matière de congé collectif.



Toute entreprise étrangère doit respecter les dispositions résultant de conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale. Pour pouvoir déroger au congé collectif, les entreprises étrangères doivent remplir les mêmes conditions que les entreprises luxembourgeoises.

Base(s) légale(s) : Article(s) L. 233-10 du COTRAV.

3.5. Panorama des congés spéciaux

Congés extraordinaires (événements personnels ou familiaux) (Article L. 233-16 du COTRAV) :	Durée
Décès d'un parent ou allié du 2^{ème} degré du salarié ou de son conjoint/partenaire	1 jour
Mariage d'un enfant	1 jour pour chaque parent
Déclaration de partenariat du salarié	1 jour
Force majeure familiale urgente (maladie ou accident nécessitant la présence immédiate du salarié)	1 jour (sur une période d'occupation de douze mois)
Déménagement du salarié	2 jours (maximum 1 déménagement sur 3 ans auprès du même employeur ; sauf déménagement pour raisons professionnelles)
Décès du conjoint, du partenaire ou d'un parent ou allié du 1^{er} degré du salarié ou de son conjoint/partenaire	3 jours
Mariage du salarié	3 jours
Décès d'un enfant mineur	5 jours
Soins personnels ou aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne vivant dans le même ménage (raison médicale grave)	5 jours (sur une période d'occupation de douze mois)



Naissance d'un enfant (père ou second parent reconnu équivalent)	10 jours (cumulables par enfant)
Accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption (hors congé d'accueil légal)	10 jours à partir de l'entrée effective de l'enfant dans le ménage ou de la date d'effet de l'adoption

Autres types de congé	Durée
Congé Parental (Article(s) L. 234-43 et L. 234-44 du COTRAV) : - Temps plein ; - Temps partiel ; - Fractionné ;	- 4 ou 6 mois par parent ; - 8 ou 12 mois (réduction 50%) par parent ; - 1 jour /semaine ou 4x1 mois sur une période de 20 mois.
Congé pour raisons familiales (Article(s) L. 234-52 du COTRAV)	- 12 jours par enfant si l'enfant est âgé de 0 à moins de 4 ans accomplis ; - 18 jours par enfant si l'enfant est âgé de 4 ans accomplis à moins de 13 ans accomplis ; - 5 jours par enfant si l'enfant est âgé de 13 ans accomplis jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis, mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant. Pour les enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale d'enfant handicapé, la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas.
Congé individuel de formation (Article(s) L. 234-61 du COTRAV)	≤ 80 jours sur la carrière (≤ 20 sur 2 ans)



Congé sans solde pour formation (RGD du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue)	Durée minimale : 4 semaines consécutives Durée maximale : 6 mois consécutifs Cumul maximal de 2 ans par employeur
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Article(s) L. 234-66 du COTRAV)	Durée maximale : 5 jours ouvrables par cas et par an
Congé-jeunesse (Article(s) L. 234-2 du COTRAV)	Durée totale maximale : 60 jours Plafond : 20 jours par période de 2 ans
Congé sportif (Article(s) 15-3 de la loi modifiée du 3 août 2005 concernant le sport)	5 à 90 jours selon les cas Cumul en principe limité à 40 jours/an
Congé de la coopération au développement (Article(s) L. 234-34 du COTRAV)	Durée maximale : 6 jours / an
Congé d'accueil (adoption) (Article(s) L. 234-56 du COTRAV)	12 semaines
Congé pour mandats sociaux (RGD du 19 décembre 2008 concernant le congé pour mandat social)	Durée maximale : 4 heures par réunion/audience
Congé linguistique (Article(s) L. 234-74 du COTRAV)	≤ 200 heures Structure : 2 tranches (80 heures min / 120 heures max)
Congé culturel (Article(s) L. 234-10 du COTRAV)	2 à 12 jours / an ou / organisme selon les cas avec contingents annuels.
Congé spécial – volontaires des services de secours (Article(s) L. 234-23 et L. 234-24 du COTRAV)	7 ou 42 jours / an selon les cas
Congé de représentation des parents (Article(s) L. 234-78 et L. 234-79 du COTRAV)	2 demi-journées / mois pour les membres de la commission scolaire nationale



	8 jours / an pour les membres de la représentation nationale des parents
Congé sans solde (motifs personnels)	Non prévu par la loi - Accord libre entre employeur et salarié Suspension du contrat et du salaire

4. Incapacité de travail pour cause de maladie

4.1. Obligations d'information

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé :

- le jour même de l'empêchement, d'en avvertir l'employeur, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit ; et
- le 3^{ème} jour de son absence au plus tard, de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail depuis le 1^{er} jour d'absence et la durée prévisible de l'absence.

Ce délai de 3 jours endéans lequel le certificat médical est à remettre à l'employeur est un délai préfix non susceptible de prolongation, la loi ne distinguant pas selon le jour de survenance de la maladie, ni selon que ce délai inclut ou non des dimanches ou autres jours chômés.

Base(s) légale(s) : Article L. 121-6 du COTRAV.

4.2. Maintien du salaire

En principe, 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^{ème} jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 18 mois de calendrier successifs. Après l'écoulement de cette période, le salarié est pris en charge par la Caisse nationale de santé (CNS).

Néanmoins, le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail peut, dans certains cas, cesser pour le salarié en cas de décision de refus émise par la CNS, qui s'impose à l'employeur.



A défaut de remise d'un certificat médical et en l'absence de prestation de travail, le salarié est en absence injustifiée et n'a pas droit au paiement des salaires puisque le salaire est la contrepartie du travail fourni.

Base(s) légale(s) : Article L. 121-6 du COTRAV.

4.3. Protection contre le licenciement

- **Principe :**

Le salarié qui a respecté les 2 obligations d'information mentionnées ci-dessus est protégé contre toute forme de licenciement.

- **Limites :**

La protection n'est cependant pas applicable lorsque :

- l'incapacité de travail dûment déclarée est la conséquence d'un crime ou délit auquel le salarié a participé volontairement ;
- l'incapacité de travail est notifiée à l'employeur après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable ou de la lettre de licenciement, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié. Toutefois, dans cette dernière hypothèse, si le salarié a fait l'objet d'une hospitalisation urgente, la présentation du certificat médical dans les 8 jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effet la lettre de licenciement ou la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La protection contre le licenciement perdure pendant une période maximale de 26 semaines de maladie continue.

Base(s) légale(s) : Article L. 121-6 du COTRAV.



5. Télétravail

5.1. Définitions

Télétravail : forme d'organisation ou de réalisation du travail, utilisant généralement les technologies de l'information et de la communication, de sorte que le travail, qui aurait normalement été réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux.

Les dispositions concernant le télétravail ne s'appliquent pas :

- en cas de détachement à l'étranger ;
- au secteur du transport au sens large (hors administration) ;
- aux représentants de commerce ;
- aux co-working spaces, dans le sens où le travail est presté dans un bureau satellite de l'entreprise ;
- au smart-working, dans le sens d'interventions ponctuelles par smartphone ou ordinateur portable hors du lieu de travail ou lieu de télétravail usuel ;
- à toutes les prestations fournies à l'extérieur de l'entreprise à la clientèle.

Télétravail occasionnel : est considéré comme occasionnel le télétravail qui :

- est effectué pour faire face à des événements imprévus ; ou
- représente moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel du télétravailleur. La période de référence est l'année de calendrier.

Télétravail régulier : est considéré comme régulier le télétravail dans les autres cas.

Base(s) légale(s) : RGD du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail.

5.2. Forme

Caractère volontaire : Le télétravail repose sur un accord bilatéral entre l'employeur et le salarié, tant pour sa mise en place que pour son interruption.

Forme de l'accord – télétravail occasionnel : Une confirmation écrite de l'employeur est requise ; l'accord peut être formalisé par tout moyen (contrat, courriel, sms).



Forme de l'accord – télétravail régulier : Accord écrit obligatoire précisant notamment le lieu, les jours et horaires de télétravail, la joignabilité, les compensations éventuelles, la prise en charge des coûts et les modalités de retour à la formule de travail classique.

Ces éléments peuvent également être définis dans le cadre d'un régime spécifique de télétravail s'il en existe. Ils peuvent également être fixés par convention collective, accord d'entreprise ou accord avec la délégation, sans nécessité d'accord individuel distinct.

Base(s) légale(s) : RGD du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail.

5.3. Modalités particulières

Equipements, coûts et responsabilité : Lorsque le télétravail est régulier, l'employeur fournit l'équipement de travail nécessaire au télétravail et prend en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, en particulier ceux liés aux communications. Cette prise en charge peut prendre la forme d'un montant forfaitaire mensuel, à convenir d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié.

En cas de besoin, le télétravailleur peut demander un service approprié d'appui technique. L'employeur assume la responsabilité, sans préjudice de l'article L. 121-9 du Code du travail (dégâts causés par les actes volontaires ou par la négligence grave du salarié), des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le télétravailleur.

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

Retour au travail sur site : Le salarié ou l'employeur peut demander à tout moment un retour à la formule classique, selon les modalités prévues par l'accord écrit ou collectif.

Base(s) légale(s) : RGD du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail.



6. Droit à la déconnexion (dès 4 juillet 2026)

Principe	Règles et modalités d'application
Obligation de l'employeur	Définir un régime spécifique garantissant le respect du droit à la déconnexion lors de l'utilisation d'outils numériques à des fins professionnelles.
Champ d'application du régime	Le régime s'applique lorsque le salarié se trouve en dehors de son temps de travail.
Niveau de mise en place du régime	Le régime spécifique est défini au niveau de l'entreprise ou du secteur concerné.
Instrument juridique	Le régime est défini par convention collective de travail ou accord subordonné ; à défaut, il est défini par l'employeur, après information/consultation de la délégation du personnel ou d'un commun accord avec cette dernière pour les entreprises occupant au moins 150 salariés.
Contenu obligatoire du régime	Le régime doit réglementer : - les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques ; - les mesures de sensibilisation et de formation ; - les modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion. Il doit garantir le respect des règles légales et conventionnelles applicables en matière de durée du travail.

Base(s) légale(s) : Article L. 312-9 du COTRAV.