



Droit social luxembourgeois en ligne

Qu'est-ce que Legiwork ?

Legiwork est l'une des trois bases de données en ligne créées par **Legitech**, l'éditeur juridique de référence au Luxembourg. Principalement destinée aux responsables des ressources humaines et aux juristes spécialisés, **Legiwork** propose une information complète concernant le droit du travail luxembourgeois en droit positif : législation consolidée, jurisprudence y relative (textes *in extenso*), circulaires administratives, commentaires et notes rédigés par des professionnels renommés. Conçue en partenariat avec l'étude d'avocats **Castegnaro**, **Legiwork** est continuellement mise à jour par les équipes de **Legitech**.

Quelles sont les formules d'abonnement ?

Legiwork est uniquement accessible au travers de formules d'abonnements annuels qui permettent un accès illimité à l'ensemble de la base de données. Les différentes formules se différencient par le nombre de connexions simultanées proposées.

FORMULE ONE	Un seul accès à la fois. C'est la formule idéale pour les petites structures professionnelles, pour les entreprises qui ont un besoin ponctuel d'accéder à des informations juridiques et fiscales ou pour les entreprises qui veulent réserver un accès personnel et exclusif à chacun de leurs spécialistes.	700 €HT/AN soit 805 €TTC/AN
FORMULE 5 MAX	5 accès simultanés. Cette formule conviendra parfaitement aux petites et moyennes structures ayant un besoin plus intensif d'accéder à des informations juridiques et fiscales.	2 500 €HT/AN soit 2 875 €TTC/AN
FORMULE 10 MAX	10 accès simultanés pour des moyennes et grandes structures.	4 000 €HT/AN soit 4 600 €TTC/AN

Quelle est la configuration informatique requise ?

Le site **Legiwork** utilise la structuration XML et le développement Java. Il est optimisé pour PC fonctionnant avec *Internet Explorer 7* ou plus et un écran de résolution 1024x768 ou plus. Le site peut également être consulté avec les navigateurs *Mozilla Firefox*



ou *Google Chrome*. Pour les utilisateurs de Mac, l'utilisation du site nécessite un système d'exploitation récent (*MacOS X* au moins). Il peut être consulté avec les navigateurs *Safari*, *Opera*, ou *Mozilla Firefox*, mais fonctionnera peu ou pas avec *Internet Explorer*.

Il existe également une version optimisée pour les logiciels professionnels utilisés par les non-voyants à l'adresse <http://accessible.legiwork.lu>

Quelles sont les informations présentes sur Legiwork ?

Contenu au 15 octobre 2009 :

- le Code du Travail et tous ses règlements d'exécution
- le Code de la sécurité sociale et tous ses règlements d'exécution
- les conventions collectives déclarées d'obligation générale
- plus de 350 textes de lois consolidés
- 4000 décisions de justice in extenso des années 1970 à aujourd'hui (Tribunal du Travail, Conseil Supérieur des Assurances Sociales, Cour d'Appel, Cour de Cassation, Cour de Cassation française, CJCE) ;
- des commentaires de doctrine en droit du travail ;
- plus de 950 documents parlementaires à l'origine des textes lois et règlements de référence.

Comment utiliser ces informations ?

Legiwork vous permet d'enregistrer sur votre ordinateur les documents que vous consultez (format PDF), de les imprimer ou de les transmettre par courriel.

Legiwork vous offre également la possibilité de constituer et de sauvegarder vos recherches. Lorsque vous reprenez un de vos dossiers, **Legiwork** vous prévient si l'un des documents que vous avez sauvegardé a été modifié et vous offre la possibilité de le mettre à jour.

Lorsque vous désirez exploiter l'un de vos dossier – qu'il s'agisse de le sauvegarder, de l'imprimer, ou de le transmettre –, vous pouvez le transformer en un fichier PDF, qui sera automatiquement mis en page et doté d'une table des matières.

Comment les informations sont-elles présentées sur le site ?

La navigation sur le site a été conçue par des juristes pour prendre en compte les besoins réels des utilisateurs. Les équipes de **Legitech** portent une attention constante aux commentaires des abonnés pour rendre l'interface toujours plus facile à utiliser et plus adaptée à leur besoin.

L'interface est également disponible en langue anglaise. La majeure partie du contenu est en français, mais certains textes de lois sont en allemand et certains commentaires de doctrine en anglais.

La page d'accueil

La page d'accueil ouvre sur cinq modes de recherche de documents :

- une recherche globale par mots-clés
- une recherche avancée qui combine plusieurs critères (*voir ci-dessous*)
- un accès par source, si vous avez une référence précise à chercher
- un accès par domaine, pour une recherche plus analytique
- une recherche par l'identifiant unique associé à chaque texte des bases de données de **Legitech** : l'**ID**

L'accès par domaine est divisée en deux parties : Droit du Travail et Sécurité sociale. Au sein de chacune de ces parties, vous pouvez choisir d'accéder aux sous-domaines ou à des chapitres du code.

Les zones de recherches :

- A.** Recherche par ID
- B.** Recherche globale
- C.** Recherche avancée
- D.** Accès par source
- E.** Accès par domaine

The screenshot shows the Legiwork website interface. At the top left is the 'LEGIWORK by legitech' logo. To the right, it says 'droit social luxembourgeois en ligne' with a 'mise à jour continue' indicator and a UK flag. Below the logo is a navigation menu with items: 'Accueil', 'Le produit', 'Notre partenaire', 'Abonnements', 'Jobs by LexGo', 'Aide', 'ID:', 'Recherche globale:', and 'Recherche avancée'. There are also search input fields labeled 'A', 'B', and 'C'. The main content area is divided into several sections:

- ACTUALITÉS**: A list of recent updates with dates and brief descriptions.
- ACCÈS PAR SOURCE** (labeled 'D'): A grid of links for 'Législation', 'Jurisprudence', 'Doctrine', and 'Documents parlementaires'.
- ACCÈS PAR DOMAINE** (labeled 'E'): A grid of links for 'Droit du travail' and 'Sécurité sociale', each with sub-links and 'Le code' labels.

 On the left side, there is a login box with the text 'Vous n'êtes pas connecté.' and a 'Nous contacter' link. At the bottom, there is a footer with copyright information and legal mentions.

Le moteur de recherche avancée

Le moteur de recherche avancé permet de combiner plusieurs critères : contenu, date et type de document. L'expression que vous recherchez, par exemple **convention collective** apparaît en surligné dans les résultats de la recherche.

Recherche avancée

Documents contenant:

Tous les mots suivants:

Au moins un des mots suivants:

La phrase suivante:

Aucun des mots suivants:

Espace de recherche:

Droit du travail
 Sécurité sociale
 Les deux

Dates:

Type de date:

Du:

Au:

Options:

Inclure les documents abrogés ou caducs

Type de document:

<input checked="" type="checkbox"/> Législation	<input checked="" type="checkbox"/> Jurisprudence	<input checked="" type="checkbox"/> Doctrine	<input checked="" type="checkbox"/> Documents parlementaires
N° de mémorial: <input type="text"/>	Juridiction: <input type="text"/>	Auteur: <input type="text"/>	N° de dossier parlementaire: <input type="text"/>
N° de page: <input type="text"/>	N° de rôle: <input type="text"/>		
Nature: <input type="text"/>			
N° d'article: <input type="text"/>			
<input type="checkbox"/> Inclure les versions publiées au mémorial <input type="checkbox"/> Inclure les versions intermédiaires			

Les champs de recherche avancée

- A.** Contenu
- B.** Dates
- C.** Type

La recherche par ID

Chacun des documents présents dans l'une des trois bases de données **Legitax**, **Legiwork** et **Legicorp** possède un identifiant unique de un à cinq chiffres : l'**ID**. L'**ID** se trouve avant le titre de chaque document et apparaît lorsque vous positionnez la souris – sans cliquer – sur le titre d'un document dans une liste de résultat.

La recherche par **ID** est le moyen le plus rapide de

- trouver un document lorsque vous connaissez son identifiant,
- partager l'information avec d'autres abonnés à **Legiwork**.

Où que vous soyez dans le site, vous pouvez faire une recherche par **ID** en utilisant la case prévue à cet effet en haut à droite.

ocial luxembourgeois en ligne

mise à jour continue

ID:

Recherche globale:

La recherche par domaine

Lorsque vous faites une recherche par domaine en cliquant sur l'un des domaines proposés, les documents apparaissent classés par source du plus récent au plus ancien afin que l'actualité apparaisse toujours en première place. Les textes de base de la législation sont également mis en évidence.

ACCÈS PAR DOMAINE >>> Réglementation et conditions de travail

Texte à rechercher:

Retour

Legislation en vigueur

Nature	Intitulé	Date du document	Version applicable au
L	Code du Travail - Livre II - Réglementation et conditions de travail (art. L.211-1 à L.261-2)	31/07/2006	01/07/2009
L	Loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé.	14/03/1988	29/05/2008
L	Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation	24/10/2007	31/12/2007
L	Loi du 15 février 1979 portant approbation de la Convention N° 132 concernant les congés annuels payés, adoptée à Genève, le 24 juin 1970 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, à sa 54e session.	15/02/1979	05/03/1979
L	Loi du 17 février 2009 portant 1. introduction d'un congé linguistique; 2. modification du Code du Travail; 3. modification de la loi du 19 août 2008 relative aux aides à la formation-recherche	17/02/2009	01/03/2009
L	Loi du 16 mars 2009 relative aux soins palliatifs, à la directive anticipée et à l'accompagnement en fin de vie	16/03/2009	01/04/2009
RGD	Règlement grand-ducal du 8 octobre 1976 concernant la rémunération du travail des jours fériés légaux dans les entreprises à caractère saisonnier.	08/10/1976	12/10/1976
RGD	Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.	10/07/1974	28/07/1974
RGD	Règlement grand-ducal du 30 septembre 2005 portant application de l'article L.212-7 du Code du Travail.	30/09/2005	19/10/2005
RGD	Règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article L.234-52 du Code du Travail.	10/05/1999	27/05/1999

Document(s) trouvé(s): 27. Page 1/3

Jurisprudence

Doctrines

Documents parlementaires

L'écran d'accès par domaine

- A.** Les résultats pour la législation en vigueur classés par date
- B.** Les autres sources accessibles

Si vous cliquez sur un **Livre du Code du Travail** vous accédez d'abord à un écran intermédiaire qui présente son sommaire lorsque le texte en possède un. Une case vous permet d'accéder directement à un article par son numéro. Une fois que vous avez choisi le chapitre, vous accédez au document proprement dit.

DOCUMENTS LIÉS

Article souhaité:

SOMMAIRE

- TITRE PREMIER - DURÉE DE TRAVAIL (Art. L.211-1. - Art. L.214-10.)
 - Chapitre Premier - Durée de travail en général (Art. L.211-1. - Art. L.211-36.)
 - Chapitre II - Durée de travail des salariés, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration (Art. L.212-1. - Art. L.212-10.)
 - Chapitre III - Cumul d'emplois excédant quarante heures (Art. L.213-1. - Art. L.213-2.)
 - Chapitre IV - Durée de travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier (Art. L.214-1. - Art. L.214-10.)
- TITRE II - SALAIRE (Art. L.221-1. - Art. L.224-5.)
 - Chapitre Premier - Détermination et paiement des salaires (Art. L.221-1. - Art. L.221-2.)
 - Chapitre II - Salaire social minimum (Art. L.222-1. - Art. L.222-10.)
 - Chapitre III - Échelle mobile des salaires et traitements (Art. L.223-1. - Art. L.223-3.)
 - Chapitre IV - Cessions et saisies sur salaires (Art. L.224-1. - Art. L.224-5.)
- TITRE III - REPOS, CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS LÉGAUX (Art. L.231-1. - Art. L.234-77.)
- TITRE IV - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (Art. L.241-1. - Art. L.245-8.)
- TITRE V - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL (Art. L.251-1. - Art. L.254-1.)
- TITRE VI - TRAITEMENT DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL À DES FINS DE SURVEILLANCE DES SALARIÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL (Art. L.255-1. - Art. L.255-10.)

Document fourni par Legitech.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales, (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision. *Castegnare Cabinet d'Avocats et Legitech* ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Recherche à l'intérieur d'un document par son sommaire

- A.** Le sommaire du document, qui peut être exploré
- B.** L'accès direct à un article par son numéro
- C.** L'accès aux documents liés

Chacune des références présentes dans le document est cliquable lorsque le texte est présent sur **Legiwork**. Une rubrique **Documents liés**, affichée en bas de chaque article, vous présente également – classé par source – l'ensemble des textes qui pointent vers l'article que vous consultez.

Exploration d'un texte

- A.** Une référence cliquable
- B.** L'accès aux documents liés

Chapitre II - Salaire social minimum

Art. L.222-1.
Le salaire social minimum auquel peut prétendre toute personne salariée, d'aptitude physique et intellectuelle normale, sans distinction de sexe, est régi par les dispositions qui suivent.

Document(s) lié(s) 1

Art. L.222-2.

(1) Le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

(2) A cette fin, toutes les deux années, le Gouvernement soumet à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum.

Document(s) lié(s) 1 **B**

Art. L.222-3.
Sans préjudice des relèvements prévus à l'**article L.222-2**, l'adaptation du salaire social minimum à l'indice pondéré des prix à la consommation se fait conformément à l'**article L.223-1**.

Document(s) lié(s) 0

Art. L.222-4. (modifié par la Loi du 13 mai 2008 (Mém. A60 du 15/05/2008 P.790))

Les annotations de nos partenaires sont également cliquables.

Document(s) lié(s) 1

Livre Premier - Titre 2 du Code du Travail: Notion de contrat de travail

A titre préliminaire, il convient de noter que la loi du 24 mai 1989 relative au contrat de travail⁽¹⁾ a été intégrée au Livre Premier du Code du Travail en 2006 et en forme le titre 2. Ce titre est d'ordre public. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent y déroger, sauf dans un sens plus favorable au salarié. Est nulle et de nul effet toute clause qui vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations par rapport aux dispositions légales (**art. L. 121-3**)⁽²⁾.

I. Définition du contrat de travail

La loi ne définit pas expressément le contrat de travail. La définition du contrat de travail résulte d'une interprétation par les tribunaux des rapports liant l'employeur et le salarié (appelés ci-après « les parties »). Il appartient aux juridictions d'interpréter les contrats conclus entre parties aux fins de leur restituer leur véritable nature juridique, la seule volonté des intéressés étant impuissante à soustraire les salariés au statut social découlant nécessairement des conditions d'accomplissement de leur tâche⁽³⁾.

La jurisprudence a de manière récurrente défini le contrat de travail comme étant un contrat qui place un salarié sous l'autorité d'un employeur, qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement, et en vérifie le résultat⁽⁴⁾. Le critère essentiel quant à l'existence d'un contrat de travail est partant le lien de subordination.

Les salariés sont rémunérés pour fournir une prestation de travail à un employeur qui leur donne des ordres, les salariés acceptant le lien de subordination à l'égard de leur employeur.

La rémunération de la prestation de services n'est pas un critère distinctif du contrat de travail étant donné qu'elle se retrouve dans la plupart des autres conventions⁽⁵⁾. La rémunération constitue néanmoins un élément nécessaire du contrat de travail, sans cependant constituer un critère suffisant⁽⁶⁾. L'absence d'horaire fixe n'est pas un élément caractérisant suffisant⁽⁷⁾, ni le mode de rémunération, un salarié pouvant, suivant les cas, être rémunéré au temps, à la tâche, à la commission ou au pourcentage⁽⁸⁾.

Il y a lien de subordination suffisant dans le cas où l'employeur règle le travail du préposé en obligeant celui-ci à exercer sa tâche dans un lieu précis, à des heures et dans des conditions spécifiées. Il importe peu que ce lien de subordination ait été déterminé et précisé dès l'ingrès dans le contrat lui-même ou qu'il résulte simplement des conditions de travail effectives dans lesquelles la mission est exercée⁽⁹⁾. Le lien de subordination se caractérise aussi par le pouvoir de l'employeur de donner au salarié des ordres auxquels ce dernier doit se conformer sous peine de sanctions⁽¹⁰⁾. Ces ordres doivent avoir trait à un ensemble d'éléments: horaires à respecter, lieux de travail imposés, règlements, discipline à suivre, comptes-rendus réguliers à faire, fourniture de moyens⁽¹¹⁾ ...

A noter toutefois que la subordination n'exige pas de critères rigides et immuables, et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la nature du travail exécuté⁽¹²⁾.