

**N^{os} 5346⁹
5420⁵**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant introduction d'un Code du Travail

PROJET DE LOI

portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(30.5.2006)

Par dépêche du 14 juin 2004, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, soumit à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi portant introduction d'un Code du Travail. Le texte du projet de loi, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi, était accompagné d'un exposé des motifs ainsi que d'un commentaire des articles.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ainsi que l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers furent communiqués au Conseil d'Etat par dépêche du 18 octobre 2004. Les avis de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail sur le projet de loi ont été communiqués au Conseil d'Etat par dépêche du 10 décembre 2004. Le Conseil d'Etat a encore été saisi par dépêche du 2 décembre 2004 d'une série d'amendements au projet de loi sous rubrique. Par dépêches respectivement du 1er février 2005 et du 16 mars 2005, l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers ainsi que l'avis de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail au sujet des amendements ont été communiqués au Conseil d'Etat.

Par dépêche du 1er décembre 2004, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a encore soumis au Conseil d'Etat le projet de loi portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail. Le texte de ce projet de loi, également élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi, était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles détaillé.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics a été communiqué au Conseil d'Etat par dépêche du 29 décembre 2004, alors que l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers de même que l'avis de la Chambre de travail lui ont été adressés par une dépêche du 1er février 2005. L'avis de la Chambre des employés privés a fait l'objet d'une communication en date du 16 mars 2005.

L'avis de la Chambre d'agriculture sur les deux projets de loi en question n'est pas encore parvenu au Conseil d'Etat en date de ce jour.

Compte tenu de la connexité du projet de loi portant introduction d'un Code du Travail avec le projet de loi portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail, le Conseil d'Etat examinera conjointement les deux projets.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Dans tous les domaines du droit, le nombre des dispositions législatives et réglementaires s'est considérablement accru au cours des dernières décennies au point de constituer souvent pour le justiciable et même le praticien du droit un maquis inextricable.

Sachant que dans un Etat de droit le maintien de la fiction que „nul n'est censé ignorer la loi“ est nécessaire au fonctionnement de l'ordre juridique, le législateur ne peut assister à cette évolution sans réagir. Il n'existe malheureusement aucune solution miracle pour freiner concrètement cette évolution. Les citoyens réclament de la part de l'Etat une intervention régulatrice dans tous les domaines touchant à la vie en communauté. Le souci de justice rend ces interventions toujours plus complexes. Cette tendance n'est évidemment pas de nature à freiner l'ardeur du législateur dans un proche avenir. A supposer même que le législateur luxembourgeois déciderait de s'opposer à la multiplication des réglementations nouvelles, il serait néanmoins contraint de légiférer pour assurer la transposition des nombreuses directives européennes qui constituent à l'heure actuelle une base essentielle de l'œuvre législative nationale.

Or, la prolifération des règles législatives, souvent à finalité contradictoire, entraîne des incertitudes sur les conditions d'application de la loi et fait apparaître le spectre de l'insécurité juridique. A trop vouloir légiférer, on asphyxie l'effet de la loi. Le citoyen censé être protégé se retrouve démuné.

Le mode de publication des lois au Mémorial permet au praticien de connaître le flux des lois, mais ne permet plus d'assimiler le stock des lois existantes.

Certes, tous les pays du monde industrialisé sont confrontés au même problème, mais la situation paraît encore plus frustrante dans un pays comme le Luxembourg, où, notamment en l'absence de doctrine universitaire les ouvrages de recherche juridique sont rares, le travail critique d'interprétation et de discussion des lois et de la jurisprudence se limite à quelques ouvrages de vulgarisation et de compilation.

Le Conseil constitutionnel français a, à juste titre, érigé le respect de l'accessibilité et de l'intelligibilité de la loi en objectif à valeur constitutionnelle en se fondant sur les articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen: „en effet, l'égalité devant la loi énoncée par l'article 6 de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et „la garantie des droits“ reprise par son article 16 pourrait ne pas être effective si les citoyens ne disposaient pas d'une connaissance suffisante des normes qui leur sont applicables; une telle connaissance est en outre nécessaire à l'exercice des droits et libertés garantis tant par l'article 4 de la Déclaration, en vertu duquel cet exercice n'a de bornes que celles déterminées par la loi, que par son article 5, aux termes duquel „tout ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas“ “ (décision du Conseil constitutionnel No 99/421 DC du 16 décembre 1999).

Dans un arrêt du 26 avril 1979 *Sunday Times contre Royaume-Uni*, la Cour européenne des droits de l'homme a imposé que la „loi“ soit „suffisamment accessible“: „le citoyen doit pouvoir disposer de renseignements suffisants, dans les circonstances de la cause, sur les normes juridiques applicables à un cas donné. [...] On ne peut considérer comme une „loi“ qu'une norme énoncée avec assez de précision pour permettre au citoyen de régler sa conduite; en s'entourant au besoin de conseils éclairés, il doit être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à dériver d'un acte déterminé.“

Le Conseil européen de Lisbonne a invité la Commission, le Conseil et les Etats membres de l'Union européenne, eu égard à leurs compétences respectives, à „définir, d'ici 2001, une stratégie visant, par une nouvelle action coordonnée, à simplifier l'environnement réglementaire, y compris le fonctionnement de l'administration publique tant au niveau national que communautaire“. En application de ces conclusions, les ministres chargés de l'administration publique des Etats membres ont chargé un groupe d'experts de haut niveau de l'établissement d'un rapport sur la qualité de la réglementation tant au niveau national qu'euro-péen. Le „rapport Mandelkern“, du nom du président de cette commission, fut déposé le 13 novembre 2001. Dans ce rapport, les experts proposent toute une série de mesures parmi lesquelles figure également la proposition d'accroître la cohérence du corpus des lois et des règlements notamment par l'élaboration de compilations thématiques ou de codes.

Les efforts, régulièrement entrepris et consistant à publier au Mémorial des „textes coordonnés“ des lois les plus fréquemment sujettes à modification constituent certes un progrès, mais ne peuvent être une réponse satisfaisante. Il en est de même des compilations de lois improprement publiées sous le

nom de „Code“ telles que le Code de l'environnement, le Code administratif, le Recueil des lois spéciales, le Code de la Santé, le Code de l'Environnement, le Code de l'Education nationale, le Code de la Route ou le Code des Consommateurs.

Malheureusement, les mises à jour de ces compilations ne sont pas publiées à intervalles réguliers.

Par contre, la codification peut constituer un moyen permettant de contribuer à l'accessibilité de la loi. Les objectifs poursuivis par une codification de toutes les règles de droit existantes dans une branche de droit sont clairs. Il s'agit de structurer les règles et de repérer au passage les incohérences du système. A la place d'un flot juridique de règles éparses et publiées au jour le jour, auquel le justiciable doit se conformer, le codificateur souhaite mettre un code méthodique, raisonné et coordonné. Guy Braibant a défini la codification comme suit: „Codifier, ce n'est pas compiler ou empiler; ce n'est pas mettre bout à bout des textes dans un ordre quelconque comme le font certains éditeurs privés; ce n'est pas non plus légiférer, établir des lois nouvelles, ponctuelles sur différents sujets. La définition la plus large que l'on puisse donner c'est „regrouper des textes – il s'agit toujours de textes de droit écrit et non de jurisprudences – dans des ensembles cohérents.“ (G. Braibant, *La problématique de la codification, Hommage à Lucien Mehl, La Documentation Française, 1999*)

La codification a-t-elle pour objet de réformer la loi, c'est-à-dire de changer la loi, ou doit-elle se limiter à reformer?

La première approche est celle qui fut choisie au moment de l'élaboration des grands Codes de Napoléon. Les auteurs de ces Codes ont commencé par consolider le droit en engageant une réflexion globale sur la législation applicable dans une branche déterminée du droit. Cette approche est alléchante, mais, devant l'ampleur de la tâche, les promoteurs d'une codification du droit contemporain ont dû y renoncer. Les temps sont révolus où un domaine aussi vaste que le droit civil pourrait être rassemblé en 2.281 articles comportant chacun un, sinon deux alinéas. Selon Monsieur Rémy Schwartz, rapporteur général de la Commission supérieure de codification française, „l'expérience montre qu'il est impossible de mener de front une réforme générale et une codification. Il faut d'abord codifier avant de réformer au vu d'un état du droit clarifié, ou modifier des normes puis, ensuite seulement, codifier. Chaque fois que le Gouvernement a voulu mener de pair réforme générale du droit en vigueur et codification, cette dernière a été *in fine* arrêtée ou abandonnée. Il faut donc tolérer provisoirement certaines „malfaçons“ ou „incohérences juridiques“ existantes.“ (Rémy Schwartz, *Eloge de la codification, Edition du Jurisclasser, Droit administratif, décembre 2002, page 11*).

L'approche adoptée dans le présent projet poursuit également un but plus modeste. La codification se fait à droit constant. La norme en vigueur restera inchangée. La codification devra se limiter à synthétiser la norme et à la présenter selon un plan plus cohérent. Elle n'améliore dès lors pas la loi mais ne fait qu'acter l'état existant.

Ce faisant, le Code, une fois adopté, fait mieux ressortir les incohérences et les lourdeurs de la législation en vigueur et incitera éventuellement le législateur à procéder dans un deuxième temps à des adaptations du droit en vigueur.

Le Conseil d'Etat a rarement manqué une occasion pour souligner l'importance et l'urgence à voir élaborer un Code en matière de droit du travail. Il salue dès lors l'œuvre entreprise et approuve le choix du Gouvernement de codifier dans un premier temps à droit constant.

Le Conseil d'Etat souhaite néanmoins souligner que la codification ne peut plus constituer la seule réaction à l'inflation législative. Le problème de fond consistant dans l'incapacité pour un citoyen d'assimiler le flot continu de dispositions législatives nouvelles n'est nullement résolu, ni même attaqué. Ce phénomène nécessite une réflexion plus globale et dépasse de loin le contexte luxembourgeois.

Les auteurs critiques à l'égard de la reprise de l'œuvre de codification ont également souligné que „la codification apparaît à certains égards comme une idée archaïque“ (Stéphane Guy, *„La Codification: Une utopie“ RFD CONS. 1996, page 300*), dans la mesure où elle tend simplement à faciliter la consultation du droit sur un support papier. Il est évident que les efforts entrepris depuis quelques années afin d'améliorer l'outil informatique et notamment l'accès au droit en vigueur par le développement du portail juridique LEGILUX sur Internet ont eu des effets au moins aussi bénéfiques pour l'accessibilité au droit que ceux qu'on peut espérer atteindre par le Code du travail sous avis.

Un ouvrage comportant 457 pages (version du projet de loi imprimé) et proposant des regroupements des dispositions en vigueur qui ne sont pas toujours empreintes d'une logique sans faille – le Conseil

d'Etat aura l'occasion d'y revenir – se prêtera toujours difficilement à une consultation rapide. Ceci est d'autant plus vrai que le projet de Code, dans sa version sous avis, n'est pas complété par un index des mots-clés et une table de concordance. Or, aucun index sur support papier ne peut atteindre la rapidité et la précision des moteurs de recherches via Internet. En tenant compte du rythme effréné des changements législatifs en matière de droit du travail – pas moins de 17 projets de loi, prévus pour être intégrés dans le Code du travail, sont actuellement déposés –, la version papier du futur Code du travail ne constituera plus jamais un instrument de travail à jour. Seule la version en ligne aura un intérêt pratique indéniable.

L'évocation de 17 projets de loi déposés (pour le relevé détaillé, il est renvoyé à l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers) souligne également les problèmes qui risquent de surgir pendant la période transitoire entre la date du dépôt du projet à la Chambre et l'adoption d'un code par le législateur. Il va de soi que le législateur devra adopter le Code du travail dans une version englobant toutes les lois adoptées en la matière avant l'entrée en vigueur du Code. Toute disposition légale adoptée postérieurement à la date de l'adoption du Code du travail et rentrant dans le champ d'application du Code ne constituera évidemment plus une loi autonome, mais une loi modifiant ou complétant telle ou telle disposition du Code du travail.

Les auteurs du projet ont proposé une numérotation du Code selon le système de numérotation dit „décimal“ reflétant le découpage de chaque partie du Code en livres, titres et sous-titres. Les 6 Codes officiellement désignés comme tels, actuellement en vigueur, avaient tous adopté une numérotation continue des articles. Ce dernier système consiste à numéroter les articles les uns après les autres de 1 à 1.000 ou 2.000.

Force est de constater que le nouveau système de numérotation décimal a été utilisé dans tous les Codes adoptés en France depuis la renaissance du processus de codification suite à la création d'une commission supérieure de codification par le décret No 89-647 du 12 septembre 1989. Les promoteurs de ce système de numérotation, dont Monsieur Rémy Schwartz susmentionné, qui a également été consulté dans le cadre de l'élaboration du projet sous avis, ne manquent pas de souligner l'avantage de ce système qui évite de figer immédiatement le Code en permettant d'insérer de nouvelles dispositions législatives par l'adjonction de nouveaux livres, titres, chapitres ou articles, sans être obligé d'avoir recours à la numérotation en *bis*, *ter* ou *quater*. La numérotation dite décimale permet également à l'usager de connaître la place d'un article dans le Code et donc la matière sur laquelle il porte.

Le Conseil d'Etat peut se rallier au choix effectué par les auteurs du projet. Encore faudrait-il appliquer le système préconisé par les codificateurs français dans toute sa rigueur. Or, les auteurs du projet de Code du travail ont décidé de refléter le découpage en sous-titres dans le système, ce qui est proscrit dans le système décimal tel qu'élaboré pour les Codes français récents. Il y a également lieu de faire abstraction des sous-sections dans le corps du Code.

Il est absolument urgent de codifier parallèlement à la partie législative la partie réglementaire correspondante, alors que les usagers ont besoin d'avoir à leur disposition des Codes complets. Le maintien de dispositions réglementaires éparses, à partir du moment où la partie législative du nouveau Code sera entrée en vigueur, génère des difficultés de compréhension, le texte du règlement ne permettant plus d'identifier le lien avec la disposition légale habilitante. Le Conseil d'Etat insiste dès lors à disposer dans un avenir très proche de la partie réglementaire du Code du travail.

*

EXAMEN DU CODE DU TRAVAIL

1. La codification d'un domaine du droit devrait offrir la possibilité de refondre le texte dans une coulée unique de sorte à en harmoniser le dispositif. La codification devrait se démarquer d'une simple compilation des textes, qui se contenterait à réunir dans un instrument unique différentes mesures législatives. Même une codification à législation constante devrait se distinguer de la compilation des textes par un effort de rédaction.

Pour illustrer son propos, le Conseil d'Etat se rapporte par exemple à l'article L-212-9 du texte gouvernemental dont le paragraphe 3 reprend les dérogations aux principes de la durée maximale et du non-renouvellement des contrats à durée déterminée en reprenant pour différentes catégories de travailleurs les textes, identiques quant au fond, mais différant quant au libellé, adoptés dans le cadre de différentes lois. Dans un effort de codification, le paragraphe 3 pourrait se lire comme suit:

„(3) Par dérogation aux dispositions qui précèdent, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant vingt-quatre mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée, les contrats conclus

1. avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg;
2. par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle; b) la promotion de la création artistique;
3. entre les centres de recherche publics et des chercheurs;
4. ...“

Tout en se rendant compte que l'effort de codification entrepris est limité par les règles de la codification à législation constante, le Conseil d'Etat s'est employé à éviter à différents endroits du texte qu'il propose des duplications inutiles.

2. La codification exige une application rigoureuse et soutenue des règles de la technique législative. On rappellera que l'article constitue l'unité fondamentale d'une loi et d'un Code. L'article se subdivise en alinéas. Plusieurs alinéas ayant trait à un même objet peuvent être regroupés dans des paragraphes.

Pour les énumérations, on emploiera des numéros (1., 2. etc.); pour les subdivisions d'un numéro, des lettres (a), b etc.). Pour illustrer son propos, le Conseil d'Etat renvoie aux articles subséquents 321-5 et 321-6 du texte gouvernemental qui emploient le premier une énumération avec des lettres, le second une énumération avec des chiffres arabes.

Les chapitres regroupent un nombre important d'articles. Ils se décommandent certainement lorsqu'ils ne comportent qu'un seul article, comme tel est le cas, par exemple, pour les articles 352-1 à 354-3 du projet gouvernemental. Les chapitres importants peuvent être subdivisés en sections.

Un Code comporte normalement la structure suivante: Parties, Livres, Titres, Chapitres, Sections, articles. Les auteurs prévoient encore des sous-titres ou des sous-sections; comme ces subdivisions n'ajoutent rien à la clarté du texte, il y a lieu d'après le Conseil d'Etat d'en faire abstraction, *a fortiori* que la méthode employée est contraire au système de numérotation décimale que les auteurs se proposent de transposer. Pour l'agencement du Code, le Conseil d'Etat a suivi le modèle de numérotation préconisé par la légistique française. Contrairement au texte du projet gouvernemental, le texte proposé par le Conseil d'Etat ne retient pas de sous-titres, mais se limite à des livres, titres, chapitres. Dès lors un remaniement substantiel de certaines parties du Code est proposé.

3. Dans le cadre de ce remaniement, le Conseil d'Etat a procédé à un réagencement de certaines parties du Code. Il est renvoyé à cet égard à la table des matières. Aussi le Conseil d'Etat se limite-t-il à quelques observations:

- Les auteurs réservent le Livre Ier aux dispositions d'ordre public, alors même que celles-ci se limitent à un seul article. Quant au fond, le texte énumère les dispositions d'ordre public découlant d'une directive communautaire. L'énumération n'est cependant pas exhaustive, alors que le Code du travail contient d'autres dispositions d'ordre public. Afin de tenir compte des impératifs de la législation communautaire, on aurait pu reprendre une disposition renvoyant à la directive communautaire dans le cadre de chaque chapitre concerné. Toutefois, afin de respecter les intentions des auteurs, le Conseil d'Etat n'insiste pas à procéder de cette façon, mais propose de faire du dispositif en question un Titre préliminaire.
- Le Livre Ier reprendra dans la structure proposée par le Conseil d'Etat toutes les dispositions relatives aux relations individuelles et collectives du travail. Ont été insérés comme Titres dans ce Livre: en dehors du contrat d'apprentissage, du contrat de travail et des conventions collectives de travail, le travail intérimaire, le détachement des travailleurs, l'emploi des étudiants pendant les vacances, repris du Livre III, Titre IV intitulé „Conditions spécifiques de travail“ du projet gouvernemental. Il en est de même de l'emploi des travailleurs à temps partiel, qui formeront le chapitre III sous le Titre II consacré au contrat de travail. On notera que le dispositif concernant le *contrat d'apprentissage* mériterait une révision quant au fond, alors que certaines formulations semblent désuètes.
- Le Livre II est réservé à la réglementation et aux conditions de travail. A noter que le chapitre spécifique à la *durée de travail* des employés a été supprimé. En effet, il est pour la grande majorité des dispositions redondant avec celui consacré aux ouvriers. Le chapitre sous revue s'applique donc

à tous les travailleurs. Dans la mesure où des distinctions subsistent dans la législation, le champ d'application de ces dispositions spécifiques est limité soit aux ouvriers, soit aux employés privés.

- Le Livre III (Livre VII dans le projet gouvernemental) consacré à la santé et la sécurité au travail est élargi à la protection des travailleurs pour y inclure la protection des femmes enceintes et allaitantes et l'emploi des jeunes travailleurs. Ont encore été reprises dans ce livre les dispositions de la loi du 20 mai 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail.
- Le Livre IV est réservé à la représentation du personnel.
- Au Livre V consacré à l'emploi et au chômage ont encore été repris les dispositifs relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés et des travailleurs à capacité de travail réduite.
- Le Livre VI regroupe toutes les dispositions organiques se rapportant à l'Inspection du travail et des mines, à l'Administration de l'emploi, au Fonds pour l'emploi et à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi.

Les auteurs du projet avaient regroupé dans un titre toutes les dispositions pénales et de surveillance. Même si cet effort de regroupement s'avère louable, il impose cependant au lecteur de multiples renvois. Dès lors le Conseil d'Etat propose d'en faire abstraction. Dans la mesure où dans ce cadre les dispositions pénales rappellent des prescriptions qui font l'objet du droit pénal général, il y a lieu de les supprimer. Tel est le cas pour les dispositions libellées: „Le livre 1er du Code pénal ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux infractions visées au présent article.“

4. Les auteurs du Code ont repris intégralement certains textes légaux, contenant certes des parties relevant du droit du travail, mais comportant par ailleurs des parties relevant d'autres branches du droit. Ainsi par exemple la loi sur le congé parental comporte-t-elle certes des dispositions relevant du droit du travail, comme l'ouverture du droit au congé parental, mais contient par ailleurs un volet prestations qui relève de la législation sur les prestations familiales. Il en est de même du revenu minimum garanti prévu pour les personnes handicapées, qui relève de la protection sociale et non du droit du travail.

Dans le même ordre d'idées, il y a lieu de noter la législation sur les cessions et saisies, qui relève principalement du droit judiciaire, mais qui comporte des éléments du droit du travail, comme les cessions et saisies à opérer par l'employeur sur les rémunérations du travail ainsi que des dispositions s'adressant aux organismes de sécurité sociale pour les cessions et saisies sur les pensions ou rentes.

On citera encore l'exemple des différents congés spéciaux, pour lesquels les auteurs ont fait un effort de regroupement. Toutefois, se pose en l'occurrence le problème que les lois prévoyant ces congés permettent l'accès non seulement aux travailleurs salariés, mais encore aux travailleurs non salariés, dont le statut ne relève certainement pas du droit du travail. Se pose, par ailleurs, le problème de l'application de la législation du travail aux fonctionnaires et personnes leur assimilées, dont le régime de travail est en principe régi par leur statut légal.

Dans ces cas, la version du texte proposée par le Conseil d'Etat fait abstraction des dispositions étrangères au droit du travail. Le Conseil d'Etat ne reprendra donc que les dispositions ayant trait à cette branche du droit.

Eventuellement, on aurait pu utiliser en l'occurrence la technique d'un Code pilote et d'un Code suiveur. Le Conseil d'Etat propose dès lors:

- de laisser subsister les textes d'origine, qui ne feront donc pas partie du dispositif abrogatoire, contrairement aux propositions du projet gouvernemental (les textes visés seront indiqués dans l'article 4 du projet de loi tel que proposé par le Conseil d'Etat);
- de ne reprendre dans le Code du travail que les mesures relevant du droit du travail proprement dit.

Le Conseil d'Etat prévoit par ailleurs à l'article 2 du projet de loi de faire abroger la loi du 12 juillet 1895 concernant le paiement des salaires des ouvriers, telle qu'elle a été modifiée par la suite, sans que ses dispositions aient été intégrées dans le texte du Code alors qu'elles sont surannées.

Le Conseil d'Etat propose enfin d'inclure dans l'article 4 du projet de loi une disposition prévoyant la modification de plein droit des articles afférents du Code en cas de changement de la loi de base organique. Il tient à observer que si dans le Code sont reproduites des dispositions figurant déjà dans

d'autres lois maintenues en vigueur, il importe de mettre les dispositions suivies en évidence en les reproduisant en caractères italiques.

5. Pour certaines dispositions, l'application est limitée dans le temps. Comme les délais prévus dans ces textes sont d'ores et déjà révolus, leur prorogation se fait généralement dans le cadre des lois budgétaires. Il en résulte une insécurité juridique importante, dans la mesure où l'on doit se référer à telle ou telle loi budgétaire pour connaître l'applicabilité de la disposition en cause. Aussi le Conseil d'Etat a-t-il repris dans le Code les dispositions en cause, tout en supprimant les dispositifs s'y rapportant limitant leur application dans le temps. Dans la mesure où une disposition s'avérerait par la suite inopportune, compte tenu des expériences acquises, il appartiendra à la loi formelle d'en prévoir l'abrogation ou la modification.

6. Certaines dispositions sont à redresser pour tenir compte des impératifs constitutionnels. Leur maintien dans la forme initiale devrait provoquer une opposition formelle du Conseil d'Etat:

- Le texte figurant à l'article 512-14 du projet gouvernemental disposant que „Les dispositions de l'article L. 512-7 peuvent être abrogées à tout moment par règlement grand-ducal à prendre sur avis obligatoire du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.“ a été supprimé dans la version proposée par le Conseil d'Etat, alors qu'il est contraire au parallélisme des normes juridiques.
- Un règlement grand-ducal ne saurait être subordonné à l'avis obligatoire du Comité de coordination tripartite. Aussi le dispositif de l'article L. 543-19 a-t-il été changé pour le mettre en conformité avec la Constitution.
- Le texte envisagé à différents endroits, contrairement aux dispositions constitutionnelles applicables, des règlements ministériels. Le Conseil d'Etat les a remplacés par des règlements grand-ducaux, tout en substituant, le cas échéant, à la formule „sur avis des chambres professionnelles“ la formule „les chambres professionnelles demandées en leur avis“.
- Le libellé „le ministre ayant le Travail dans ses attributions fixe par règlement la forme et le contenu du formulaire-type à utiliser par l'employeur“ a été remplacé par le libellé „le ministre ayant le Travail dans ses attributions détermine la forme et le contenu du formulaire-type à utiliser par l'employeur“.

7. Sur le plan formel, le Conseil d'Etat a repris en principe les redressements opérés par le projet gouvernemental. Par ailleurs, il a fait un certain nombre de redressements supplémentaires, notamment:

- Les nombres ont été mis systématiquement en toutes lettres, sauf s'il s'agit de nombres complexes. Les délais ont été mis en toutes lettres.
- Le terme „stipulation“, impropre s'il se réfère à un dispositif légal, a été remplacé par le terme „disposition“.
- Les précisions se rapportant à certains points dans le cadre d'une énumération ont été retirées et déplacées à la suite de l'énumération.
- Si un dispositif se réfère à une date d'entrée en vigueur d'une loi, celle-ci a été remplacée par une date fixe, afin d'éviter que lors d'une consultation du Code l'on doive se rapporter au texte initial.
- Certains dispositifs ont été reformulés pour éviter des redondances.
- Dans la logique de l'arrêté grand-ducal du 7 août 2004 portant constitution des ministères, le ministre ayant l'Economie dans ses attributions a été remplacé par le ministre ayant les Classes moyennes dans ses attributions dans le cadre du contrat d'apprentissage. Dans le cadre du Livre V – *Emploi et chômage*, le texte proposé par le Conseil d'Etat se réfère de manière uniforme au ministre ayant dans ses attributions l'Emploi.

Ces différents redressements ne comportent aucune modification quant au fond.

Certaines dispositions ont été supprimées, alors qu'elles ne font pas de sens:

Dans l'énumération des infractions se rapportant au chapitre de la protection des femmes enceintes et allaitantes, le Conseil d'Etat conçoit mal que la sanction de la nullité d'une disposition conventionnelle illégale puisse encore donner lieu à une sanction pénale.

Au chapitre relatif au/à la délégué(e) à l'égalité, le renvoi „sans préjudice du dernier alinéa de l'article L-415-1(2) ci-dessus“ a été supprimé alors que le paragraphe en question n'est pas divisé en alinéas.

Au chapitre consacré au comité d'entreprise européen, les dispositions transitoires ont été supprimées, alors que les hypothèses y visées ont d'ores et déjà dû se réaliser.

Dans les annexes, le Contrat type pour l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires n'a pas été retenu, alors qu'aux termes du dispositif il est déterminé par le ministre du Travail. Il ne s'agit donc pas d'une annexe faisant partie intégrante de la loi formelle.

8. Le texte proposé par le Conseil d'Etat tient compte des amendements gouvernementaux. Ont été insérées par ailleurs les lois intervenues depuis le dépôt du projet, à savoir:

- la loi du 21 décembre 2004 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum;
- la loi du 21 décembre 2004 modifiant 1. le Code des assurances sociales; 2. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
- la loi du 1er juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle; 2. le Code des assurances sociales; 3. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; 4. la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi; 5. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; 6. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs;
- la loi du 3 août 2005 concernant le sport et portant a) modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés; b) modification du Code des assurances sociales; c) dérogation aux articles 5 et 9 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où d'autres dispositions légales se réfèrent à l'une des dispositions abrogées, ces renvois doivent se faire aux dispositions afférentes du Code.

Par ailleurs, une disposition transitoire à l'article 5 du projet de loi tel que proposé par le Conseil d'Etat autorisera le Grand-Duc à procéder à la codification des lois pouvant intervenir en matière de droit du travail entre le 1er octobre 2005 et l'entrée en vigueur de la loi sous examen.

A toutes fins utiles, le Conseil d'Etat aimerait d'ores et déjà préciser que la „table des matières“ du Code émane implicitement de la structure même de celui-ci et qu'elle ne saurait dès lors pas, à l'avenir, devenir l'objet d'une modification autre que celle affectant directement les subdivisions du Code.

*

Le texte proposé par le Conseil d'Etat sera agencé comme suit, en vue de comporter:

- un article 1er de la loi proprement dite introduisant le Code du travail;
- un article 2 de la loi déterminant les dispositions abrogatoires;
- un article 3 de la loi relatif aux références faites aux anciennes dispositions législatives se trouvant intégrées dans le nouveau Code;
- un article 4 permettant la modification de plein droit de dispositions du Code du fait de la modification des lois originaires maintenues en vigueur;
- un article 5 de la loi relatif aux dispositions transitoires;
- un article 6 de la loi fixant son entrée en vigueur;
- l'Annexe à la loi comportant le dispositif du Code du Travail et une table analytique des matières.

L'intitulé du projet de loi, tout en visant les deux projets de loi examinés, se limitera au libellé suivant:

„Projet de loi portant introduction d'un Code du travail“.

*

TEXTE PROPOSE PAR LE CONSEIL D'ETAT**PROJET DE LOI****portant introduction d'un Code du travail**

Art. 1er. Les dispositions annexées à la présente loi constituent le Code du travail.

Art. 2. Sont abrogés:

1. la loi du 12 juillet 1895 concernant le paiement des salaires des ouvriers, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
2. la loi du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
3. l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage, tel qu'il a été modifié par la suite, à l'exception de son article 26, alinéa 2;
4. la loi du 22 avril 1966 portant réglementation du congé annuel payé des salariés, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
5. la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
6. les articles 24 à 30, ainsi que les articles 34 et 34-1 de la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers; 2. le contrôle médical des étrangers; 3. l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
7. la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
8. les articles 1er à 3, ainsi que les articles 13 à 31 de la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
9. la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
10. la loi du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
11. la loi du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
12. les articles 1er à 10, 12 à 32 et 41 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
13. la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
14. les articles 1er et 2, paragraphes (1) et (2), alinéas 1 à 5, les articles 11 à 16, 18 à 28 et 30 à 48 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant. 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
15. la loi du 3 août 1977 ayant pour objet: I. d'interdire le travail clandestin; II. de modifier l'article 26 de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
16. les articles 1er à 3, 6, 8, paragraphes (2) à 10, 15 à 21, 23, ainsi que l'article 24, paragraphes (1) à (3) de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
17. la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, telle qu'elle a été modifiée par la suite;

18. la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
19. la loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires;
20. l'article 13 paragraphe (2) de la loi modifiée du 9 mars 1987 ayant pour objet 1. l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public; 2. le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public, tel qu'il a été modifié par la suite;
21. la loi du 20 mai 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail;
22. la loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
23. la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
24. les articles 46 à 51 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
25. la loi du 24 décembre 1990 sur la préretraite, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
26. l'article 17 de la loi modifiée du 5 juillet 1991 portant a) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement à la fonction d'instituteur; b) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement au certificat de qualification de chargé de direction; c) création d'un pool de remplaçants pour l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire; d) dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
27. la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
28. les articles 1er à 4 et 6 à 10, ainsi que les articles 12 et 13 de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
29. l'article 16, paragraphe (3) de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie, tel qu'il a été modifié par la suite;
30. la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
31. les articles 1er à 6 et 9 à 25 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
32. la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
33. la loi modifiée du 25 avril 1995 ayant trait à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
34. la loi modifiée du 15 mai 1995 portant 1) modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; 2) modification de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi;
35. les articles III et VIII de la loi modifiée du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
36. l'article 14 de la loi modifiée du 28 avril 1998 portant a) harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal; b) modification de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
37. l'article 7 de la loi modifiée du 10 juillet 1998 portant approbation de la Convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement, d'une part, et l'Archevêché, d'autre part, concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire;

38. les articles I, IIbis, XXIV et XXVII de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
39. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
40. les articles 1er et 2, paragraphes (1) et (3), ainsi que les articles 3 à 13 de la loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
41. la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois;
42. la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs;
43. la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs;
44. la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;
45. la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;
46. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle telle qu'elle a été modifiée par la suite;
47. l'article 11 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
48. la loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel;
49. la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail;
50. la loi du 19 décembre 2003 portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement et de partie d'entreprise ou d'établissement;
51. la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Art. 3. Les références à des dispositions abrogées par la présente loi sont remplacées par les références aux dispositions correspondantes du Code du travail.

Art. 4. Sont modifiées de plein droit par l'effet de leur modification subséquente, les dispositions du présent Code qui citent en les reproduisant des articles ou parties d'articles des lois suivantes:

- a) la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes;
- b) la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation;

- c) la loi modifiée du 26 mars 1976 concernant l'éducation physique et le sport;
- d) la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil pour les salariés du secteur privé;
- e) la loi modifiée du 25 avril 1994 instituant un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage;
- f) la loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel;
- g) la loi modifiée du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement;
- h) la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Art. 5. Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat, peut procéder à l'insertion dans le Code institué par la présente loi des dispositions légales en matière de droit du travail adoptées avant l'entrée en vigueur du présent Code et qui n'y ont pas été reprises.

Ce règlement peut encore procéder à l'abrogation desdites lois en complétant la liste figurant à l'article 2.

Art. 6. La présente loi entre en vigueur le xx.xx.xxxx.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 30 mai 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Pour le Président,
Le Vice-Président,
Jean-Pierre SINNER

*

ANNEXE¹**CODE DU TRAVAIL**

*(Les articles imprimés en italiques ont été repris de lois originaires
maintenues en vigueur)*

TABLE DES MATIERES

TITRE PRELIMINAIRE – Dispositions d’ordre public	22
Livre premier – Relations individuelles et collectives du travail	23
TITRE PREMIER – Contrat d’apprentissage	23
<i>Chapitre Premier – Formation du contrat d’apprentissage</i>	<i>23</i>
Section 1. Définition	23
Section 2. Conditions préalables à l’apprentissage	23
Section 3. Forme du contrat	24
Section 4. Rémunération	24
Section 5. Droits et obligations des parties	25
Section 6. Période d’essai	25
Section 7. Fin du contrat	25
<i>Chapitre II – Surveillance de l’apprentissage</i>	<i>27</i>
<i>Chapitre III – Examen de fin d’apprentissage</i>	<i>27</i>
TITRE II – Contrat de travail	29
<i>Chapitre Premier – Le contrat de travail en général</i>	<i>29</i>
Section 1. Dispositions générales	29
Section 2. Forme et preuve du contrat de travail	30
Section 3. Période d’essai	31
Section 4. Protection en cas d’incapacité de travail du salarié	32
Section 5. Révision du contrat de travail	33
Section 6. Suspension du contrat de travail	33
Section 7. Responsabilité quant aux risques de l’entreprise	33
<i>Chapitre II – Contrat de travail à durée déterminée</i>	<i>33</i>
Section 1. Recours au contrat à durée déterminée	33
Section 2. Forme du contrat à durée déterminée	34
Section 3. Durée du contrat à durée déterminée	35
Section 4. Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée	35
Section 5. Succession de contrats	36
Section 6. Sanctions	37
Section 7. Egalité de traitement	37
Section 8. Période d’essai	37
Section 9. Cessation du contrat à durée déterminée	37
<i>Chapitre III – Travail à temps partiel</i>	<i>37</i>
Section 1. Définition	37
Section 2. Mise en œuvre	38
Section 3. Forme et contenu du contrat	38
Section 4. Heures supplémentaires	38
Section 5. Droits du travailleur à temps partiel	39

¹ Annexe faisant partie intégrante de l’avis du Conseil d’Etat du 30 mai 2006 sur les projets de loi 1) portant introduction d’un Code du Travail 2) portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail.

<i>Chapitre IV – Résiliation du contrat de travail</i>	39
Section 1. Résiliation avec préavis.....	39
Section 2. Résiliation pour motif grave.....	42
Section 3. Résiliation abusive du contrat de travail par l’employeur....	43
Section 4. Résiliation d’un commun accord.....	44
<i>Chapitre V – Cessation du contrat de travail</i>	44
Section 1. Cessation des affaires de l’employeur; – Décès du salarié ..	44
Section 2. Cessation de plein droit du contrat de travail.....	45
Section 3. Effets de la cessation du contrat	45
<i>Chapitre VI – Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l’employeur</i>	47
<i>Chapitre VII – Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d’entreprise</i>	47
Section 1. Champ d’application et définitions	47
Section 2. Maintien des droits des travailleurs	48
Section 3. Information et consultation.....	49
TITRE III – Travail intérimaire	50
<i>Chapitre Premier – Réglementation du travail intérimaire</i>	50
Section 1. Définitions	50
Section 2. Autorisation d’établissement de l’entrepreneur de travail intérimaire	50
Section 3. Rapports entre l’entrepreneur de travail intérimaire et l’utilisateur: Contrat de mise à disposition	51
Section 4. Rapports entre l’entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire: Contrat de mission.....	51
<i>Chapitre II – Prêt temporaire de main-d’œuvre</i>	55
<i>Chapitre III – Mise à disposition illégale de main-d’œuvre</i>	56
<i>Chapitre IV – Consultations, contrôle et sanctions</i>	56
TITRE IV – Détachement de travailleurs	57
<i>Chapitre Premier – Détachement de travailleurs dans le cadre d’une prestation de services transnationale</i>	57
<i>Chapitre II – Contrôle de l’application et contentieux</i>	59
TITRE V – Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires..	60
TITRE VI – Rapports collectifs du travail	61
<i>Chapitre Premier – Conventions collectives du travail</i>	61
Section 1. Champ d’application et définition.....	61
Section 2. Les syndicats de salariés	62
<i>Chapitre II – La négociation de la convention collective de travail</i>	63
Section 1. Procédure de négociation d’une convention collective de travail	63
Section 2. Signature et validité de la convention collective	64
Section 3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail	65
Section 4. Unicité de la convention collective	65
Section 5. Champ d’application de la convention collective de travail	66
Section 6. Durée de validité de la convention collective de travail	66
Section 7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective	67

Section 8. Contenu de la convention collective de travail.....	67
Section 9. Contestations nées d'une convention collective de travail...	68
Section 10. Questions de procédure	69
<i>Chapitre III – L'Office national de conciliation.....</i>	69
Section 1. Attributions	69
Section 2. Composition.....	70
<i>Chapitre IV – Procédures.....</i>	71
Section 1. Procédure de conciliation	71
Section 2. Procédures en cas de déclaration d'obligation générale.....	72
Section 3. Arbitrage	73
Section 4. Notifications et sanctions	73
<i>Chapitre V – Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel</i>	74
<i>Chapitre VI – Les licenciements collectifs.....</i>	74
Section 1. Définitions et champ d'application	74
Section 2. Négociations pour l'établissement d'un plan social	75
Section 3. Procédure de licenciement collectif	76
Section 4. Dommages-intérêts	77
Livre II – Réglementation et conditions de travail.....	78
TITRE PREMIER – Durée de travail	78
<i>Chapitre Premier – Durée de travail en général</i>	78
Section 1. Champ d'application.....	78
Section 2. Définition de la durée de travail	78
Section 3. Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale.....	79
Section 4. Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne	79
Section 5. Durée de travail maximale, heures supplémentaires ou complémentaires comprises.....	81
Section 6. Temps de repos.....	82
Section 7. Régime des dérogations compensatoires.....	82
Section 8. Régime du travail supplémentaire.....	83
Section 9. Majorations de rémunération.....	84
Section 10. Délivrance des autorisations ministérielles	85
Section 11. Tenue d'un registre spécial	85
Section 12. Dérogations	85
Section 13. Dispositions finales.....	85
<i>Chapitre II – Durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration</i>	85
Section 1. Champ d'application.....	85
Section 2. Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale.....	86
Section 3. Périodes de référence et durée de travail hebdomadaire moyenne	86
Section 4. Dérogations aux maxima journaliers et hebdomadaires	86
Section 5. Computation des seuils.....	87
Section 6. Plan d'organisation du travail	89
Section 7. Coupures de service.....	89
Section 8. Travail de nuit.....	89

Section 9. Périodes d'inactivité ou d'activité réduite	89
Section 10. Sanctions	90
<i>Chapitre III – Cumul d'emplois excédant quarante heures</i>	90
TITRE II – Rémunération	90
<i>Chapitre Premier – Détermination et paiement des rémunérations</i>	90
<i>Chapitre II – Salaire social minimum</i>	90
<i>Chapitre III – Echelle mobile des salaires et traitements</i>	92
<i>Chapitre IV – Cessions et saisies sur salaires</i>	92
TITRE III – Repos, congés et jours fériés légaux	93
<i>Chapitre Premier – Repos hebdomadaire des salariés</i>	93
<i>Chapitre II – Jours fériés légaux</i>	97
Section 1. Champ d'application.....	97
Section 2. Jours fériés légaux	97
Section 3. Rémunération.....	97
Section 4. Autorisation ministérielle (employés privés)	98
Section 5. Dispositions finales.....	98
<i>Chapitre III – Congé annuel payé des salariés</i>	99
<i>Chapitre IV – Congés spéciaux</i>	102
Section 1. Congé éducation	102
Section 2. Congé sportif	103
Section 3. Congé culturel.....	103
Section 4. Congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage.....	105
Section 5. Congé de la coopération au développement	106
Section 6. Congé parental	107
Section 7. Congé pour raisons familiales	110
Section 8. Congé d'accueil	111
TITRE IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes	112
<i>Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement</i>	112
<i>Chapitre II – Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté</i>	114
Section 1. Définition	114
Section 2. Procédure administrative	114
Section 3. Dérogations au principe de l'égalité de traitement.....	114
<i>Chapitre III – Actions positives</i>	114
Section 1. Définition et champ d'application.....	114
Section 2. Modalités et critères d'éligibilité.....	115
Section 3. Financement.....	115
<i>Chapitre IV – Charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe</i>	116
<i>Chapitre V – Harcèlement sexuel</i>	116
TITRE V – Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés sur le lieu de travail.....	117

LIVRE III – Protection, sécurité et santé des travailleurs	118
TITRE PREMIER – Sécurité au travail.....	118
<i>Chapitre Premier – Objet et définitions</i>	118
<i>Chapitre II – Obligations des employeurs</i>	119
Section 1. Obligations générales des employeurs	119
Section 2. Services de protection et de prévention	120
Section 3. Premiers secours, lutte contre l’incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et immédiat	121
Section 4. Obligations diverses des employeurs	122
Section 5. Information des travailleurs.....	122
Section 6. Consultation et participation des travailleurs.....	123
Section 7. Formation des travailleurs	123
<i>Chapitre III – Obligations des travailleurs</i>	124
<i>Chapitre IV – Dispositions diverses</i>	125
TITRE II – Services de santé au travail.....	125
<i>Chapitre Premier – Protection de la santé des travailleurs par l’organisation de la surveillance médicale</i>	125
<i>Chapitre II – Organisation dans les entreprises</i>	126
<i>Chapitre III – Service de santé au travail multisectoriel</i>	127
<i>Chapitre IV – Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail</i> ...	129
<i>Chapitre V – Formation et fonctions du médecin du travail</i>	130
<i>Chapitre VI – Examens médicaux</i>	130
<i>Chapitre VII – Voies de recours et sanctions pénales</i>	133
TITRE III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes.....	134
<i>Chapitre Premier – Champ d’application et définitions</i>	134
<i>Chapitre II – Congé de maternité</i>	134
<i>Chapitre III – Travail de nuit</i>	135
<i>Chapitre IV – Exposition à des agents, procédés et conditions de travail</i> .	136
<i>Chapitre V – Contestations</i>	137
<i>Chapitre VI – Durée de travail</i>	137
<i>Chapitre VII – Interdiction de licenciement</i>	138
<i>Chapitre VIII – Dispositions diverses</i>	139
TITRE IV – Emploi de jeunes travailleurs	139
<i>Chapitre Premier – Champ d’application</i>	139
<i>Chapitre II – Travail des enfants</i>	140
<i>Chapitre III – Travail des jeunes</i>	141
<i>Chapitre IV – Travail des adolescents</i>	143
Section 1. Mesures générales de protection	143
Section 2. Durée de travail	144
Section 3. Périodes de repos et temps de pause.....	145
Section 4. Travail pendant les dimanches et les jours fériés	146
Section 5. Travail de nuit.....	147
Section 6. Congés payés	147
Section 7. Rémunération.....	148
<i>Chapitre V – Surveillance et dispositions pénales</i>	148
TITRE V – Protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques .	148

LIVRE IV – Représentation du personnel	150
TITRE PREMIER – Délégations du personnel	150
<i>Chapitre Premier – Mise en place des délégations du personnel</i>	150
Section 1. Délégations principales.....	150
Section 2. Délégations divisionnaires.....	151
Section 3. Délégations centrales	151
Section 4. Délégués des jeunes travailleurs	152
<i>Chapitre II – Composition de la délégation du personnel</i>	152
<i>Chapitre III – Désignation des délégués du personnel</i>	154
Section 1. Modalités de la désignation.....	154
Section 2. Conditions de l'électorat.....	155
<i>Chapitre IV – Attributions de la délégation du personnel</i>	156
Section 1. Attributions générales.....	156
Section 2. Délégué à la sécurité	157
Section 3. Délégué(e) à l'égalité	158
Section 4. Information sur la vie de l'entreprise.....	159
Section 5. Affichage des communications de la délégation	159
Section 6. Accès aux dossiers personnels des salariés.....	160
<i>Chapitre V – Statut des délégués du personnel</i>	160
Section 1. Obligations du délégué.....	160
Section 2. Durée du mandat.....	160
Section 3. Exercice du mandat	160
Section 4. Protection spéciale contre le licenciement.....	162
<i>Chapitre VI – Organisation et fonctionnement</i>	163
<i>Chapitre VII – Dispositions finales</i>	164
TITRE II – Comités mixtes dans les entreprises et représentation des salariés dans les sociétés anonymes	165
<i>Chapitre Premier – Champ d'application</i>	165
<i>Chapitre II – Composition du comité mixte</i>	165
<i>Chapitre III – Attributions du comité mixte</i>	167
<i>Chapitre IV – Fonctionnement du comité mixte</i>	168
<i>Chapitre V – Statut des membres du comité mixte</i>	169
<i>Chapitre VI – Représentation des salariés dans les sociétés anonymes</i>	171
Section 1. Champ d'application.....	171
Section 2. Conseil d'administration des sociétés anonymes.....	171
Section 3. Surveillance des sociétés anonymes.....	173
<i>Chapitre VII – Dispositions diverses</i>	173
TITRE III – Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs.....	174
<i>Chapitre Premier – Dispositions générales</i>	174
Section 1. Dispositions introductives	174
Section 2. Définitions	174
Section 3. Champ d'application et notion de direction centrale.....	176
<i>Chapitre II – Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfronta- lières des travailleurs</i>	177
Section 1. Déclenchement de la procédure	177
Section 2. Groupe spécial de négociation	177

Section 3. Institution conventionnelle d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.....	181
Section 4. Prescriptions minimales subsidiaires: institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen.....	182
Section 5. Dispositions communes.....	187
<i>Chapitre III – Dispositions diverses</i>	188
Section 1. Statut des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg.....	188
Section 2. Principes régissant la coopération et la confidentialité des données.....	189
Section 3. Interaction entre le présent titre et d'autres dispositions légales.....	190
Section 4. Surveillances, contentieux et sanctions pénales.....	190
LIVRE V – Emploi et chômage	191
TITRE PREMIER – Prévention des licenciements et maintien de l'emploi	191
<i>Chapitre Premier – Mesures destinées à prévenir les licenciements conjoncturels</i>	191
Section 1. Objectifs.....	191
Section 2. Subventions aux entreprises destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels.....	192
Section 3. Travaux extraordinaires d'intérêt général.....	194
Section 4. Mesures diverses.....	195
<i>Chapitre II – Mesures destinées à maintenir le plein emploi</i>	196
Section 1. Objectifs.....	196
Section 2. Comité de coordination tripartite.....	196
Section 3. Comité permanent de l'emploi.....	197
Section 4. Mesures d'intervention sur le marché de l'emploi.....	197
Section 5. Mesures contractuelles de réduction des coûts de production dans l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi.....	198
Section 6. Mesures d'application générale et de solidarité nationale en cas d'aggravation de la situation économique et sociale.....	199
Section 7. Sanctions pénales.....	200
TITRE II – Indemnités de chômage complet	200
<i>Chapitre Premier – Régime général</i>	200
Section 1. Bénéficiaires.....	200
Section 2. Conditions d'admission.....	200
Section 3. Condition de stage.....	202
Section 4. Conditions d'inscription.....	203
Section 5. Obligations.....	203
Section 6. Durée de l'indemnisation.....	203
Section 7. Montant de l'indemnité de chômage complet.....	205
<i>Chapitre II – Chômage des jeunes</i>	207
<i>Chapitre III – Insertion professionnelle, réinsertion professionnelle et occupation des demandeurs d'emploi</i>	208
<i>Chapitre IV – Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés</i>	209
<i>Chapitre V – Chômage des indépendants</i>	210

<i>Chapitre VI – Mesures diverses en relation avec l’organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active</i>	210
<i>Chapitre VII – Dispositions administratives.....</i>	211
TITRE III – Indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique	212
<i>Chapitre Premier – Chômage dû aux intempéries</i>	212
<i>Chapitre II – Chômage accidentel ou technique involontaire</i>	213
<i>Chapitre III – Dispositions communes.....</i>	214
TITRE IV – Placement des travailleurs	217
<i>Chapitre Premier – Aides à l’embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée</i>	217
<i>Chapitre II – Formation professionnelle continue</i>	218
Section 1. Organisation de la formation professionnelle continue	218
Section 2. Soutien et développement de la formation continue.....	219
<i>Chapitre III – Insertion des jeunes dans la vie active.....</i>	223
Section 1. Contrat d’auxiliaire temporaire	223
Section 2. Stage d’insertion	226
Section 3. Dispositions communes.....	227
Section 4. Prime d’orientation	227
Section 5. Aides à la promotion de l’apprentissage.....	227
Section 6. Dispositions pénales	227
<i>Chapitre IV – Main-d’œuvre étrangère</i>	227
Section 1. L’emploi de travailleurs étrangers.....	227
Section 2. Dispositions générales	228
TITRE V – Emploi de travailleurs incapables d’occuper leur dernier poste de travail.....	229
<i>Chapitre Premier – Reclassement des travailleurs incapables d’occuper leur dernier poste de travail.....</i>	229
<i>Chapitre II – La Commission mixte</i>	233
TITRE VI – Emploi de personnes handicapées.....	234
<i>Chapitre Premier – Dispositions générales</i>	234
<i>Chapitre II – Travailleurs handicapés guidés vers le marché du travail ordinaire</i>	236
<i>Chapitre III – Travailleurs handicapés guidés vers les ateliers protégés ..</i>	239
<i>Chapitre IV – Dispositions organiques.....</i>	240
TITRE VII – Interdiction du travail clandestin	241
TITRE VIII – Préretraite	243
<i>Chapitre Premier – Préretraite-solidarité</i>	243
<i>Chapitre II – Préretraite-ajustement.....</i>	245
<i>Chapitre III – Préretraite des travailleurs postés et des travailleurs de nuit</i>	246
<i>Chapitre IV – Préretraite progressive</i>	247
<i>Chapitre V – Indemnité de préretraite.....</i>	249
<i>Chapitre VI – Attribution du concours du Fonds pour l’emploi.....</i>	251
<i>Chapitre VII – Encadrement des demandeurs d’emploi.....</i>	252
<i>Chapitre VIII – Contentieux.....</i>	252

<i>Chapitre IX – Dispositions financières</i>	252
LIVRE VI – Administrations et organes	253
TITRE PREMIER – Inspection du travail et des mines.....	253
<i>Chapitre Premier – Attributions générales et champ d'application</i>	253
<i>Chapitre II – Droits et devoirs du personnel d'inspection et de contrôle</i> ..	254
Section 1. Pouvoirs du personnel d'inspection et de contrôle.....	254
Section 2. Devoirs du personnel d'inspection.....	256
<i>Chapitre III – Déclarations à l'Inspection du travail et des mines</i>	257
<i>Chapitre IV – Dispositions finales</i>	257
TITRE II – Administration de l'emploi.....	258
<i>Chapitre Premier – Mission et organisation</i>	258
<i>Chapitre II – Attributions</i>	259
Section 1. Etudes et recherches	259
Section 2. Main-d'œuvre et placement.....	259
Section 3. Orientation professionnelle.....	261
Section 4. Chômage et réemploi.....	262
Section 5. Travailleurs handicapés et travailleurs à capacité de travail réduite	263
<i>Chapitre III – Dispositions générales</i>	263
<i>Chapitre IV – Commission nationale de l'emploi</i>	264
TITRE III – Fonds pour l'emploi.....	264
TITRE IV – Observatoire national des relations du travail et de l'emploi.	267
ANNEXES.....	269
<i>Annexe 1 – Agents et procédés présentant un risque spécifique d'exposition pour les femmes enceintes ou allaitantes (article L. 334-2)</i>	269
A. Agents	269
B. Procédés	270
<i>Annexe 2 – Activités comportant un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail pour les femmes enceintes ou allaitantes (article L. 334-4)</i>	270
A. Femmes enceintes.....	270
B. Femmes allaitantes.....	270
<i>Annexe 3 – Travaux interdits aux jeunes en raison des dangers inhérents pour leur santé (article L. 343-3)</i>	270
<i>Annexe 4 – Occupations interdites aux jeunes en raison des dangers pour leur moralité (article L. 343-3)</i>	273
<i>Annexe 5 – Agents susceptibles de présenter un danger pour la santé des travailleurs (article L. 351-4)</i>	273

TITRE PRELIMINAIRE

Dispositions d'ordre public

Art. L. 010-1. (1) Constituent des dispositions de police relevant de l'ordre public national, en ce qui concerne notamment les dispositions d'ordre conventionnel ou contractuel conformément aux termes de la loi du 27 mars 1986 portant approbation de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, et sont comme telles applicables à tous les travailleurs exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire, quelle que soit sa durée ou sa nature, toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale, ayant trait:

1. au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu 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;
2. au salaire social minimum et à l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie;
3. à la durée de travail et au repos hebdomadaire;
4. au congé payé;
5. aux congés collectifs;
6. aux jours fériés légaux;
7. à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre;
8. à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
9. aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;
10. à la non-discrimination;
11. aux conventions collectives de travail;
12. à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
13. au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour travailleurs non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
14. à la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions de prévention des accidents de l'Association d'assurance contre les accidents édictées conformément à l'article 154 du Code des assurances sociales et aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2.

(2) Les dispositions du paragraphe premier du présent article s'appliquent aux travailleurs, quelle que soit leur nationalité, au service de toute entreprise, sans préjudice quant à la nationalité et au lieu juridique ou effectif du siège social de celle-ci.

LIVRE PREMIER

RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DU TRAVAIL

TITRE PREMIER

Contrat d'apprentissage

Chapitre Premier – Formation du contrat d'apprentissage

Section 1. Définition

Art. L. 111-1. Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un industriel, un artisan, un commerçant ou toute autre personne ou entreprise reconnue comme qualifiée à cet effet par une chambre professionnelle patronale s'oblige à enseigner ou à faire enseigner la pratique d'une profession à une autre personne. Lorsque l'enseignement se fait par le père de l'apprenti, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration d'apprentissage.

L'apprentissage comprend:

1. une formation pratique qui se fait dans une entreprise artisanale, industrielle ou commerciale sous la direction d'un patron;
2. une formation générale scientifique, morale et sociale, qui s'obtient dans une école professionnelle ou similaire.

Section 2. Conditions préalables à l'apprentissage

Art. L. 111-2. La chambre professionnelle patronale établit d'accord avec la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti et avec le Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi, les professions sujettes à l'apprentissage ainsi que la durée obligatoire de l'apprentissage dans les différentes professions.

Art. L. 111-3. Sur avis de la chambre professionnelle compétente pour les apprentis intéressés, chaque chambre professionnelle patronale compétente fixe pour les diverses branches commerciales, industrielles ou artisanales le nombre maximum d'apprentis que les entreprises ont le droit de former par rapport au nombre de compagnons ou de travailleurs qualifiés.

La chambre professionnelle patronale compétente peut de sa propre initiative, ou sur proposition de la chambre compétente pour l'apprenti, refuser le droit de recevoir ou de former un apprenti lorsque la tenue générale de l'entreprise paraît de nature à compromettre l'éducation ou la formation professionnelle de l'apprenti ou si l'importance de l'entreprise est manifestement insuffisante pour garantir l'éducation ou la formation professionnelle.

En outre, elle peut retirer le droit de former un apprenti soit temporairement, soit définitivement à celui qui, après la signature du contrat d'apprentissage, se trouve dans l'un des cas prévus à l'article L. 111-5, ou à celui qui, par suite d'une maladie physique ou mentale ou d'une grave défection morale, ne peut offrir les garanties nécessaires pour l'exécution des obligations du contrat d'apprentissage.

Art. L. 111-4. Nul ne peut recevoir ou former un apprenti s'il n'est âgé de vingt-quatre ans au moins. Lorsqu'en cas de décès du patron, la veuve ou les ayants droit continuent l'exploitation sous la direction d'une personne capable de satisfaire aux obligations résultant du contrat d'apprentissage, il suffit que cette personne, reconnue capable par la chambre professionnelle patronale, soit âgée de vingt-quatre ans au moins.

Art. L. 111-5. Sont incapables de recevoir ou de former un apprenti:

1. ceux qui ont subi une condamnation pour crime;
2. ceux qui sont en état de faillite ou qui ont été condamnés pour banqueroute frauduleuse;
3. ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs;

4. ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour une des infractions prévues par les chapitres I et II du titre IX du livre II du Code pénal;
5. ceux qui ont été condamnés pour délit contre la sûreté extérieure de l'Etat.

L'incapacité résultant du présent article peut être levée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sur l'avis de la chambre professionnelle patronale.

Art. L. 111-6. Toute personne qui désire apprendre une profession doit au préalable se présenter au Service d'orientation professionnelle près de l'Administration de l'emploi, qui la conseille sur la profession à choisir.

Toute personne ou entreprise qui désire enseigner ou faire enseigner la pratique d'une profession à une autre personne doit s'adresser au Service d'orientation professionnelle près de l'Administration de l'emploi, qui soumet à son choix les candidats préalablement examinés au point de vue de leurs aptitudes.

Le patron peut cependant conclure un contrat avec un apprenti ne figurant pas sur la liste lui soumise par le Service d'orientation professionnelle près de l'Administration de l'emploi, à condition d'en informer ce Service quinze jours avant la conclusion du contrat, afin de permettre au Service de faire connaître au patron les raisons qui ont fait exclure l'apprenti de la liste lui soumise.

Section 3. Forme du contrat

Art. L. 111-7. Le contrat d'apprentissage respectivement la déclaration d'apprentissage doivent, sous peine de nullité, être dressés sous seing privé et en quadruple exemplaire d'après une formule à établir par la chambre professionnelle patronale, d'accord avec la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti et avec le Service d'orientation professionnelle près de l'Administration de l'emploi. Le contrat et la déclaration sont enregistrés auprès de la chambre professionnelle patronale, un exemplaire en reste déposé auprès de celle-ci, un autre auprès de la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti.

Toutes les dispositions du présent titre relatives au contrat d'apprentissage sont applicables à la déclaration d'apprentissage.

Art. L. 111-8. Les contrats d'apprentissage doivent être conclus pour le terme du 1er octobre respectivement 1er avril.

Art. L. 111-9. Le contrat d'apprentissage mentionne:

1. les nom, prénoms, profession et domicile du patron; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège ainsi que les nom, prénoms et qualités des personnes qui la représentent au contrat;
2. les nom, prénoms, date et lieu de naissance et le domicile de l'apprenti;
3. si l'apprenti est mineur, les nom, prénoms, profession et domicile de son représentant légal;
4. la profession à enseigner;
5. la date et la durée du contrat, avec la stipulation qu'en cas d'échec à l'examen de fin d'apprentissage, le contrat se trouvera prorogé jusqu'à l'examen suivant;
6. la durée du congé annuel;
7. toutes les autres conditions d'usage arrêtées entre les parties et concernant le logement, la nourriture, l'indemnité d'apprentissage etc.

Toute clause du contrat qui limiterait la liberté de l'apprenti dans l'exercice de la profession à la fin de l'apprentissage est nulle.

Le contrat est signé par le patron et par l'apprenti, ou, si celui-ci est mineur, par son représentant légal.

Section 4. Rémunération

Art. L. 111-10. Pendant la durée de l'apprentissage, le patron sert à l'apprenti des indemnités d'apprentissage, dont le montant varie suivant les professions, les années d'apprentissage et l'âge de l'apprenti et qui est fixé par règlement grand-ducal, les chambres professionnelles demandées en leur avis.

Section 5. Droits et obligations des parties

Art. L. 111-11. Le patron assure l'éducation et la formation professionnelle de l'apprenti dans le cadre d'un programme-type d'apprentissage approuvé par le Gouvernement et établi pour chaque profession ou branche de profession par la chambre patronale, d'accord avec la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti.

Le patron ne peut employer l'apprenti à des travaux ou services étrangers à la profession faisant l'objet du contrat, ni à des travaux ou services qui seraient insalubres ou au-dessus de ses capacités physiques.

Il se conduit envers l'apprenti en bon père de famille, surveille sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au-dehors, et avertit les parents ou le représentant légal des fautes graves que l'apprenti pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il les prévient, sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de fait de nature à motiver leur intervention.

En dehors de la journée légale de travail à l'entreprise, il lui est interdit de donner à l'apprenti du travail productif à domicile.

La chambre professionnelle patronale fait inscrire l'apprenti aux cours d'une école professionnelle ou post-scolaire. Le patron veille à ce que ces cours soient fréquentés régulièrement par l'apprenti; il doit lui accorder le temps nécessaire pour les suivre, sans préjudice des conditions du contrat d'apprentissage prévues à l'article L. 111-9, alinéa 1, sous 7.

Des dispenses pour raison d'impossibilité matérielle peuvent être données par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

L'apprenti doit justifier au patron de son inscription à ces cours et de leur fréquentation régulière.

Art. L. 111-12. La législation sur la police du travail et notamment les dispositions réglementant le travail des enfants, des jeunes ouvriers et des femmes sont applicables aux apprentis qui se trouvent dans les conditions prévues par cette législation.

Art. L. 111-13. L'apprenti doit à son patron ou à son représentant fidélité, obéissance et respect, il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et capacités physiques et observer la plus grande discrétion sur les affaires de l'entreprise.

Section 6. Période d'essai

Art. L. 111-14. L'apprentissage comprend une période d'essai de trois mois, pendant laquelle le contrat peut être résilié sans préavis par chacune des parties.

Section 7. Fin du contrat

Art. L. 111-15. Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'apprentissage prend fin:

1. par la réussite à l'examen de fin d'apprentissage; en cas d'échec au premier examen, le contrat prend fin avec l'examen suivant, même en cas d'insuccès. Dans ce cas, l'apprenti peut conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre patron;
2. par la mort du patron ou s'il abandonne l'exercice de sa profession. En cas de reprise de l'entreprise par un autre patron ou lorsque la veuve ou les ayants droit continuent l'exploitation sous la direction d'une personne capable de satisfaire aux obligations résultant du contrat d'apprentissage, la continuation de ce contrat peut être convenue entre le nouveau patron et l'apprenti. Dans ce cas, une ajoute correspondante est apportée au contrat dans le mois au plus tard, signée par le nouveau patron, respectivement la veuve ou les ayants droit, la personne reconnue capable par la chambre professionnelle patronale et l'apprenti ou son représentant légal;
3. si le patron ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues à l'article L. 111-5;
4. en cas de force majeure.

Art. L. 111-16. Le contrat d'apprentissage peut être dénoncé:

1. par la chambre professionnelle patronale, d'accord avec la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti, par une notification aux deux parties, s'il a été constaté que l'une ou l'autre des parties manque manifestement aux conditions du contrat ou aux dispositions du présent titre ou s'il a été constaté aux épreuves de contrôle que l'apprenti manque d'aptitudes suffisantes pour la profession choisie.
2. par l'une ou l'autre des deux parties,
 - a) pour cause d'infraction grave et habituelle aux conditions du contrat ou aux dispositions du présent titre, après que les mesures d'ordre prévues à l'article L. 112-3 se sont révélées infructueuses;
 - b) si l'une des parties encourt une condamnation à une peine infamante;
 - c) si l'une des parties change de domicile dans des conditions telles que la continuation de l'apprentissage devient pratiquement impossible. Dans ce cas, la dénonciation ne peut être prononcée que dans le mois qui suit le changement de domicile.
3. par le patron,
 - a) lorsque l'apprenti se rend coupable d'un acte d'improbité ou de mauvaise conduite;
 - b) si, même après la période d'essai, il est constaté que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession;
 - c) sur l'avis du médecin, si l'apprenti est atteint d'une maladie répugnante ou contagieuse;
 - d) sur l'avis du médecin si, à la suite d'une maladie de plus de trois mois ou d'un accident, l'apprenti n'est plus en mesure d'exercer la profession choisie;
 - e) en cas de décès de l'épouse du patron, si l'apprenti est logé et nourri par lui.
4. par l'apprenti ou son représentant légal,
 - a) sur l'avis du médecin, si l'apprentissage ne peut se poursuivre sans dommage pour la santé de l'apprenti;
 - b) en cas de mariage de la fille-apprentie;
 - c) lorsque la fille-apprentie est logée chez le patron, en cas de décès de l'épouse ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait le ménage.

Le délai de la dénonciation est de quinze jours; dans les cas sous 2 a) et b), 3 a) et c) et 4 a) et c), le contrat peut être dénoncé sans préavis. Toute dénonciation du contrat d'apprentissage en vertu de l'alinéa 1, numéros 2, 3 et 4 du présent article doit, au préalable, être soumise à l'approbation des chambres professionnelles intéressées.

Art. L. 111-17. Si, par suite de causes indépendantes de la volonté des parties, l'apprentissage a dû être interrompu de façon à porter préjudice au but de l'apprentissage, la prorogation adéquate de la durée du contrat peut être décidée sur proposition du patron faite à la chambre professionnelle patronale compétente au cours de l'année d'apprentissage pendant laquelle l'interruption a eu lieu. La chambre patronale statue.

Dans le cas où, pour des raisons préalablement reconnues par la chambre professionnelle patronale, l'apprenti doit changer de patron, tout en restant dans la même profession ou branche de profession, la continuation du contrat d'apprentissage doit, en accord avec la chambre professionnelle patronale, être convenue entre le nouveau patron et l'apprenti dans les formes et conditions prévues à l'article L. 111-15, numéro 2.

Dans le cas où, pour des raisons préalablement reconnues par la chambre professionnelle patronale, l'apprenti doit changer de profession ou de branche de profession, la chambre professionnelle patronale peut décider si une partie de l'apprentissage déjà accompli peut être portée au compte de la durée normale de l'apprentissage faisant l'objet du nouveau contrat. Si le changement a lieu dans l'entreprise du même patron, une ajoute au contrat primitif suffit, dans ce cas également l'accord de la chambre professionnelle patronale est requis.

Art. L. 111-18. Toute rupture arbitraire du contrat d'apprentissage donne droit à des dommages-intérêts à fixer par le tribunal du travail.

Art. L. 111-19. Le patron qui prend comme apprenti ou qui engage à son service une personne qu'il sait avoir été en apprentissage et dont le contrat n'est pas régulièrement résilié est passible de dom-

mages-intérêts envers l'ancien patron. Il en est de même, si, malgré une information lui parvenue à ce sujet et émanant de la chambre professionnelle patronale, il garde comme apprenti ou maintient à son service une personne dont le contrat d'apprentissage n'est pas régulièrement résilié.

Chapitre II – Surveillance de l'apprentissage

Art. L. 112-1. La surveillance et le contrôle de l'apprentissage sont confiés aux chambres professionnelles intéressées; celles-ci désignent au commencement de chaque année les délégués qui les représenteront pour chaque profession dans la surveillance et le contrôle, cela sans préjudice des attributions de l'Inspection du travail et des mines. Les délégués forment des commissions paritaires dont le secrétariat est assuré par la chambre professionnelle patronale. En principe, ils sont à choisir parmi les membres des commissions d'examen.

En outre, le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions délègue un éducateur qui représente l'enseignement professionnel et qui est attaché à l'ensemble des commissions paritaires avec voix consultative.

Art. L. 112-2. Les attributions de surveillance et de contrôle conférées aux chambres professionnelles intéressées comprennent également le droit de donner aux parties engagées au contrat d'apprentissage des directives et conseils et, d'une façon générale, de prendre toutes mesures qui sont de nature à servir les buts de l'apprentissage. Des épreuves de contrôle peuvent être organisées périodiquement et doivent l'être à la fin de la deuxième année d'apprentissage par les soins des chambres professionnelles intéressées, dans le cadre de leurs attributions de surveillance et de contrôle.

Les personnes chargées par les chambres professionnelles intéressées de la surveillance et du contrôle ont le droit de visiter les entreprises.

Art. L. 112-3. En cas de manquement aux dispositions du contrat d'apprentissage ou du présent titre, la chambre professionnelle patronale, après s'être mise d'accord avec la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti, peut prononcer:

1. un avertissement;
2. une réprimande;
3. une amende d'ordre qui ne peut dépasser cinquante euros. Ces amendes d'ordre sont versées à la chambre professionnelle patronale, qui transmet la moitié du montant à la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti. Le recouvrement des amendes s'opère de la même façon et avec les mêmes privilèges que les cotisations;
4. l'interdiction au patron de recevoir ou de former un apprenti pendant un temps déterminé. Cette décision doit être prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, le ministre ayant les Classes moyennes dans ses attributions entendu en son avis.

En cas de récidive dans les douze mois, la réprimande et l'amende ou l'amende et l'interdiction peuvent être cumulées.

Art. L. 112-4. En cas de défaut des chambres professionnelles intéressées par rapport aux articles L. 112-1 à L. 112-3, les mesures nécessaires peuvent être prises par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, le ministre ayant les Classes moyennes dans ses attributions entendu en son avis et les chambres professionnelles entendues en leur explications.

Un recours est ouvert auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions contre les mesures prévues aux articles L. 112-2 et L. 112-3, alinéa 1, numéros 3 et 4.

Les décisions du ministre ayant le Travail dans ses attributions peuvent être déférées au tribunal administratif.

Le recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans les dix jours de la notification de la décision attaquée; il est dispensé de tous droits et du ministère d'avocat. Le tribunal administratif statue comme juge du fond.

Chapitre III – Examen de fin d'apprentissage

Art. L. 113-1. Il est institué un examen auquel l'apprenti, dont l'apprentissage est terminé, doit se soumettre. L'examen a lieu deux fois par année, en principe en mars-avril et en septembre-octobre.

L'examen se fait sur la base de règlements et programmes qui sont élaborés par les chambres professionnelles intéressées et approuvés par le Gouvernement.

Art. L. 113-2. Sont admis à l'examen de fin d'apprentissage les apprentis ayant terminé leur apprentissage et justifiant de la fréquentation régulière des cours professionnels ou postsecondaires, sauf les dispenses prévues à l'article L. 111-11.

Art. L. 113-3. (1) L'examen de fin d'apprentissage comprend une partie pratique et une partie théorique.

(2) Pour les épreuves pratiques, portant également sur la théorie professionnelle, il est nommé pour chaque branche une commission composée d'un président-patron et de deux membres, dont un représentant les patrons et un représentant les salariés. Pour les examens de l'artisanat, le membre-salarié doit de préférence être en possession du brevet de maîtrise.

Les présidents et membres des commissions sont nommés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sur des listes doubles présentées respectivement par la chambre professionnelle patronale et la chambre professionnelle compétente pour l'apprenti, étant entendu que les listes ne peuvent comprendre que des personnes s'occupant de l'éducation et de la formation des apprentis.

(3) Les épreuves portant sur les connaissances théoriques générales se font séparément pour les apprentis du commerce, de l'industrie et de l'artisanat devant des commissions composées par le Commissaire du Gouvernement comme président et de plusieurs membres nommés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sur les propositions du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

(4) Le commissaire nommé par le ministre ayant le Travail dans ses attributions représente le Gouvernement aux examens de fin d'apprentissage, dont il assure le contrôle général.

(5) En cas de besoin, des experts-asseurs peuvent être attachés aux commissions.

Art. L. 113-4. Un certificat d'aptitude professionnelle, contresigné par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur rapport du commissaire, est délivré sans frais par les chambres professionnelles intéressées à l'apprenti ayant passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avoir entendu en son avis la chambre professionnelle patronale, décide éventuellement de l'équivalence ou du degré d'équivalence à établir entre le certificat d'aptitude professionnelle prévu par le présent chapitre et les diplômes d'études professionnelles des écoles professionnelles de l'Etat ou des écoles privées reconnues à cet effet par l'Etat.

D'une façon générale, les certificats d'aptitude professionnelle délivrés par les chambres professionnelles intéressées concernant une même profession sont à considérer comme équivalents.

Art. L. 113-5. Les frais occasionnés par les examens de fin d'apprentissage ainsi que par l'exécution du présent chapitre sont à charge des chambres professionnelles intéressées à parts égales. Le contrat d'apprentissage, les certificats et attestations délivrés en application du présent chapitre sont exempts de tous droits fiscaux.

Art. L. 113-6. Un règlement grand-ducal prescrira toutes les autres mesures d'exécution du présent titre.

Un contrat d'initiation professionnelle peut être introduit, les modalités d'exécution en seront fixées par règlement grand-ducal.

TITRE II

Contrat de travail**Chapitre Premier – Le contrat de travail en général***Section 1. Dispositions générales*

Art. L. 121-1. (1) Sans préjudice des dispositions légales existantes, le contrat de louage de services et d'ouvrage visé par l'article 1779 1° du Code civil est régi, en ce qui concerne les salariés, par les dispositions du présent titre. Le terme de salarié vise à la fois l'ouvrier et l'employé privé.

(2) Doit être qualifié d'employé privé au sens du présent code toute personne qui, sans distinction de sexe ou d'âge, exécute sur la base d'un engagement durable ou d'une façon continue pour le compte d'autrui et contre rémunération soit en numéraire, soit en d'autres prestations ou valeurs en tout ou en partie, un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle. Il n'en est pas ainsi toutefois de la personne travaillant pour le compte de l'Etat, des communes et autres établissements publics, lorsqu'elle bénéficie d'un statut légal ou réglementaire plus favorable.

Par application de la définition générale qui précède, sont à considérer notamment comme employés privés au sens du présent code toutes les personnes de l'un ou de l'autre sexe qui exercent, sous quelque dénomination que ce soit, une occupation de la nature de celles déterminées ci-après:

1. direction d'entreprises et sections d'entreprises, directeurs, gérants, proviseurs de pharmacie;
2. surveillance et contrôle comportant la responsabilité, au point de vue technique et économique, du travail d'autres personnes, sans participation prépondérante au travail manuel, chefs d'atelier, chefs de chantier, porions, contremaîtres, chefs d'équipe, chefs-machinistes;
3. gardiens d'usine et de fabrique;
4. travaux de bureau proprement dits tels que travaux de correspondance, de comptabilité, de calcul, de caisse, d'encaissement, de dessin, d'écriture, enregistrement des actes, service du téléphone et autres travaux analogues à l'exclusion des travaux principalement physiques tels que nettoyage et courses;
5. activité de vendeur et de vendeuse; activité de magasinage pour autant qu'elle exige une formation spéciale, soit une habileté spéciale;
6. activité de voyageur, représentant et agent, qu'ils travaillent pour le compte d'une ou de plusieurs firmes et quel que soit le mode de leur rémunération, pourvu qu'ils ne mettent en œuvre un agencement industriel ou commercial personnel complet;
7. exercice d'arts libéraux, sans égard à la valeur artistique des productions, chanteurs, musiciens, personnel artistique des théâtres et des stations d'émission de radiotélévision;
8. enseignement, éducation, travail social et soins aux malades, pourvu que ces emplois exigent une formation scolaire ou professionnelle et ne consistent pas principalement en soins corporels ou d'hygiène;
9. travail d'auxiliaires médicaux, de techniciens-dentistes, de laborantins, d'infirmiers, d'assistance et de réception dans les cabinets médicaux.

Par dérogation aux alinéas 1 et 2 qui précèdent, ne sont pas à considérer comme employés privés ceux qui exercent une activité d'entraîneur ou de sportif en exécution d'un contrat qu'ils concluent avec une fédération agréée ou un club affilié, lorsque cette activité se déroule dans les deux circonstances cumulatives suivantes:

- l'activité en question n'est pas exercée à titre principal et régulier, et
- l'indemnité versée en exécution du contrat ne dépasse pas par an le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum mensuel pour travailleurs qualifiés.

Les contrats visés ne sont pas régis par la réglementation du travail salarié.

Art. L. 121-2. Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée.

Toutefois, dans les cas et sous les conditions visées au chapitre 3 du présent titre, il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Art. L. 121-3. Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations.

Section 2. Forme et preuve du contrat de travail

Art. L. 121-4. (1) 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.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le contrat conclu par la commune avec un candidat détenteur de l'attestation délivrée par le Collège des inspecteurs de l'enseignement primaire et l'habilitant à effectuer des remplacements, conformément à l'article 41 de la loi modifiée du 10 août 1912 concernant l'organisation de l'enseignement primaire, doit être constaté par écrit au plus tard le troisième jour ouvrable et ouvré suivant l'entrée en service.

Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-2, le contrat de travail doit comporter les mentions ci-après:

1. l'identité des parties;
2. la date du début de l'exécution du contrat de travail;
3. le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
4. la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7;
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur;
6. l'horaire normal du travail;
7. le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
8. la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
9. la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de résiliation du contrat de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
12. le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur;
13. le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles.

Les informations sur les éléments visés aux numéros 8 et 9 peuvent résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

(3) Si le travailleur est amené à exercer son travail pendant plus d'un mois hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe (2), avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes:

1. la durée de travail exercé à l'étranger;
2. la devise servant au paiement de la rémunération;
3. le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation;
4. le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.

L'information sur les éléments visés aux numéros 2 et 3 de l'alinéa qui précède, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant les matières visées.

(4) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-7, toute modification des éléments visés au paragraphe (2) fait l'objet d'une modification écrite du contrat de travail. Le document modificatif signé par les deux parties est établi en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié, l'autre étant remis à l'employeur, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-7, toute modification des éléments visés au paragraphe (3) fait l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Toutefois les documents écrits visés aux deux alinéas qui précèdent ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat de travail ou le document visé au paragraphe (3) font référence.

(5) A défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

(6) Lorsque l'une des parties refuse la signature d'un écrit conforme aux dispositions du paragraphe (2) du présent article, l'autre partie peut, au plus tôt le troisième jour qui suit la demande de signature d'un écrit, et dans les trente jours qui suivent l'entrée en service, résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

(7) Pour un contrat ou une relation de travail existant au 1er juin 1995, l'employeur doit remettre au travailleur qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci un document conforme aux dispositions du présent article.

Section 3. Période d'essai

Art. L. 121-5. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-8, alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article L. 121-4, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché est précédé d'une période d'essai conformément aux dispositions du présent article.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

(2) La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder:

trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique;

douze mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal.

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières; la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

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

(3) La clause d'essai ne peut être renouvelée.

(4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;

à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6.

(5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

Section 4. Protection en cas d'incapacité de travail du salarié

Art. L. 121-6. (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

L'employé privé a droit, pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents, au maintien intégral de son traitement et des autres avantages résultant de son contrat de travail. Dans le cas d'incapacités de travail successives entrecoupées par des journées ou périodes de reprise du travail, ce droit au maintien du traitement et des autres avantages résultant du contrat de travail ne peut être inférieur à treize semaines au cours d'une période de douze mois.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(4) Les dispositions du paragraphe (3) ne sont pas applicables:

si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement;

si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié, auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et

sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(5) L'employeur peut résilier le contrat de travail du salarié après l'expiration de la période visée au paragraphe (3), alinéa 1er.

L'employeur qui ne résilie pas le contrat de travail de l'employé privé après la période visée au paragraphe (3), alinéa 1er, est obligé de compléter l'indemnité pécuniaire de maladie ou l'allocation lui servie jusqu'à parfaire le montant de son traitement net au plus tard jusqu'à l'expiration des douze mois qui suivent celui de la survenance de l'incapacité de travail.

(6) Si le salarié peut réclamer à un tiers, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage résultant pour lui de la maladie ou de l'accident, ce droit, pour autant qu'il concerne l'indemnisation pour pertes de traitement subies pendant les périodes visées aux paragraphes (4) et (5), passe à l'employeur jusqu'à concurrence du traitement et des indemnités par lui payées.

Les dispositions du paragraphe (3) de l'article 283bis du Code des assurances sociales concernant l'intervention des institutions d'assurance dans l'action dirigée contre le tiers responsable sont applicables à l'égard de l'employeur.

Les procédures en cas de reclassement externe, au sens du livre V, titre V, chapitre Ier relatif à l'emploi des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail, ne sauraient porter préjudice à l'application du présent article.

Section 5. Révision du contrat de travail

Art. L. 121-7. Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail.

Section 6. Suspension du contrat de travail

Art. L. 121-8. Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe (1), et L. 125-2, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale en application de l'article L. 552-2 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le travailleur contre la décision de reclassement interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

Section 7. Responsabilité quant aux risques de l'entreprise

Art. L. 121-9. L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Chapitre II – Contrat de travail à durée déterminée

Section 1. Recours au contrat à durée déterminée

Art. L. 122-1. (1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1):

le remplacement d'un salarié temporairement absent ou 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, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée 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 défini par règlement grand-ducal;

les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal;

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 des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;

l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;

l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;

l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Les emplois visés sous 8 et 9 doivent faire l'objet d'un agrément préalable par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés peut compléter l'énumération du paragraphe qui précède; il en est de même des conventions collectives de travail.

(3) Par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, peuvent être des contrats de travail à durée déterminée:

1. les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg;
2. les contrats de travail conclus par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 3 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, soit avec une entreprise de spectacle, soit dans le cadre d'une production cinématographique, audiovisuelle, théâtrale ou musicale.

Section 2. Forme du contrat à durée déterminée

Art. L. 122-2. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après:

1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;

4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
5. le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe (1).

(2) A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

Section 3. Durée du contrat à durée déterminée

Art. L. 122-3. Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

1. pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
2. pour des emplois à caractère saisonnier;
3. pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Lorsque dans ces cas le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Art. L. 122-4. (1) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée sur la base de l'article L. 122-1 ne peut, pour un même salarié, excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris.

(2) Le contrat à caractère saisonnier ne peut être conclu pour une durée supérieure à dix mois pour une même période de douze mois successifs, renouvellements compris.

(3) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée au paragraphe (1) dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation ainsi que pour les emplois visés à l'article L. 122-1, paragraphe (2) sous 7, 8 et 9.

(4) Par dérogation au paragraphe (1) qui précède, peuvent avoir une durée supérieure à vingt-quatre mois:

1. les contrats de travail à durée déterminée conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg;
2. les contrats de travail à durée déterminée conclus entre une fédération ou un club sportif, d'une part, et un entraîneur ou un sportif, d'autre part.

Section 4. Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée

Art. L. 122-5. (1) Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée.

Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

A défaut d'écrit conforme à cette disposition, le contrat de travail renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-4, paragraphe (2), le contrat de travail à caractère saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Le contrat conclu pour la durée déterminée d'une saison constitue un contrat à durée déterminée même s'il est renouvelé pour les saisons suivantes. Il n'en est pas ainsi toutefois en cas de clause de reconduction, auquel cas la répétition des relations contractuelles pendant plus de deux saisons entre un employeur et un même salarié transforme l'ensemble de ces relations en une relation à durée globale indéterminée.

(3) Par dérogation aux dispositions du présent article, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant vingt-quatre mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée, les contrats de travail à durée déterminée conclus:

1. avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg;
2. par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique;
3. entre les centres de recherche publics et des chercheurs;
4. entre l'Etat ou la commune, d'une part, et le chargé de direction d'une classe de l'éducation préscolaire ou de l'enseignement primaire, le chargé de cours de l'enseignement postprimaire, le chargé d'éducation des lycées et lycées techniques et l'agent socio-éducatif d'une administration ou service dépendant du département de l'éducation nationale, d'autre part;
5. entre les communes, les syndicats de communes ou les organismes privés, mentionnés à l'article 5 de la loi du 28 avril 1998 portant a) harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal; b) modification de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, d'une part, et un chargé de cours de l'enseignement musical, d'autre part;
6. entre l'Archevêché, d'une part, et un chargé de cours de religion, d'autre part, en vue d'assurer les remplacements temporaires prévus aux articles 7 et 8.B de la Convention approuvée à l'article 1er de la loi du 10 juillet 1998 portant approbation de la Convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement, d'une part, et l'Archevêché, d'autre part, concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire;
7. entre une fédération ou un club sportif, d'une part, et un entraîneur ou un sportif, d'autre part.

Section 5. Succession de contrats

Art. L. 122-6. Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Art. L. 122-7. A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou occupé sur la base d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire ou dans le cadre du prêt de main-d'œuvre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

1. en cas de nouvelle absence du salarié remplacé;
2. en cas d'exécution de travaux urgents;
3. en cas de contrat saisonnier;
4. en cas de contrat destiné à pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
5. en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat à durée déterminée;
6. en cas de refus par le salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir;
7. en cas de contrat conclu sur la base des numéros 7, 8 et 9 de l'article L. 122-1, paragraphe (2).

Art. L. 122-8. Lorsqu'au terme du contrat à durée déterminée la relation contractuelle de travail est poursuivie conformément aux articles L. 122-5 à L. 122-7, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat.

Le nouveau contrat ne peut dans ces cas prévoir une période d'essai.

Section 6. Sanctions

Art. L. 122-9. Tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-3, L. 122-4, L. 122-5 et L. 122-7 est réputé à durée indéterminée.

Section 7. Egalité de traitement

Art. L. 122-10. Sauf disposition légale contraire, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée sont également applicables aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

Section 8. Période d'essai

Art. L. 122-11. (1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article L. 121-5.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

(2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat visée à l'article L. 122-4.

(3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article L. 121-5.

(4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

Section 9. Cessation du contrat à durée déterminée

Art. L. 122-12. Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Art. L. 122-13. Hormis le cas visé à l'article L. 124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Sont applicables en cas de rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur les dispositions de l'article L. 124-12, paragraphes (2) et (3) et celles de l'article L. 124-2 dans les cas où la loi rend obligatoire l'entretien préalable.

L'inobservation par le salarié des dispositions de l'alinéa 1er ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi, sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.

Chapitre III – Travail à temps partiel

Section 1. Définition

Art. L. 123-1. (1) Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Sont applicables les articles L. 211-8 à L. 211-10.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) ne peut excéder de plus de vingt pour cent la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

L'application des dispositions qui précèdent ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail effective du salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale fixée par la loi ou une disposition conventionnelle pour un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

(4) Le plan d'organisation du travail établit avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dispositions du paragraphe (3).

Est applicable l'article L. 211-7.

Section 2. Mise en œuvre

Art. L. 123-2. Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation compétente du personnel s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise ou dans un de ses établissements.

Art. L. 123-3. Les salariés de l'établissement qui ont manifesté le souhait soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, sont informés en priorité des emplois à temps partiel ou à temps complet disponibles dans l'établissement et correspondant à leur qualification ou expérience professionnelles.

Section 3. Forme et contenu du contrat

Art. L. 123-4. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner:

la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties;

les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine; une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat;

le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires conformément aux articles L. 211-19 à L. 211-24; une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat;

les limites et les modalités s'appliquant à la mise en œuvre des dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 123-1.

Section 4. Heures supplémentaires

Art. L. 123-5. Est à considérer comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article L. 123-4, sous 3, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 123-1.

Les heures supplémentaires ne peuvent être prestées que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, dans les limites et selon les conditions et modalités fixées par le contrat de travail conformément à l'article L. 123-4, sous 3.

La prestation d'heures supplémentaires au sens des dispositions qui précèdent par le salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet de porter sa durée de travail effective au-delà de la durée de travail

normale fixée par la loi ou la convention collective pour un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

Les heures de travail supplémentaires prestées par le salarié à temps partiel en application de l'alinéa 1 ouvrent droit aux majorations de rémunération prévues par la loi en matière d'heures supplémentaires.

Section 5. Droits du travailleur à temps partiel

Art. L. 123-6. Les salariés occupés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et les conventions collectives de travail applicables à l'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités particulières prévues pour leur exercice par la convention collective de travail applicable.

Art. L. 123-7. (1) Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés occupés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

(2) Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est prise en compte pour les salariés occupés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

(3) L'indemnité de départ des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Art. L. 123-8. La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Chapitre IV – Résiliation du contrat de travail

Section 1. Résiliation avec préavis

Art. L. 124-1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par le présent titre.

Toutefois, il peut être mis fin aux contrats comportant une clause d'essai pendant la période d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article L. 121-5.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les règles définies par le présent titre.

Art. L. 124-2. (1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1er du présent paragraphe.

(2) Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister lors de l'entretien par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer le salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(3) Le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien.

Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard huit jours après le jour fixé pour l'entretien.

(4) Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme.

Art. L. 124-3. (1) L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

(2) En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin:

- à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans;
- à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans;
- à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

(3) Les délais de préavis visés au paragraphe (2) prennent cours à l'égard du salarié:

- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour;
- le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

Art. L. 124-4. Le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.

En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 124-3.

Les délais de préavis visés à l'alinéa qui précède prennent cours conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 124-3.

Art. L. 124-5. (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

Art. L. 124-6. La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de

payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité prévue à l'alinéa qui précède ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

Art. L. 124-7. (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.

L'ancienneté de services est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1er ne peut être inférieure à:

- un mois de salaire ou de traitement après une ancienneté de services continus de cinq années au moins;
- deux mois de salaire ou de traitement après une ancienneté de services continus de dix années au moins;
- trois mois de salaire ou de traitement après une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

(2) Lorsqu'il remplit les conditions visées au paragraphe (1) qui précède, l'employé privé a droit à une indemnité de départ de:

- six mois de traitement après une ancienneté de services continus de vingt années au moins;
- neuf mois de traitement après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins;
- douze mois de traitement après une ancienneté de services continus de trente années au moins.

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L. 124-12.

(3) L'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article L. 124-3 qui, dans ce cas, sont portés:

- à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de cinq années au moins;
- à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix années au moins;
- à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de quinze années au moins;
- à douze mois pour l'employé privé justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de vingt années au moins;
- à quinze mois pour l'employé privé justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins;
- à dix-huit mois pour l'employé privé justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de trente années au moins.

(4) L'indemnité est calculée sur la base des salaires ou traitements bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont compris dans les salaires et traitements servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

(5) L'employeur est tenu de régler l'indemnité au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut autoriser l'entreprise en difficultés à liquider les indemnités de départ visées au présent article par mensualités avec les intérêts légaux de retard.

(6) Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité de départ.

Art. L. 124-8. Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur, le salarié peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi sans que la durée de ce congé puisse excéder six jours ouvrables pour la durée du préavis.

Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le travailleur licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'emploi et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

Art. L. 124-9. (1) En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représentent le remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet.

Le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur; en cas de reprise d'un nouvel emploi, l'employeur est obligé, s'il y a lieu, de verser au salarié, chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre la rémunération par lui versée au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement. Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

(2) En cas de résiliation du contrat à l'initiative du salarié, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord au sens des dispositions de l'article L. 124-13.

Section 2. Résiliation pour motif grave

Art. L. 124-10. (1) Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Le salarié licencié conformément à l'alinéa qui précède ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7.

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

(3) La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 dans les cas où la loi le rend obligatoire.

(4) L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe (3) qui précède.

(5) Sous réserve des dispositions de l'article L. 124-2, le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après cette mise à pied.

(6) Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L. 124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1er du présent paragraphe.

(7) L'inaptitude du travailleur, dûment constatée en vertu de l'article L. 326-9 ou, le cas échéant, en vertu de l'article L. 327-1, n'est pas constitutive d'un motif grave au sens du présent article.

Section 3. Résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur

Art. L. 124-11. (1) Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il en est de même lorsque le licenciement est contraire aux critères généraux visés à l'article L. 423-1, sous 3.

(2) L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

(3) En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

L'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.

(4) L'abstention du salarié de prêter son travail en raison d'une grève professionnelle, décrétée dans des conditions légitimes et licites, ne constitue ni un motif grave au sens de l'article L. 124-10, ni un motif sérieux au sens du paragraphe (1) du présent article.

(5) Sans préjudice des dispositions du livre V, titre Ier, chapitre Ier relatif aux mesures destinées à prévenir les licenciements conjoncturels, pour autant qu'elles régissent l'indemnisation des chômeurs partiels, le refus par un salarié occupé à temps plein d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Il en est de même pour le salarié occupé à temps partiel qui refuse d'accepter ou de reprendre un travail à temps plein.

Toutefois, si le salarié occupé à temps partiel est inscrit à l'Administration de l'emploi au titre de demandeur d'un emploi à plein temps, son refus d'accepter un emploi à plein temps lui offert par son employeur, correspondant à sa qualification, ses connaissances, ses aptitudes et son expérience profes-

sionnelle, et conforme aux critères de l'emploi approprié visé à l'article L. 521-3, peut constituer un motif légitime de licenciement, s'il n'est pas dûment justifié par des causes réelles et sérieuses.

(6) Le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures de travail au-delà des limites fixées par le contrat ou à d'autres conditions et modalités que celles prévues au contrat ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

(7) Doit être considéré comme abusif le licenciement du salarié au motif qu'il renonce à prétendre à l'indemnité de préretraite.

Art. L. 124-12. (1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

(2) En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du salarié formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail, recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif.

La réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du salarié, à compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe (1) par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire ou de traitement.

(3) La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond.

(4) Dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande. Sont applicables, dans ces cas, les dispositions des articles 2059 à 2066 du Code civil.

Sont applicables pour l'action judiciaire en nullité les dispositions de l'article L. 124-11.

Section 4. Résiliation d'un commun accord

Art. L. 124-13. Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié.

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié.

Chapitre V – Cessation du contrat de travail

Section 1. Cessation des affaires de l'employeur; – Décès du salarié

Art. L. 125-1. (1) Sans préjudice des dispositions du chapitre VII ci-après, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur. En cas de transfert d'entreprise au sens des dispositions du même chapitre VII, les contrats résiliés renaissent de plein droit au moment de la reprise des affaires suite au transfert, dans les conditions visées aux articles L. 127-3 à L. 127-5. Dans cette dernière hypothèse, la reprise des affaires doit cependant intervenir dans les trois mois à partir de la cessation des affaires. Ce délai peut être prolongé ou réduit par la convention visée au paragraphe (2) de l'article L. 127-5.

Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit:

1. au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, et
2. à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L. 124-3.

Les rémunérations et indemnités allouées au salarié conformément à l'alinéa qui précède ne peuvent toutefois excéder le montant des rémunérations et indemnités auxquelles il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

(2) Le contrat de travail prend fin par le décès du salarié.

Peuvent toutefois prétendre au maintien du traitement se rapportant à la fin du mois de la survenance de décès de l'employé privé et à l'attribution d'une indemnité égale à trois mensualités de traitement:

1. le conjoint survivant, contre lequel il n'existe pas de jugement de divorce ou de séparation de corps passé en force de chose jugée, sinon
2. les enfants mineurs de l'employé décédé et les enfants majeurs dont il a assumé au moment de son décès l'entretien et l'éducation, sinon
3. les ascendants ayant vécu en communauté domestique avec l'employé à condition que leur entretien était à sa charge.

Si l'employé décédé a eu la jouissance d'un logement gratuit, l'employeur doit laisser ce logement gratuitement à la disposition des personnes visées à l'alinéa qui précède jusqu'à l'expiration des trois mois qui suivent celui de la survenance du décès.

Section 2. Cessation de plein droit du contrat de travail

Art. L. 125-2. Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, conformément aux dispositions de l'article L. 326-1.

Art. L. 125-3. Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse.

Art. L. 125-4. Le contrat de travail cesse de plein droit:

1. le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité; au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu;
2. le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du Code des assurances sociales;
3. pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe;
4. le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à la personne handicapée;
5. le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au travailleur handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

Section 3. Effets de la cessation du contrat

Art. L. 125-5. (1) Le reçu pour solde de tout compte délivré par le salarié à son employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié.

L'indication qu'il a été établi en deux exemplaires doit figurer au reçu.

Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire qu'à l'égard de l'employeur; il libère l'employeur du paiement des salaires, traitements ou indemnités envisagés au moment du règlement du compte.

(2) Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les trois mois de la signature. La dénonciation doit être sommairement motivée et indiquer les droits invoqués. La dénonciation faite en conformité avec le présent paragraphe ne prive le reçu de son effet libératoire qu'à l'égard des droits invoqués.

(3) L'effet libératoire visé au paragraphe (1) ne peut être opposé au salarié, si la mention „pour solde de tout compte“ n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ou si le reçu ne porte pas mention en caractères très apparents du délai de forclusion visé au paragraphe (2).

Le reçu pour solde de tout compte, régulièrement dénoncé ou ne pouvant avoir d'effet libératoire au sens du présent article, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Art. L. 125-6. A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat.

Dans le cas d'un contrat conclu pour une durée déterminée, le certificat de travail doit être délivré au salarié qui en fait la demande au moins huit jours avant la date d'expiration du contrat.

Art. L. 125-7. (1) L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment 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.

(2) Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire ou traitement encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours.

(3) Les dispositions du présent article ne sont applicables ni aux domestiques agricoles ni aux gens de maison qui ne sont pas occupés à plein temps.

Art. L. 125-8. (1) La clause de non-concurrence inscrite dans un contrat de travail est celle par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une entreprise personnelle.

(2) Sous peine de nullité, la clause de non-concurrence doit être constatée par écrit.

(3) La clause de non-concurrence est réputée non écrite lorsque au moment de la signature de la convention le salarié est mineur ou lorsque le salaire ou le traitement annuel qui lui est versé au moment de son départ de l'entreprise ne dépasse pas un niveau déterminé par règlement grand-ducal.

Lorsque le salaire annuel ou le traitement annuel excède le niveau déterminé par règlement grand-ducal, la clause de non-concurrence ne produit d'effets qu'aux conditions ci-après:

1. elle doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'employeur;
2. elle ne peut prévoir une période supérieure à 12 mois prenant cours le jour où le contrat de travail a pris fin;
3. elle doit être limitée géographiquement aux localités où le salarié peut faire une concurrence réelle à l'employeur en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action; en aucun cas elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national.

La clause de non-concurrence est inapplicable lorsque l'employeur a résilié le contrat sans y être autorisé par l'article L. 124-10 ou sans avoir respecté le délai de préavis visé à l'article L. 124-3.

Art. L. 125-9. Le salarié licencié pour motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peut faire valoir une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de son départ de l'entreprise. Si le salarié manifeste par écrit le souhait d'user de cette priorité, l'employeur est obligé de l'informer de tout emploi devenu disponible dans sa qualification.

Chapitre VI – Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur

Art. L. 126-1. (1) En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe (2) du Code civil, les créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et résultant de la rupture du contrat de travail.

(3) En cas de continuation des affaires par le curateur de la faillite, la garantie visée au présent article est applicable, dans les limites visées au paragraphe (2), aux créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

(4) Pour l'application des dispositions des paragraphes qui précèdent, sont considérées les créances de rémunération et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires et de traitements.

(5) Le droit à la garantie s'ouvre pour le salarié, lorsque les créances visées au présent article ne peuvent être payées, en tout ou en partie, sur les fonds disponibles dans les dix jours qui suivent le prononcé du jugement déclaratif de la faillite.

(6) A la demande du curateur, le Fonds pour l'emploi verse aux salariés, dans les limites visées au présent article, les sommes impayées figurant sur le relevé des créances présenté par le curateur, visé par le juge-commissaire et vérifié par l'Administration de l'emploi. Le relevé prévu au présent paragraphe peut être présenté par le curateur avant la clôture du procès-verbal de vérification des créances.

(7) Le Fonds pour l'emploi peut verser les sommes garanties par le présent article même en cas de contestation par un tiers.

(8) Le Fonds pour l'emploi se trouve subrogé dans les droits du salarié auquel il a payé les créances dans les conditions prévues au présent article.

(9) Les dispositions prévues aux paragraphes qui précèdent sont également applicables à l'apprenti.

Chapitre VII – Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise

Section 1. Champ d'application et définitions

Art. L. 127-1. (1) Le présent chapitre s'applique à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société.

Il est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif.

(2) Le présent chapitre s'applique chaque fois que l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement à transférer se situe sur le territoire national du Grand-Duché de Luxembourg.

Il s'applique à tous les travailleurs tels que définis à l'article L. 127-2, y inclus ceux qui sont engagés à temps partiel ou par contrat à durée déterminée.

Il n'est pas applicable aux navires de mer.

Art. L. 127-2. Aux fins du présent chapitre, on entend par:

- „transfert“: celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire. Une réorganisation administrative interne d'autorités administratives publiques ou le transfert interne de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens du présent chapitre;
- „cédant“: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert, perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;
- „cessionnaire“: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert, acquiert la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;
- „entreprise de contrôle“: toute entreprise qui exerce le contrôle conformément à l'article L. 431-4;
- „représentant des travailleurs“: tout travailleur élu/désigné délégué du personnel conformément aux dispositions du livre IV, titre Ier relatif aux délégations du personnel;
- „travailleur“: toute personne physique, à l'exception de celle disposant d'un statut de fonctionnaire ou employé public, occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées, accomplies sous un lien de subordination.

Section 2. Maintien des droits des travailleurs

Art. L. 127-3. (1) Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Au sens du premier alinéa, sont considérés comme relations de travail, notamment, les contrats de mission tels que définis par le titre III du présent livre et existant à la date du transfert.

Le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

Le cédant est tenu de rembourser les montants acquittés par le cessionnaire en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans une convention entre cédant et cessionnaire.

(2) Le cédant doit notifier en temps utile au cessionnaire tous les droits et obligations qui lui sont transférés en vertu du présent article, dans la mesure où ces droits et obligations sont connus ou devraient être connus du cédant au moment du transfert.

Copie de cette notification doit être adressée à l'Inspection du travail et des mines.

Le fait que le cédant omet de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation.

(3) Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective.

Art. L. 127-4. (1) Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.

(2) Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

Art. L. 127-5. (1) Dans les conditions visées par l'alinéa 1er de l'article L. 125-1, les articles L. 127-3 et L. 127-4 s'appliquent au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant ou d'une procédure de gestion contrôlée.

(2) Le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peuvent dans ce cas, ensemble avec les représentants des travailleurs et les syndicats représentatifs sur le plan national, convenir de modifier, dans la mesure où la législation ou pratique actuelle le permet, les conditions de travail du travailleur pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement. Par dérogation à l'article L. 127-2, on entend par représentants de travailleurs au sens du présent paragraphe les représentants du personnel au comité mixte d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Section 3. Information et consultation

Art. L. 127-6. (1) Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants légaux de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert sur:

- la date fixée ou proposée pour le transfert;
- le motif du transfert;
- les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs;
- les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

(2) Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 127-4, le cédant ou le cessionnaire, lorsqu'ils envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants légaux de leurs travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord.

(3) L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement.

(4) Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'une délégation du personnel, les salariés concernés doivent être informés préalablement et par écrit:

- de la date fixée ou proposée pour le transfert;
- du motif du transfert;
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs;
- des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

(5) Les obligations prévues au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle.

TITRE III

Travail intérimaire**Chapitre Premier – Réglementation du travail intérimaire***Section 1. Définitions*

Art. L. 131-1. Pour l'application des dispositions du présent titre et de ses mesures d'application, est considéré comme:

- „entrepreneur de travail intérimaire“: toute personne, physique ou morale, dont l'activité commerciale consiste à embaucher et à rémunérer des travailleurs salariés en vue de les mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable, dénommée ci-après „mission“, autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1;
- „contrat de mission“: le contrat par lequel un travailleur intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire, contre rémunération, à accomplir auprès d'un utilisateur une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1;
- „travailleur intérimaire“: le travailleur salarié qui s'engage dans le cadre d'un contrat de mission pour être mis à la disposition provisoire d'un ou de plusieurs utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1.

Section 2. Autorisation d'établissement de l'entrepreneur de travail intérimaire

Art. L. 131-2. (1) Nul ne peut exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions, qui statue sur avis de l'Administration de l'emploi et de l'Inspection du travail et des mines.

(2) Par exception à l'article 1er (3) de la loi du 28 décembre 1988 réglementant l'accès à certaines professions ainsi que leur exercice, le postulant doit en outre obtenir l'autorisation du ministre ayant dans ses attributions les autorisations d'établissement.

(3) Les autorisations visées au présent article doivent être refusées pour l'établissement en territoire luxembourgeois d'une entreprise de travail intérimaire dont le siège social ou le principal établissement est situé en dehors du territoire des Etats membres de l'Union européenne.

(4) La ou les personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire doivent présenter les garanties nécessaires d'honorabilité et de qualification professionnelle. Les conditions en sont déterminées par règlement grand-ducal.

Art. L. 131-3. (1) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions subordonne, dans le cadre de ses attributions et compétences, l'autorisation visée à l'article qui précède aux conditions et obligations prévues par la loi; dans les mêmes limites d'attributions et de compétences il peut adapter, modifier ou compléter ces conditions et obligations après l'octroi de l'autorisation.

L'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions est en outre subordonnée:

1. à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif;
2. à la justification par l'entrepreneur de travail intérimaire d'une garantie financière assurant, à tout moment, en cas de défaillance de sa part, le paiement des rémunérations et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales.

La garantie exigée par l'alinéa qui précède doit résulter d'un engagement de caution pris par une banque, un établissement financier ou une compagnie d'assurances.

Le montant de la garantie, qui peut être révisé à tout moment, peut être fixé par rapport au chiffre d'affaires réalisé par l'entrepreneur de travail intérimaire.

(2) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder l'autorisation visée à l'article L. 131-2, paragraphe (1) sous réserve de révocation, lorsqu'une décision d'autorisation définitive ne peut intervenir immédiatement.

(3) L'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions est accordée pour une période n'excédant pas douze mois.

Toute demande de prorogation de l'autorisation doit être présentée trois mois au moins avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée.

L'autorisation est prorogée de plein droit pour une période de vingt-quatre mois, lorsque le ministre ayant le Travail dans ses attributions ne refuse pas la prolongation avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée.

En cas de refus de prorogation ou de retrait de l'autorisation, les contrats de mission en cours continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur expiration.

(4) L'autorisation peut être accordée sans limitation de durée lorsque l'entreprise de travail intérimaire a exercé son activité sous le couvert d'une autorisation ministérielle pendant trois années consécutives.

(5) L'autorisation cessera de produire ses effets lorsque l'entreprise de travail intérimaire n'aura pas utilisé l'autorisation lui accordée pendant une période de douze mois.

Section 3. Rapports entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur: Contrat de mise à disposition

Art. L. 131-4. (1) Un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur au plus tard dans les trois jours ouvrables à compter de la mise à disposition du travailleur intérimaire.

Le contrat visé à l'alinéa qui précède ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable au sens des dispositions de l'article L. 122-1; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur.

(2) Le contrat de mise à disposition visé au paragraphe (1) doit être établi pour chaque salarié individuellement et doit comporter au moins les mentions ci-après:

la mention du motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire; dans le cas du remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;

la durée de la mission;

les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire normal;

l'indication de la rémunération touchée dans l'entreprise utilisatrice par un salarié ayant la même qualification ou une qualification équivalente embauché par elle dans les mêmes conditions comme travailleur permanent.

(3) Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mise à disposition interdisant à l'utilisateur d'embaucher le travailleur intérimaire après la cessation du contrat de mission.

Art. L. 131-5. L'entrepreneur de travail intérimaire doit informer sans délai l'entreprise utilisatrice de la date de cessation de l'autorisation; il en est de même en cas de refus de prorogation et de retrait de l'autorisation.

Section 4. Rapports entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire: Contrat de mission

Art. L. 131-6. (1) Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Le contrat de mission est réputé contrat de travail; nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de mission doit comporter:

la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 131-4, paragraphe (2);

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;

la durée de la période d'essai éventuellement prévue;

le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 131-9, alinéa 2.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au travailleur intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission.

(2) A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de mission est conclu pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire.

Art. L. 131-7. (1) Le contrat de mission peut comporter une période d'essai conformément aux dispositions du présent article.

La clause d'essai ne peut être renouvelée à l'intérieur d'un même contrat de mission.

Le contrat de mission du travailleur intérimaire réembauché par l'entrepreneur de travail intérimaire pour l'accomplissement d'une tâche identique auprès d'un même utilisateur ne peut comporter une clause d'essai.

(2) La durée de la période d'essai ne peut excéder trois jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois, cinq jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à un mois et huit jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à deux mois.

Lorsque le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

(3) Jusqu'à l'expiration de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée à la poste, sans préavis ni indemnité.

Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre vaut accusé de réception de la notification de la résiliation.

Art. L. 131-8. (1) Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

1. pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
2. pour les emplois à caractère saisonnier;
3. pour les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi; la liste de ces secteurs et emplois est établie par le règlement grand-ducal portant application des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-4, L. 122-11 et L. 125-8.

Lorsque dans ces cas le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

(2) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder douze mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée à l'alinéa qui précède dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation.

(3) Le contrat de mission conclu en violation des dispositions du présent article est réputé à durée indéterminée.

Art. L. 131-9. Dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder les limites visées au paragraphe (2) de l'article L. 131-8.

Le principe du renouvellement et les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

Art. L. 131-10. (1) Lorsqu'après la fin d'une mission l'utilisateur continue à faire travailler le salarié intérimaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition avec l'entrepreneur de travail intérimaire, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté de service du salarié est mise en compte à partir du premier jour de sa mission auprès de l'utilisateur; le cas échéant, elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

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

Art. L. 131-11. A l'expiration du contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

1. en cas de nouvelle absence du salarié remplacé;
2. en cas d'exécution de travaux urgents;
3. en cas de contrat saisonnier;
4. en cas de contrat destiné à pourvoir à un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
5. en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission;
6. en cas de refus du salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.

Art. L. 131-12. Pendant la durée de la mission des travailleurs intérimaires, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces travailleurs des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

L'entrepreneur de travail intérimaire est seul responsable de la rémunération du salarié intérimaire ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Par dérogation à l'article L. 233-6, le travailleur intérimaire peut faire valoir le droit au congé annuel de récréation pour chaque mission indépendamment de la durée de celle-ci. Il peut prétendre à l'octroi du congé en nature auprès de l'utilisateur au prorata de la durée de sa mission auprès de ce dernier.

Art. L. 131-13. (1) La rémunération du travailleur intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Lorsque le personnel de l'utilisateur ne comprend pas de salarié permanent possédant la même qualification ou une qualification équivalente à celle du travailleur intérimaire, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue par la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire, sinon à celle perçue par un salarié permanent de même qualification ou de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans une autre entreprise.

(2) L'entrepreneur de travail intérimaire a l'obligation d'effectuer les retenues fiscales et sociales applicables en matière de salaires et traitements.

Sont applicables à l'entrepreneur de travail intérimaire les dispositions de l'article L. 125-7.

(3) Les revalorisations de rémunération appliquées en cours de contrat de mission au personnel permanent de l'entreprise utilisatrice doivent être notifiées à l'entrepreneur de travail intérimaire et rendues applicables sans délai au travailleur intérimaire.

Art. L. 131-14. Pour l'application aux travailleurs intérimaires des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail intérimaire, cette ancienneté est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits travailleurs ont été liés à l'entrepreneur de travail intérimaire par des contrats de mission.

Art. L. 131-15. Les travailleurs intérimaires ont accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

Art. L. 131-16. La résiliation du contrat de mission à l'initiative de l'entrepreneur de travail intérimaire avant le terme prévu au contrat ouvre droit pour le travailleur intérimaire à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans que le montant puisse dépasser la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas en cas de rupture du contrat pour motif grave résultant du fait ou de la faute du travailleur intérimaire.

Art. L. 131-17. La résiliation du contrat de mission à l'initiative du travailleur intérimaire ouvre droit pour l'entrepreneur de travail intérimaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi par lui, sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.

Art. L. 131-18. (1) Les litiges relatifs au contrat de mise à disposition visé à l'article L. 131-4 relèvent de la compétence du tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale.

(2) Les litiges relatifs au contrat de mission visé à l'article L. 131-6 relèvent de la compétence du tribunal du travail.

Art. L. 131-19. (1) Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise et les dispositions du présent chapitre sont applicables à la conclusion et à l'exécution, par un entrepreneur de travail intérimaire établi hors du territoire luxembourgeois, du contrat de mise à disposition et du contrat de mission ayant pour objet l'occupation d'un travailleur intérimaire par un utilisateur exerçant son activité sur le territoire luxembourgeois.

(2) Les dispositions du présent chapitre sont applicables au contrat de mission conclu par un entrepreneur de travail intérimaire en territoire luxembourgeois pour des missions effectuées hors du territoire luxembourgeois.

(3) L'introduction et l'occupation en territoire luxembourgeois de ressortissants étrangers par un entrepreneur de travail intérimaire établi hors du territoire luxembourgeois sont soumises aux lois et règlements régissant l'emploi salarié de ressortissants étrangers en territoire luxembourgeois.

Art. L. 131-20. Les publicités faites en faveur d'un entrepreneur de travail intérimaire et les offres d'emploi provenant de celui-ci doivent mentionner expressément la dénomination de cette entreprise et le caractère intérimaire des emplois offerts par elle.

Art. L. 131-21. L'entrepreneur de travail intérimaire est tenu de fournir au ministre ayant le Travail dans ses attributions dans les huit premiers jours de chaque mois un relevé des contrats de mission conclus au cours du mois précédent, en spécifiant les caractéristiques de chaque mise à disposition et de chaque travailleur intérimaire mis à disposition, notamment les nom, prénoms, adresse, sexe, année de naissance, nationalité du salarié, le poste occupé, l'activité économique de l'établissement utilisateur, le nombre de jours travaillés ainsi que la rémunération versée y compris les cotisations de sécurité sociale et l'indemnité de congé payé.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions soumet ces renseignements à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines pour vérification et contrôle.

Chapitre II – Prêt temporaire de main-d'œuvre

Art. L. 132-1. (1) Les employeurs autres que les entrepreneurs de travail intérimaire visés à l'article L. 131-1 peuvent être autorisés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis de l'Administration de l'emploi, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs, en cas:

- de menace de licenciement ou de sous-emploi;
- d'exécution d'un travail occasionnel dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauche de personnel permanent, à condition que cette mise à disposition concerne des entreprises d'une même branche économique;
- de restructuration au sein d'un groupe d'entreprises.

(2) En dehors des cas faisant l'objet du paragraphe (1) qui précède, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut exceptionnellement, après avis de l'Administration de l'emploi, autoriser des employeurs, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition d'autres employeurs à condition et aussi longtemps que cette mise à disposition, sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe (3), est couverte par une convention entre partenaires sociaux ayant qualité de conclure une convention collective conformément aux dispositions au titre VI, chapitre Ier du présent livre.

(3) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue sur la base d'une requête motivée présentée conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice du salarié; la requête doit être accompagnée, sous peine d'irrecevabilité, de l'avis des délégations d'établissement de l'entreprise d'origine du salarié et de celles de l'entreprise utilisatrice.

(4) Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la fourniture de personnel effectuée par l'entreprise sur la base d'un contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise conclu dans le cadre de ses activités normales et permanentes.

(5) L'autorisation visée aux paragraphes (1) et (2) peut être remplacée par une notification préalable adressée à l'Administration de l'emploi conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice, lorsque la durée de la mise à disposition provisoire du salarié pris individuellement n'excède pas huit semaines, successives ou non, au cours d'une période de référence de six mois.

Art. L. 132-2. (1) En cas de mise à disposition provisoire conformément aux dispositions de l'article L. 132-1, le contrat de travail entre le salarié et son entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire ou de traitement.

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

Sont applicables les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 131-13.

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

Art. L. 132-3. Pendant la durée de la mission des travailleurs faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces travailleurs des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

L'employeur est seul responsable de la rémunération du salarié faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Art. L. 132-4. Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise et les dispositions du présent titre sont applicables au prêt de main-d'œuvre concernant les salariés mis à la disposition d'un utilisateur exerçant son activité sur le territoire luxembourgeois.

Chapitre III – Mise à disposition illégale de main-d'œuvre

Art. L. 133-1. (1) Est interdite l'activité exercée en dehors des règles visées aux chapitres Ier et II du présent titre par un employeur qui consiste à mettre des travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et qui exercent sur ceux-ci une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur.

(2) Ne sont pas à considérer comme interdits au sens du paragraphe (1) qui précède:

1. l'activité d'établissements, d'associations ou d'institutions ayant une personnalité juridique et remplissant des missions à caractère social, à condition d'avoir été agréés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions. Toutefois, si les services chargés du contrôle de l'application du présent titre constatent que les mises au travail ou les mises à disposition effectuées par ces services, établissements ou institutions visés sont effectuées à des conditions financières excédant le cadre des modalités fixées par voie de règlement grand-ducal, l'agrément ministériel peut être retiré et l'activité en question est à considérer comme illégale au sens du paragraphe (1) du présent article;
2. le détachement de main-d'œuvre prévu par les dispositions de l'article L. 631-2, sous 4, ainsi que l'affectation de salariés à des travaux extraordinaires d'intérêt général conformément au livre V, titre Ier, chapitre Ier, section 3 relative aux travaux extraordinaires d'intérêt général.

Art. L. 133-2. (1) Le contrat par lequel un salarié a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation des dispositions de l'article L. 133-1 qui précède est nul.

(2) Dans le cas visé au paragraphe (1) qui précède, l'utilisateur et le travailleur sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le commencement de la prestation de travail du salarié.

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

Art. L. 133-3. En cas de violation des dispositions de l'article L. 133-1, l'utilisateur et la personne qui met le travailleur à la disposition de l'utilisateur sont solidairement responsables du paiement des rémunérations et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales y afférentes.

Chapitre IV – Consultations, contrôle et sanctions

Art. L. 134-1. (1) Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation compétente du personnel, lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt de main-d'œuvre.

Il en est de même du chef d'entreprise qui envisage de mettre à la disposition provisoire d'autres employeurs des salariés conformément à l'article L. 132-1.

(2) L'utilisateur est tenu de soumettre au comité mixte d'entreprise, ou, à défaut, à la délégation du personnel compétente, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.

Art. L. 134-2. L'Inspection du travail et des mines et l'Administration de l'emploi sont chargées, chacune dans le domaine de ses attributions, d'assurer l'application et le contrôle de l'application du présent titre et de ses mesures d'application.

Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par voie informatique à l'Administration de l'emploi, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de l'exercice des missions légales et réglementaires dévolues à l'Administration de l'emploi.

Art. L. 134-3. (1) Est passible d'une amende de 500 à 10.000 euros, et, en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux à six mois et d'une amende de 1.250 à 12.500 euros, ou d'une de ces peines seulement:

1. toute personne qui met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions de l'article L. 133-1;
2. tout entrepreneur de travail intérimaire qui:
 - a) exerce directement ou par personne interposée l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans être titulaire de l'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions visée à l'article L. 131-2;
 - b) met un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur sans y être autorisé par l'article L. 131-3 ou sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-4 un contrat écrit de mise à disposition;
 - c) embauche un travailleur intérimaire sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-6 un contrat écrit de mission;
 - d) exerce son activité sans avoir observé les conditions et obligations lui imposées en application de l'article L. 131-3, paragraphe (1);
 - e) commet une infraction aux articles L. 133-1 et L. 133-2;
3. tout utilisateur qui a recouru à un travailleur intérimaire sans y être autorisé par l'article L. 131-3 ou sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail intérimaire dans le délai prévu à l'article L. 131-4 un contrat écrit de mise à disposition conforme aux dispositions de cet article.

L'amende prévue au présent paragraphe est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs à l'égard desquels les dispositions visées ont été violées.

(2) Dans les cas visés au paragraphe (1) sous 1 et sous 2 a) et d), le tribunal peut en outre prononcer l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire pour une durée qui ne peut être inférieure à un an ni supérieure à dix ans.

(3) Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner aux frais de l'entrepreneur de travail intérimaire ou de l'utilisateur condamné l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

TITRE IV

Détachement de travailleurs

Chapitre Premier – *Détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale*

Art. L. 141-1. (1) Les dispositions de l'article L. 010-1 s'appliquent également aux entreprises, à l'exception du personnel navigant de la marine marchande maritime, qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

(2) On entend notamment par détachement au sens du paragraphe (1) qui précède, les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement:

1. le détachement d'un travailleur, même pour une durée courte ou prédéterminée, pour le compte et sous la direction des entreprises, telles que visées au paragraphe (1) du présent article, sur le territoire

du Grand-Duché de Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg;

2. le détachement, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un travailleur sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi;
3. le détachement, sans préjudice de l'application du titre III du présent livre, par une entreprise de travail intérimaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, d'un travailleur auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, et ce même pour une durée courte ou prédéterminée.

(3) On entend par travailleur détaché, tout travailleur travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail, pendant une période limitée, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

(4) La notion de relation de travail est déterminée conformément au droit luxembourgeois.

Art. L. 141-2. (1) En cas de détachement de travailleurs au sens de l'article L. 141-1, dans le cadre de travaux de montage initial ou de première installation d'un bien qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, l'article L. 010-1, paragraphe (1), points 2 et 4 ne s'applique pas, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas huit jours de calendrier.

La durée précitée du détachement est calculée sur une période de référence de douze mois. Lors du calcul de cette période, la durée d'un détachement accompli par un travailleur remplaçant un travailleur détaché est prise en compte.

(2) Toutefois, la dérogation fixée au paragraphe (1) ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants:

1. excavation;
2. terrassement;
3. construction;
4. montage et démontage d'éléments préfabriqués, dont les installations sanitaires et de chauffage, l'installation de systèmes d'alarme et d'enseignes lumineuses;
5. aménagement ou équipement;
6. transformation;
7. rénovation;
8. réparation;
9. démantèlement;
10. démolition;
11. maintenance;
12. entretien – travaux de peinture et de nettoyage;
13. assainissement.

Art. L. 141-3. Dans le cas d'un détachement de travailleurs au sens de l'article L. 141-1, les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimum visé à l'article L. 010-1, paragraphe (1), point 2, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Art. L. 141-4. Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables dans le chef des travailleurs détachés de ou vers le Luxembourg.

Chapitre II – Contrôle de l'application et contentieux

Art. L. 142-1. L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, chacune en ce qui la concerne, sont chargées d'assurer la surveillance de l'application des dispositions du présent titre.

L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité nationale compétente aux fins de l'application du présent titre.

Dans le cadre de cette mission, l'Inspection du travail et des mines est appelée à coopérer avec les autorités d'autres Etats qui assument des tâches similaires à celles définies dans le présent titre.

Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées relatives à la mise à la disposition transnationale de travailleurs et émanant d'autres administrations publiques désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

L'assistance administrative est exercée de façon réciproque et à titre gracieux.

Art. L. 142-2. (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs travailleurs exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément aux dispositions des articles L. 010-1 et L. 141-1 doit, avant le commencement des travaux, rendre accessible à l'Inspection du travail et des mines, sur simple demande et dans le plus bref délai possible, les indications essentielles indispensables à un contrôle, et notamment:

1. les nom, prénoms, date et lieu de naissance, état civil, nationalité et profession des travailleurs;
2. la qualification exacte des travailleurs;
3. la qualité dans laquelle les travailleurs sont engagés dans l'entreprise et l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés;
4. le domicile et, le cas échéant, la résidence habituelle des travailleurs;
5. s'il y a lieu, l'autorisation de séjour ou le permis de travail;
6. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée des travaux;
7. la copie du formulaire E 101, ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
8. la copie du contrat de travail ou du document établi en vertu 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.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser l'application du présent article.

Art. L. 142-3. Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs travailleurs exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de conserver au Luxembourg, entre les mains d'un mandataire qualifié y résidant, les documents nécessaires au contrôle des obligations lui incombant en application du présent titre, et notamment de l'article L. 142-2.

Lesdits documents doivent être présentés dans le plus bref délai possible à l'Inspection du travail et des mines, sur simple demande de celle-ci. L'Inspection du travail et des mines est obligatoirement informée au préalable du lieu précis du dépôt des pièces, moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, par les soins de l'entreprise ou de son mandataire visé à l'alinéa qui précède, au plus tard avant l'exercice de l'activité salariée envisagée.

Art. L. 142-4. (1) Dans le cadre de la mission lui incombant en application du présent titre, l'Inspection du travail et des mines collabore étroitement notamment avec les administrations compétentes en la matière, telles que le ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, l'Administration de l'emploi, le Centre commun de la sécurité sociale, l'Administration de l'enregistrement et des

domaines, l'Administration des douanes et accises, l'Administration des contributions directes, ainsi que l'Association d'assurance contre les accidents.

(2) L'Inspection du travail et des mines peut procéder, de jour et de nuit, seule ou en commun, avec une, plusieurs ou toutes les administrations visées au paragraphe (1), à des contrôles ponctuels ou systématiques sur les chantiers et dans les entreprises.

Le pouvoir de contrôle de l'Inspection du travail et des mines est exercé conformément aux articles L. 612-1 et suivants.

(3) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe (1) sont tenues de transmettre à l'Inspection du travail et des mines, notamment par voie informatique, les données dont celle-ci doit disposer en vue de l'application du présent titre.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés détermine la nature exacte des données qui doivent être mises à sa disposition conformément à l'alinéa qui précède.

Art. L. 142-5. Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent titre, les travailleurs détachés au sens de l'article L. 141-1 peuvent intenter une action en justice devant les juridictions luxembourgeoises compétentes, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existant en matière de compétence judiciaire, une action en justice devant les juridictions compétentes d'un autre Etat.

TITRE V

Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires

Art. L. 151-1. Le présent titre régit l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires, si cette occupation a lieu contre rémunération au service d'employeurs du secteur privé ou du secteur public.

Toutefois n'est pas considéré comme occupation dans le sens du présent titre le travail à caractère essentiellement éducatif presté dans le cadre d'un stage de formation ou d'un stage probatoire, organisé et contrôlé par un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, ou organisé par un employeur sur base d'un contrat de stage entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant. Un règlement grand-ducal fixe les modalités et les conditions d'exécution du stage.

Art. L. 151-2. Est considérée comme élève ou étudiant toute personne âgée de quinze ans au moins et n'ayant pas dépassé l'âge de vingt-cinq ans accomplis, qui est inscrite dans un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.

Il en est de même de la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Art. L. 151-3. Le contrat d'engagement doit être conclu par écrit pour chaque élève ou étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service.

Ce contrat doit mentionner:

1. le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant;
2. le nom et l'adresse de l'employeur;
3. la date de début et la date de fin du contrat;
4. la nature et le lieu du travail à exécuter;
5. la durée journalière et hebdomadaire du travail;
6. la rémunération convenue, compte tenu des dispositions de l'article L. 151-5;
7. l'époque du paiement de la rémunération;
8. le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

L'employeur est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines copie du contrat dans les sept jours suivant le début du travail.

A défaut de contrat écrit selon les dispositions du présent titre, l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service; la preuve du contraire n'est pas admissible.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions établit un contrat-type à utiliser dans les relations entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant.

Art. L. 151-4. Le contrat ne peut être conclu pour une période excédant deux mois par année civile. Cette durée ne peut être dépassée, même en cas de pluralité de contrats.

Art. L. 151-5. L'employeur qui occupe un élève ou un étudiant dans les conditions du présent titre est tenu de lui verser une rémunération qui ne peut être inférieure à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum, gradué le cas échéant en raison de l'âge.

Art. L. 151-6. L'occupation d'élèves et d'étudiants ne donne pas lieu à affiliation en matière d'assurance maladie et d'assurance pension de sorte que les cotisations y relatives ne sont pas dues. Toutefois, l'occupation est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes.

La rémunération revenant à l'élève ou l'étudiant est exonérée des cotisations dues en matière d'allocations familiales.

Art. L. 151-7. Sont applicables à l'occupation d'élèves ou d'étudiants les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les conditions de travail et la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession, sans préjudice des dispositions de l'article L. 151-5.

Toutefois, ne sont pas applicables:

1. les dispositions du livre II, titre III, chapitre III relatif au congé annuel payé des salariés et de ses règlements d'exécution, à l'exception de celles de l'article L. 233-16. Toutefois, les absences prévues à cet article n'ouvrent pas droit au maintien de l'indemnité;
2. les dispositions de l'article L. 232-6;
3. les dispositions de l'article 16, paragraphes 2 et 3 de la loi du 8 avril 1982 fixant des mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et la compétitivité générale de l'économie;
4. les dispositions de l'article L. 122-4.

Art. L. 151-8. Les contestations pouvant naître de l'application du présent titre relèvent des juridictions compétentes en matière de louage de services, compte tenu de la nature de l'occupation.

Art. L. 151-9. L'Inspection du travail et des mines est chargée d'assurer l'application du présent titre.

TITRE VI

Rapports collectifs du travail

Chapitre Premier – *Conventions collectives du travail*

Section 1. Champ d'application et définition

Art. L. 161-1. (1) Le présent titre a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens du titre II du présent livre.

(2) Le présent titre ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

Art. L. 161-2. La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et

- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière,
- soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou, encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident, d'autre part.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles, tels que le fait

- de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires;
- de relever d'une stratégie commune, complémentaire ou coordonnée;
- de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux;
- de relever d'une direction ou d'un actionariat communs, complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations;
- de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.

Section 2. Les syndicats de salariés

Art. L. 161-3. (1) Constituent un syndicat de salariés au sens du présent titre les groupements professionnels des salariés dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance par rapport à leurs cocontractants visés à l'article L. 161-2, en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à leurs cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.

(3) Quant à leur capacité de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats au regard des articles L. 161-4 à L. 161-7, ainsi que, le cas échéant, L. 162-4.

Art. L. 161-4. Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.

Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article L. 161-1, paragraphe (1).

Art. L. 161-5. Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l'article L. 161-4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visées à l'article L. 161-1, et au moins quinze pour cent des suffrages de chacune des deux catégories en question.

Le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.

Art. L. 161-6. (1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.

(2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Est ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent des personnes visées à l'article L. 161-1, paragraphe (1), occupées au Grand-Duché de Luxembourg.

Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

Art. L. 161-7. Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité nationale au sens de l'article L. 161-6, le syndicat doit:

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales;
2. avoir obtenu
 - soit cinquante pour cent des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application du présent titre, cinquante pour cent des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article L. 161-6, paragraphe (2). Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

Art. L. 161-8. (1) La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles L. 161-3 à L. 161-7 incombe au ministre ayant le Travail dans ses attributions, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines.

(2) La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.

(3) La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

(4) La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.

Chapitre II – La négociation de la convention collective de travail

Section 1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail

Art. L. 162-1. (1) Pour chaque convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles L. 161-3, L. 161-4 et L. 161-5, selon la convention visée.

(2) Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'Inspection du travail et des mines.

(3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.

Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

(4) Les demandes visées au paragraphe (3) doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.

En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, les parties entendues en leurs explications.

(5) Pendant la durée des négociations collectives, les articles L. 415-11 et L. 415-12 sont applicables aux membres de la commission de négociation.

Art. L. 162-2. (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.

(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

(3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.

(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

Section 2. Signature et validité de la convention collective

Art. L. 162-3. La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sous réserve des dispositions de l'article L. 162-4.

Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article L. 162-5.

Art. L. 162-4. (1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

(2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.

(3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe (1) peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe (2).

(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent au moins des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admet le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.

A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

Section 3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail

Art. L. 162-5. (1) La convention collective est déposée à l'Inspection du travail et des mines par la partie la plus diligente.

(2) Sur proposition de l'Inspection du travail et des mines, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui est communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe (1), à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Par ailleurs, sur simple demande du salarié, le texte de la convention collective est envoyé par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective est remise sur support papier aux salariés demandeurs, aux frais des employeurs concernés.

Section 4. Unicité de la convention collective

Art. L. 162-6. (1) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (2) ci-après, les parties ayant le droit de contracter peuvent décider qu'il y aura, eu égard au champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.

(2) Les parties ayant le droit de contracter peuvent aussi décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé, respectivement de ne pas conclure une convention collective pour l'une des deux catégories de personnel. Dans le premier cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article L. 162-7, eu égard au champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.

(3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article L. 162-5, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Art. L. 162-7. (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

Dans ce cas, la convention collective doit expressément:

1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui sont à régler aux niveaux de négociation inférieurs;
3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;

4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.

Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article L. 162-5.

Section 5. Champ d'application de la convention collective de travail

Art. L. 162-8. (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

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

La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

Section 6. Durée de validité de la convention collective de travail

Art. L. 162-9. La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article L. 162-5.

Art. L. 162-10. (1) La convention collective de travail peut être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis est de trois mois au maximum avant la date de son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article L. 162-2.

Une copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fait tenir copie au ministre.

(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.

(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'a pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe (1) est reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne peut par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe (1). Une copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fait tenir copie au ministre.

(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'ont pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe (1), les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précise les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'Inspection du travail et des mines.

Section 7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Art. L. 162-11. Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiennent de tous actes qui peuvent être de nature à compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

Section 8. Contenu de la convention collective de travail

Art. L. 162-12. (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixent, sous peine de nullité:

1. les qualités des parties;
2. leur champ d'application professionnel et territorial;
3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délai de dénonciation.

(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article L. 162-7 déterminent notamment les conditions de travail dont les parties conviennent.

Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir:

1. des majorations pour travail de nuit qui ne peuvent être inférieures à quinze pour cent de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
2. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes;
4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau

de l'entreprise, des cinq domaines énumérés au paragraphe (2), peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du temps de travail portent notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée de travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées est consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi servent de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations portent notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures de formation ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y pourvoir.

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.

(6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les travailleurs.

Section 9. Contestations nées d'une convention collective de travail

Art. L. 162-13. (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords subordonnés conclus en application de l'article L. 162-7 relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Il en est de même des contestations nées de leur exécution.

(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou des accords subordonnés conclus en application de l'article L. 162-7 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou aux accords subordonnés conclus en application de l'article L. 162-7 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur d'un de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes (2) et (3), les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeurs, ni défendeurs dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application du présent titre.

Section 10. Questions de procédure

Art. L. 162-14. Les demandes et décisions en rapport avec l'application des chapitres Ier et II du présent titre sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Art. L. 162-15. Les décisions visées à l'article L. 162-14 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est respectivement fixé à un mois.

Chapitre III – L'Office national de conciliation

Section 1. Attributions

Art. L. 163-1. (1) L'Office national de conciliation est institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

(2) L'Office national de conciliation a pour mission:

1. de résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail;
2. de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;
3. d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au chapitre V du présent titre.

Art. L. 163-2. (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés aux points 1 et 2 de l'article L. 163-1, paragraphe (2), sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'Office national de conciliation.

(2) Sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par le chapitre V du présent titre, on entend par litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'Office national de conciliation, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'Office national de conciliation:

- le refus de l’employeur d’entamer des négociations collectives conformément à l’article L. 162-2, paragraphe (4);
- le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l’article L. 161-2.

(4) Au cas où la direction centrale de l’entreprise chargée d’appliquer le présent titre aux salariés travaillant pour l’entreprise au Luxembourg n’est pas située au Grand-Duché, les litiges collectifs au sens du présent titre concernent, du côté de l’employeur, l’organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu’à la constatation de la non-conciliation par l’Office national de conciliation, les parties s’abstiennent de tous actes qui peuvent être de nature à compromettre l’exécution loyale d’une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

Section 2. Composition

Art. L. 163-3. (1) L’office national de conciliation est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois candidats. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

L’Office national de conciliation comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

(2) La commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés ainsi que seize assesseurs suppléants dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés, les assesseurs suppléants n’étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l’ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

(3) Aux fins de l’application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:

1. le groupe des assesseurs employeurs;
2. le groupe des assesseurs salariés.

(4) La commission paritaire peut s’adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d’employeurs dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Elle peut de même s’adjoindre des experts avec voix consultative.

(5) La commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l’affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

Art. L. 163-4. (1) Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d’une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d’une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d’employeurs et, d’autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations, sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S’ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en

informent par écrit et en motivant leur position le président de l'Office national de conciliation qui convoque les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties. L'employeur est remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'Office national de conciliation à charge du budget de l'Etat. Les modalités et limites de ce remboursement font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(2) Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe (1) achève la durée du mandat restant à courir.

(3) Les représentants et experts visés à l'article L. 163-3, paragraphe (4), sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.

La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

Art. L. 163-5. Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'Office national de conciliation.

Art. L. 163-6. Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article L. 163-3, paragraphe (4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article L. 163-3, paragraphe (4), alinéa 1.

Chapitre IV – Procédures

Section 1. Procédure de conciliation

Art. L. 164-1. Tout différend d'ordre collectif, tant en matière de conditions de travail que dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.

Art. L. 164-2. (1) La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application du présent titre. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article L. 162-15.

(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'Office national de conciliation.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

Art. L. 164-3. (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions de la commission paritaire. Il instruit les dossiers conformément à l'article L. 164-2.

(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.

Art. L. 164-4. (1) La commission paritaire ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant est convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

Art. L. 164-5. (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au chapitre V du présent titre, soit par le constat de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige habilitées à le signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article L. 162-4, paragraphe (4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. L. 164-6. L'Inspection du travail et des mines et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'Office national de conciliation ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents sont communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Art. L. 164-7. (1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article L. 163-2, paragraphe (2), la partie la plus diligente saisit l'Office national de conciliation selon les termes précisés aux articles L. 164-2 à L. 164-6, qui en transmet copie à l'Inspection du travail et des mines et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments précis faisant l'objet du litige collectif et ses antécédents, la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article L. 163-2, paragraphe (2) et la désignation des représentants de la partie requérante. Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'Office national de conciliation et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion de la commission paritaire a lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

(2) Au cas où aucun règlement n'est intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président. L'article L. 164-6 est applicable.

Section 2. Procédures en cas de déclaration d'obligation générale

Art. L. 164-8. (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions du présent titre peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et

des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président de l'Office national de conciliation doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire, sur demande de trois des assesseurs.

(4) Au cas où le président de l'Office national de conciliation, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analysent la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposent la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre de sa part sollicite l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

(5) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

(6) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au chapitre V du présent titre qu'il déclare d'obligation générale.

Section 3. Arbitrage

Art. L. 164-9. (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.

(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.

(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du Budget de l'Etat.

Section 4. Notifications et sanctions

Art. L. 164-10. Les demandes et décisions en rapport avec l'application des chapitres III et IV du présent titre sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Art. L. 164-11. (1) La procédure de conciliation prévue aux chapitres III et IV du présent titre est obligatoire.

(2) Seront condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles L. 162-1 et L. 162-2 que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifiée des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Chapitre V – Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel

Art. L. 165-1. (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

(2) Les accords visés au paragraphe (1) peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

(3) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

(4) Au cas où le président de l'Office national de conciliation, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analysent la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposent la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre de sa part sollicite l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

(5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président de l'Office national de conciliation doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

Chapitre VI – Les licenciements collectifs

Section 1. Définitions et champ d'application

Art. L. 166-1. (1) Aux fins de l'application du présent chapitre, on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, lorsque le nombre de licenciements envisagés est:

1. pour une même période de trente jours, au moins égal à sept salariés;
2. pour une même période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à quinze salariés.

(2) Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au paragraphe (1), sont assimilés aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements proprement dits au sens du paragraphe (1) soient au moins au nombre de quatre.

Section 2. Négociations pour l'établissement d'un plan social

Art. L. 166-2. (1) Avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

(2) Les négociations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences, d'une part, par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail, d'autre part, par la mise en place de mesures de compensation financières.

(3) Sont à considérer comme représentants des travailleurs au sens du présent article, les délégués du personnel, les comités mixtes s'il en existe, et, dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail, les organisations syndicales parties à cette convention.

Au cas où une entreprise n'a pas fait procéder à l'élection d'une délégation du personnel ou à l'institution d'un comité mixte d'entreprise en dépit de l'obligation légale lui imposée, la procédure des licenciements collectifs prévue par le présent chapitre ne peut prendre cours qu'après la mise en place d'une délégation du personnel ou d'un comité mixte conformément aux titres I et II du livre IV.

(4) Les travailleurs et leurs représentants peuvent faire appel à des experts en matière juridique, fiscale, sociale, économique et comptable.

(5) Au plus tard quinze jours après le début des négociations, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée.

Copie de cette convention intitulée „plan social“ est transmise sans délai à l'Administration de l'emploi qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.

La convention documente:

1. ou bien l'accord des parties sur tout ou partie des éléments du plan social, en mentionnant expressément au moins les matières énumérées au paragraphe (2) qui précède et l'attitude des parties y relative,
2. ou bien l'accord des parties sur l'impossibilité d'établir un plan social et les justifications de cette impossibilité.

(6) Au cas où les parties n'ont pas abouti endéans les quinze jours à un accord conformément au paragraphe (5), un procès-verbal des négociations renseignant l'attitude dûment motivée des parties quant aux éléments ayant fait l'objet des négociations et au moins ceux énumérés au paragraphe (2), dûment signé par les parties, est transmis sans délai à l'Administration de l'emploi qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.

(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe (6), les parties saisissent conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord, en joignant copie du procès-verbal.

Le président de l'Office national de conciliation convoque dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance a lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission sont closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations est consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal est adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.

(8) Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L. 124-2, intervenant soit avant la date de la signature du plan social conformément au paragraphe (5), soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (7), soit avant la mise en place d'une délégation du personnel conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (3), est nulle et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L. 124-7. Il peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L. 124-11 et L. 124-12.

Art. L. 166-3. (1) Afin de permettre aux représentants des travailleurs au sens du paragraphe (3) de l'article qui précède de formuler des propositions constructives en vue de la conclusion d'un plan social, l'employeur est tenu, de préférence avant le début des négociations, sinon au plus tard au début des négociations, de leur fournir tous les renseignements utiles comprenant au moins une communication écrite sur:

1. les motifs du projet de licenciements collectifs;
2. le nombre et les catégories des travailleurs affectés par les licenciements;
3. le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés;
4. la période sur laquelle il est envisagé de procéder aux licenciements;
5. les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, sans préjudice de la compétence du comité mixte et/ou des délégations du personnel en la matière;
6. le cas échéant, la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement excédant celle prévue par la loi ou la convention collective, ou, à défaut, les raisons justifiant le refus d'une telle indemnité par l'employeur.

(2) L'employeur est tenu de transmettre copie de la communication écrite prévue au paragraphe (1) à l'Administration de l'emploi qui la transmet à l'Inspection du travail et des mines.

Section 3. Procédure de licenciement collectif

Art. L. 166-4. (1) Au plus tard au début des négociations visées à l'article L. 166-2, l'employeur doit notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'Administration de l'emploi qui en transmet copie à l'Inspection du travail et des mines.

Cette notification doit contenir au moins les éléments devant figurer dans la communication écrite prévue au paragraphe (1) de l'article L. 166-3.

(2) L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe qui précède.

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'Administration de l'emploi qui en transmet copie à l'Inspection du travail et des mines.

(3) Le présent article s'applique également dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'entreprise résultant d'une décision de justice.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une décision de justice prononçant la faillite, la notification visée au paragraphe (1) ci-dessus n'est requise qu'en cas de demande de l'autorité compétente. A cette fin l'employeur faisant l'objet d'une action judiciaire ayant pour objet la déclaration de la faillite en informe sans délai l'Administration de l'emploi qui en avertit sans délai l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 166-5. (1) L'employeur ne peut procéder à la notification individuelle des licenciements aux salariés concernés qu'après la signature du plan social conformément au paragraphe (5) de l'article L. 166-2 ou du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (7) du même article.

Les notifications intervenues en violation de la disposition de l'alinéa qui précède sont nulles et de nul effet conformément au paragraphe (8) dudit article.

(2) Les autorités compétentes mettent à profit les délais visés au paragraphe (1) qui précède pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'Administration de l'emploi.

Art. L. 166-6. (1) Les licenciements collectifs opérés dans le respect des dispositions du présent chapitre prennent effet à l'égard des travailleurs à l'expiration d'un délai de soixante-quinze jours, sans préjudice d'éventuels délais plus longs prévus par les dispositions légales ou conventionnelles régissant les droits individuels en matière de délais de préavis.

(2) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut prolonger à quatre-vingt-dix jours le délai visé au paragraphe (1), lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial.

Il peut également réduire ledit délai à la durée du préavis, légal ou conventionnel, auquel peut prétendre le salarié.

L'employeur respectivement le salarié doivent être informés de la prolongation ou de la réduction du délai et de leurs motifs au plus tard le quinzième jour qui précède l'expiration du délai initial prévu au paragraphe (1).

(3) Les dispositions des paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités de l'établissement résultant d'une décision de justice.

Art. L. 166-7. Si la cessation totale ou partielle d'une entreprise au sens de l'article 16 de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie, intervient sans justification de raisons objectives, le délai prévu au paragraphe (1) de l'article L. 166-6, peut être étendu exceptionnellement par le ministre ayant le Travail dans ses attributions à quatre-vingt-dix jours, la commission spéciale prévue à l'article 14 de ladite loi ayant été entendue en son avis.

Art. L. 166-8. Les dispositions du présent chapitre s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de négociation et de notification prévues par le présent chapitre, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui aurait pas fourni l'information nécessaire ne saura être prise en compte.

Section 4. Dommages-intérêts

Art. L. 166-9. Sans préjudice de la nullité des licenciements conformément au paragraphe (8) de l'article L. 166-2, les salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif non conforme aux dispositions des articles L. 166-2 à L. 166-6 ont droit, en dehors des indemnités prévues par la loi, à des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat.

LIVRE II

REGLEMENTATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

TITRE PREMIER

Durée de travail

Chapitre Premier – *Durée de travail en général**Section 1. Champ d'application*

Art. L. 211-1. Le présent titre s'applique à tous les travailleurs occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ainsi qu'aux personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle, pour autant qu'ils ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Art. L. 211-2. Des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements grand-ducaux règlent le régime de la durée de travail:

1. du personnel des services domestiques;
2. du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture;
3. du personnel occupé dans les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, dans les dispensaires, les maisons pour enfants, les sanatoriums, les maisons de repos, les maisons de retraite, les colonies de vacances, les orphelinats et les internats;
4. des membres des équipages affectés au transport de personnes ou de marchandises par route.

Par services domestiques sont visés les seuls travaux de ménage chez des particuliers, à l'exclusion de tous autres travaux de même nature exécutés notamment dans les hôtels, restaurants, débits de boissons, hôpitaux et maisons d'enfants.

Art. L. 211-3. Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables:

1. aux entreprises familiales dans lesquelles sont seuls occupés les ascendants, les descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré de l'employeur;
2. aux entreprises de transport fluvial;
3. aux entreprises foraines;
4. aux travailleurs à domicile;
5. aux voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement;
6. aux personnes occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance.

Section 2. Définition de la durée de travail

Art. L. 211-4. On entend par durée de travail le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le travailleur n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour les travailleurs occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements grand-ducaux peuvent déterminer le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son ou de ses employeurs.

La durée de travail des travailleurs occupés dans les mines, minières, carrières et ardoisières souterraines comprend le temps nécessaire pour descendre et monter au lieu de travail et pour en remonter ou en redescendre.

Section 3. Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale

Art. L. 211-5. Sans préjudice des articles L. 211-11, L. 211-14 à L. 211-18 ainsi que L. 211-20 et L. 211-21, la durée de travail ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

Section 4. Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne

Art. L. 211-6. Les travailleurs peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 211-5, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Pour des raisons techniques ou administratives, l'entreprise peut opter en faveur d'une période de référence couvrant un mois de calendrier.

Art. L. 211-7. (1) Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée à l'article L. 211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article L. 121-7.

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

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1 du présent paragraphe contient, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

1. le début et la fin de la période de référence;
2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs;
4. le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

(2) Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent article.

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

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence le décompte des heures de travail prestées indique, le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante, un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions de l'article L. 211-19, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

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

(3) Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné.

En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par deux avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige est soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tente de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément au livre Ier, titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué au salarié par le moyen le plus approprié.

Copie du plan d'organisation du travail doit en outre être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Est à considérer comme événement imprévisible au sens du présent chapitre, l'événement qui, à l'époque de l'établissement du plan d'organisation du travail, n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du présent article, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L. 211-18 et suivants.

En cas de litige sur le caractère imprévisible ou non d'un événement, dans le cadre d'une période de référence en application de l'article L. 211-6 ou de l'article L. 211-9, aussi bien l'employeur que la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné respectivement un syndicat représentatif au niveau national, après être intervenu par écrit sans succès auprès de l'employeur, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines qui rend un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de la saisine.

En cas d'inobservation de l'avis de l'Inspection du travail et des mines, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, pour une durée qu'il détermine, exclure l'entreprise du bénéfice de la période de référence légale fixée à l'article L. 211-6 ou retirer l'autorisation ministérielle accordée sur base de l'article L. 211-9. Cette décision est susceptible d'un recours en annulation devant les juridictions administratives.

(5) Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée à l'article L. 211-6, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application. Toute convention collective peut déroger aux dispositions du présent article relatives à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Art. L. 211-8. La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée à l'article L. 211-6, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

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

Art. L. 211-9. A défaut de convention collective de travail, ou au cas où la convention collective ou l'accord subordonné, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé à l'article L. 211-6, autoriser une période de référence déterminée.

La demande de l'entreprise est motivée et précise notamment le personnel concerné. Elle est accompagnée d'un plan d'organisation du travail au sens de l'article L. 211-7, qui couvre en principe l'ensemble de la période de référence demandée. Par dérogation à ce principe, l'entreprise peut faire une autre proposition en ce qui concerne la périodicité du plan. Le ministre prend sa décision après consultation des organisations patronales concernées et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa 1 est soumise aux modalités suivantes:

1. le ministre soumet la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national;
2. sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée à l'article L. 211-6;
3. l'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre;
4. à défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés;
5. avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demande l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

Art. L. 211-10. Au cas où une convention collective de travail conclue avant le 1er mars 1999 et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé à l'article L. 211-6, pour une durée qu'il détermine, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par l'article L. 211-9, alinéas 2 et 3, est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux articles L. 211-5 à L. 211-9 deviennent applicables.

Section 5. Durée de travail maximale, heures supplémentaires ou complémentaires comprises

Art. L. 211-11. (1) La durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal peut déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquels la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le Travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il peut notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.

Art. L. 211-12. Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes au livre Ier, titre VI relatif aux rapports collectifs du travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit heures mais n'excédant pas douze heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante heures, à condition de respecter les règles suivantes:

1. les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;
2. la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée de travail journalière et hebdomadaire;

3. la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail préservant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;
4. toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
5. les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions. A cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre. Une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse pas être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail. Le ministre demande l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi.

Section 6. Temps de repos

Art. L. 211-13. (1) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos, rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

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

(3) Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période de repos de onze heures consécutives au moins.

Section 7. Régime des dérogations compensatoires

Art. L. 211-14. La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux articles L. 211-8 à L. 211-10 ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des ouvriers dans les cas et selon les modalités fixés aux articles L. 211-15 à L. 211-18.

Art. L. 211-15. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée de travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'établissement ou l'entreprise concernés.

Art. L. 211-16. Dans les entreprises où le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard ou est organisé par équipes successives, les travailleurs peuvent, par dérogation à l'article L. 211-5, être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Toutefois la durée de travail maximale journalière ne peut pas dépasser dix heures.

L'article L. 211-7 est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en est informée à l'avance.

Art. L. 211-17. Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale de travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe.

Ces heures sont à compenser à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée à l'article L. 211-5.

Art. L. 211-18. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, telles que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, peuvent être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux articles L. 211-6, L. 211-8 et L. 211-9, les temps de travail ainsi récupérés ne peuvent pas augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux articles L. 211-6, L. 211-8 et L. 211-9, les heures de récupération ne peuvent pas excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines doivent aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

Section 8. Régime du travail supplémentaire

Art. L. 211-19. Sans préjudice des dispositions des articles L. 123-4, sous 3, et L. 123-5, est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties.

Toutefois, dans les cas prévus aux articles L. 211-8 à L. 211-10 et L. 211-14 à L. 211-18, seul le travail effectué en dehors des conditions et au-delà des limites fixées par ces articles doit être considéré comme travail supplémentaire.

Art. L. 211-20. Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une autorisation préalable du ministre ayant le Travail dans ses attributions à délivrer suivant les modalités prévues à l'article L. 211-25.

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

1. pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail;
2. pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte;
3. dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder des autorisations exceptionnelles de prester des heures supplémentaires dans des cas dûment justifiés et sans incidence directe sur le marché du travail.

A cet effet l'employeur introduit auprès de l'Inspection du travail et des mines une requête motivée assortie, sous peine d'irrecevabilité, de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de travailleurs salariés complémentaires. La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement, s'il en existe.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions, qui statue sur la base de rapports établis par l'Inspection du travail et des mines et par l'Administration de l'emploi, peut déterminer un contingent, mensuel ou annuel, d'heures supplémentaires par travailleur occupé dans l'établissement.

Art. L. 211-21. Dans les secteurs, branches ou entreprises souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre et dont le rendement n'est pas susceptible d'être notablement amélioré par des mesures d'organisation du travail, de mécanisation ou de rationalisation, des conventions collectives peuvent déroger au régime légal sur la durée de travail sans que le total des heures de travail puisse dépasser dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

Pour sortir leurs effets au regard de la présente disposition, de telles conventions doivent être approuvées au préalable par le ministre ayant le Travail dans ses attributions. La durée de ces dérogations au régime légal sur la durée de travail ne peut excéder deux ans au maximum.

Art. L. 211-22. Aucune autorisation pour heures supplémentaires n'est cependant requise pour:

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

Dans ces cas, le chef d'entreprise doit informer la direction de l'Inspection du travail et des mines avec indication des motifs ayant entraîné la prestation d'heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires consacrées à l'accomplissement des travaux visés à l'alinéa qui précède se répartissent sur plus de trois jours par mois, une autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions est requise.

Art. L. 211-23. Sans préjudice des heures supplémentaires prestées au titre de l'article L. 211-21, il ne peut être effectué en aucun cas plus de deux heures supplémentaires par jour; la durée journalière totale du travail ne peut excéder dix heures.

Toutefois, les limitations prévues à l'alinéa qui précède ne sont pas applicables aux travaux visés à l'article L. 211-22.

Section 9. Majorations de rémunération

Art. L. 211-24. (1) L'ouvrier a droit, pour chaque heure supplémentaire, à son salaire normal majoré de 25 pour cent.

L'employé privé a droit, pour chaque heure supplémentaire, à son salaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de cinquante pour cent.

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

(2) Toutefois, les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au paragraphe (1), par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

(3) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixe le principe et les modalités d'application des dispositions du paragraphe (2).

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le paragraphe (2).

(4) Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (3) ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.

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

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

Section 10. Délivrance des autorisations ministérielles

Art. L. 211-25. Pour obtenir l'autorisation prévue au présent chapitre, il est procédé de la façon suivante:

La demande en autorisation, ensemble avec l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe, est adressée directement à la direction de l'Inspection du travail et des mines, qui transmet le dossier avec son avis au ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Lorsqu'une délégation du personnel est requise d'émettre l'avis prévu à l'alinéa qui précède, elle est tenue de se prononcer dans les trois jours.

L'autorisation est toujours préalable et écrite.

Section 11. Tenue d'un registre spécial

Art. L. 211-26. L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier toutes les prolongations de la durée normale de travail, les heures prestées les dimanches et jours fériés légaux ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Section 12. Dérogations

Art. L. 211-27. Il est permis de déroger aux dispositions du présent chapitre et de ses règlements d'exécution par des conventions collectives de travail. Les réglementations dérogatoires ne peuvent être moins favorables aux travailleurs que les dispositions du présent chapitre.

Toute stipulation d'une convention contraire aux dispositions de l'alinéa qui précède est nulle de plein droit.

Section 13. Dispositions finales

Art. L. 211-28. Au cas où la réduction de la durée de travail est réalisée par l'octroi de journées de repos compensatoires en vertu d'une convention collective de travail, les jours fériés légaux peuvent être mis en compte pour le calcul de la durée de travail. Si un jour de repos compensatoire tombe dans une semaine comportant un jour férié légal, ce jour de repos compensatoire peut être reporté d'un commun accord des parties en cause à une autre période de l'année. Il peut être également ajouté à la durée du congé payé.

Art. L. 211-29. Un règlement grand-ducal édicte les mesures nécessaires pour l'exécution du présent chapitre.

Il détermine également les entreprises qui, en raison des exigences particulières du service, sont à dispenser provisoirement, en tout ou en partie, de l'observation de l'une ou de l'autre des prescriptions du présent chapitre.

Art. L. 211-30. Les infractions et les tentatives d'infraction aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Chapitre II – Durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration

Section 1. Champ d'application

Art. L. 212-1. (1) Le présent chapitre s'applique aux ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les débits de boissons et les établissements similaires.

(2) On entend par apprentis et stagiaires au sens du présent chapitre, les apprentis et stagiaires effectuant des tâches qui les qualifieraient sous le statut d'ouvrier et qui ne rentrent pas dans le champ d'application du livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes travailleurs.

(3) On entend par établissements similaires au sens du paragraphe (1), les établissements qui offrent ou fournissent contre paiement un hébergement ou des repas ou des boissons, notamment les pensions, les auberges, les motels, les locations privées de chambres si des salariés y sont occupés, les entreprises de traiteurs pour autant qu'elles exploitent un restaurant et seulement pour le personnel y employé, les entreprises de restauration rapide ainsi que les cantines.

Section 2. Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale

Art. L. 212-2. Sans préjudice des dispositions des articles L. 212-3 à L. 212-8, les dispositions du chapitre Ier du présent titre, du livre Ier, titre II, chapitre III relatif à l'emploi des travailleurs à temps partiel, ainsi que du livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes travailleurs, sont applicables aux ouvriers, apprentis et stagiaires.

Section 3. Périodes de référence et durée de travail hebdomadaire moyenne

Art. L. 212-3. (1) Dans les entreprises qui occupent régulièrement cinquante travailleurs au moins, la période de référence est fixée à respectivement quatre semaines ou à un mois, selon les spécificités ou contraintes techniques et administratives des entreprises.

(2) Dans les entreprises qui occupent régulièrement entre quinze et quarante-neuf travailleurs, la période de référence est fixée à respectivement deux mois ou huit semaines au maximum, selon les spécificités et contraintes administratives des entreprises.

(3) Dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze travailleurs, la période de référence est fixée à six mois au maximum.

(4) Dans les entreprises à caractère saisonnier, la période de référence est fixée à six mois au maximum.

On entend par entreprises saisonnières les entreprises qui restent fermées pendant une partie de l'année, et ce pour une durée minimale de trois mois consécutifs, et dont l'effectif suit de fortes variations en fonction de certaines périodes de l'année.

(5) La période de référence visée aux paragraphes précédents peut être relevée par convention collective de travail, sans pouvoir excéder douze mois. Pour les entreprises saisonnières, la période de référence ne saurait dépasser la période annuelle d'ouverture.

(6) Les entreprises, qui cumulent les conditions fixées par les paragraphes (3) et (4) qui précèdent, peuvent choisir parmi les deux régimes afférents.

(7) Dans les entreprises s'occupant de la restauration sur les bateaux de tourisme dans le cadre de la navigation fluviale et qui n'assurent pas elles-mêmes la production des repas, la période de référence est fixée à la durée de la période durant laquelle le bateau est en service.

Au cas où les entreprises visées au présent paragraphe assurent elles-mêmes la production des repas, aucune période de référence n'est fixée.

Section 4. Dérogations aux maxima journaliers et hebdomadaires

Art. L. 212-4. (1) Sous condition que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur une période de référence conformément aux dispositions de l'article L. 212-3, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire normale maximale fixée par voie conventionnelle, les dérogations suivantes sont possibles:

1. dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze salariés, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à respectivement douze heures et cinquante et une heures durant les mois de juin et septembre, et à respectivement douze heures et cinquante-quatre heures durant les mois de juillet et août et pendant les périodes du 23 décembre au 2 janvier inclusivement, de la semaine avant et celle après Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le

- dimanche suivant la deuxième, ainsi que de la semaine avant et celle après la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième;
2. dans les entreprises qui occupent régulièrement entre quinze et quarante-neuf travailleurs, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à douze heures et cinquante et une heures durant les mois de juin à septembre inclusivement, pendant les périodes du 23 décembre au 2 janvier inclusivement, de la semaine avant et celle après Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième, ainsi que de la semaine avant et celle après la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième;
 3. dans les entreprises à caractère saisonnier, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à respectivement douze heures et cinquante-quatre heures durant les mois de juin et septembre, et à respectivement douze heures et soixante heures durant les mois de juillet et août et pendant les périodes du 23 décembre au 2 janvier inclusivement, de la semaine avant et celle après Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième, ainsi que de la semaine avant et celle après la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième;
 4. dans les entreprises qui s'occupent de la restauration sur les bateaux de tourisme dans le cadre de la navigation fluviale sans assurer elles-mêmes la production des repas, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à respectivement douze heures et cinquante-quatre heures durant les mois de mai, juin, septembre et octobre, et à respectivement douze heures et soixante heures durant les mois de juillet et août.

Au cas où les entreprises visées à l'alinéa qui précède assurent elles-mêmes la production des repas, la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire est portée à respectivement douze heures et soixante heures. Les moyennes fixées au présent paragraphe peuvent être dépassées, à condition que l'entreprise garantisse à ses ouvriers, apprentis et stagiaires une pause rémunérée de deux heures par jour au moins, en plus du repos journalier minimal ininterrompu de onze heures fixé à l'article L. 211-13.

(2) Sans préjudice des dispositions des points 1 à 4 du paragraphe (1), la durée de travail journalière maximale dans les entreprises relevant du champ d'application du présent chapitre est fixée à douze heures durant les fêtes et foires locales.

Les dispositions de l'alinéa qui précède sont limitées à deux fêtes ou foires locales par année signifiées comme telles au ministre ayant le Travail dans ses attributions par l'administration communale compétente.

(3) En cas de travail à temps partiel, sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective en application du présent article ne peut excéder de plus de dix pour cent la durée de travail journalière, ni de plus de quinze pour cent la durée de travail hebdomadaire résultant de l'application du paragraphe (3) de l'article L. 123-1.

(4) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (1) à (3), l'employeur qui fait travailler un salarié au-delà de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours calculée comme moyenne de la période de référence doit avoir obtenu au préalable l'accord exprès de celui-ci.

L'accord doit être donné par écrit au début de chaque période de référence.

L'employeur doit tenir un registre à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail.

Dans toutes les hypothèses, dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un plan d'organisation du travail conformément à l'article L. 212-6, l'employeur doit tenir un registre à jour reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail de l'ensemble de ses salariés.

Section 5. Computation des seuils

Art. L. 212-5. (1) Les seuils fixés par les articles L. 212-3 et L. 212-4 comprennent l'ensemble des travailleurs occupés, indépendamment de leur statut juridique, y compris ceux occupés à des activités autres que l'hôtellerie-restauration au sens du présent chapitre, indépendamment du nombre de travailleurs occupés à une telle activité, et indépendamment du fait que l'objet social ou l'objet social principal n'entrent pas dans le champ d'application du présent chapitre.

(2) Au cas où l'établissement, la partie d'entreprise ou l'entreprise comprennent plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales, points de vente, points de restauration, débits de boissons ou parties d'entreprise, sous quelque forme que ce soit, y compris en régime de franchise, les seuils d'effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

(3) Au cas où un groupe d'entreprises comprend plusieurs entreprises, établissements, divisions, succursales, filiales, points de vente, points de restauration, débits de boissons ou parties d'entreprise, sous quelque forme que ce soit, y compris en régime de franchise, les seuils d'effectifs sont comptés au niveau du groupe d'entreprises. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance de l'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

(4) De même, les seuils comprennent l'ensemble des travailleurs, indépendamment du nombre de travailleurs occupés à des activités tombant dans le champ d'application du présent chapitre, dans le cas d'établissements, de parties d'entreprises ou d'entreprises faisant partie d'une entité économique et sociale constituée d'une ou de plusieurs entreprises et/ou établissements, ou d'un ou de plusieurs groupes d'entreprises, et ce même si l'objet social principal de l'entreprise ou du groupe d'entreprises n'est pas l'hôtellerie ou la restauration au sens du présent chapitre, et indépendamment de la forme juridique des établissements, parties d'entreprises, entreprises ou groupes d'entreprises concernés.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait:

1. de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires;
2. de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée;
3. de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires ou liés entre eux;
4. de relever d'une direction ou d'un actionnariat communs ou complémentaires ou liés entre eux, ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations;
5. de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs ou complémentaires ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Il y a présomption d'entité économique et sociale au sens du présent paragraphe lorsque plusieurs établissements fonctionnent sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux associations sans but lucratif.

(5) Les travailleurs à durée déterminée ou à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à plein temps ou à durée indéterminée. Toutefois, pour l'application du présent chapitre, les travailleurs qui partagent un poste sont comptés comme un seul travailleur. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du partage du poste.

Les travailleurs intérimaires ayant effectué une mission dans l'entreprise concernée durant la période de computation sont pris en compte conformément aux dispositions qui précèdent si, sur la période de référence de douze mois considérée en vue de la computation des seuils conformément au paragraphe (6) ci-après, les travailleurs intérimaires ont constitué au moins vingt pour cent de l'effectif.

En vue de l'exécution du présent article, deux associés-gérants au plus peuvent se voir reconnaître, au niveau de l'entité globale conformément aux paragraphes (2) à (4) du présent article, le statut d'indépendants non computables pour les seuils précités.

(6) Pour la computation des seuils visés aux articles L. 212-3 et L. 212-4, est prise en compte la moyenne des travailleurs au sens du paragraphe (1) qui précède, occupés par l'entreprise pendant les

douze mois de calendrier précédant immédiatement le mois du début de la période de référence le cas échéant applicable en vertu de l'article L. 212-3, sinon les douze derniers mois pour lesquels des données sont disponibles auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

En vue de l'application du présent chapitre, le Centre commun de la sécurité sociale communique au ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur simple demande, les données non nominatives nécessaires à la computation des seuils.

Section 6. Plan d'organisation du travail

Art. L. 212-6. (1) A l'exception des entreprises qui occupent régulièrement moins de quinze travailleurs, y compris les entreprises à caractère saisonnier, les périodes de référence visées à l'article L. 212-4 ne s'appliquent qu'à la condition qu'un plan d'organisation du travail ait été établi conformément notamment aux dispositions des articles L. 211-7 à L. 211-10, des paragraphes (2) à (4) de l'article L. 123-1 ainsi que de l'article L. 345-6.

(2) En l'absence d'un plan d'organisation du travail conforme aux dispositions du paragraphe (1), seules les limites résultant de l'article L. 212-2 sont applicables.

Section 7. Coupures de service

Art. L. 212-7. L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée.

La durée de cette période ne peut excéder trois heures. Un règlement grand-ducal peut augmenter cette durée à quatre heures au maximum pour les entreprises dont le régime de travail l'exige. La durée précitée peut être augmentée ou réduite par convention collective de travail.

Section 8. Travail de nuit

Art. L. 212-8. Est considéré comme travail de nuit en vue de l'application du présent chapitre tout travail presté entre 23.00 heures et 06.00 heures.

La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 01.00 heures et 06.00 heures est majorée de vingt-cinq pour cent, soit en temps libre, soit en numéraire.

Section 9. Périodes d'inactivité ou d'activité réduite

Art. L. 212-9. Durant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite, les salariés ne peuvent occuper un autre emploi rémunéré.

En cas d'application d'une période de référence, l'employeur verse chaque mois aux salariés concernés une rémunération minimale correspondant au moins

- soit au montant mensuel conventionnel,
- soit au montant correspondant au salaire conventionnel horaire multiplié par le nombre d'heures maximales conventionnelles ou, à défaut, par le nombre d'heures légales normales.

L'employeur reste soumis à l'obligation contenue dans l'alinéa qui précède nonobstant toute période d'inactivité ou d'activité réduite pendant la période de référence en question.

Ne constituent pas des périodes d'inactivité au sens du présent chapitre les périodes couvertes par d'autres dispositions légales dont notamment celles relatives au congé légal, au congé de maladie, au congé de maternité, au congé parental, au chômage partiel et au chômage technique.

A la fin de chaque période de référence, l'employeur dresse un décompte conformément à l'article L. 211-7, paragraphe (2), alinéa 4.

Tout travailleur occupant un autre emploi rémunéré malgré l'interdiction formulée à l'alinéa 1 du présent article est tenu de rembourser, à l'employeur tenu par les dispositions du présent article, la somme équivalant au salaire horaire perçu chez lui multiplié par le nombre d'heures vaquées à un autre emploi rémunéré, sans pour autant dépasser le montant total que le salarié a touché, pendant la période concernée, auprès de l'employeur visé ci-dessus.

Cette obligation de remboursement se limite au nombre d'heures qui se situent dans le laps de temps où le travailleur était normalement à la disposition et rémunéré par l'employeur visé par l'alinéa qui précède.

Section 10. Sanctions

Art. L. 212-10. Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 20.000 euros ou d'une de ces peines seulement, celui qui:

1. a occupé les travailleurs tombant sous le champ d'application du présent chapitre au-delà des limites maxima de durée de travail fixées par les articles L. 212-2 à L. 212-4;
2. n'a pas respecté les coupures de service conformément à l'article L. 212-7;
3. n'a pas respecté les dispositions relatives au travail de nuit conformément à l'article L. 212-8.

Ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans un délai de deux ans.

Chapitre III – Cumul d'emplois excédant quarante heures

Art. L. 213-1. Le travailleur cumulant son emploi salarié avec un ou plusieurs autres emplois salariés est obligé de notifier à l'Inspection du travail et des mines les emplois occupés, lorsque sa durée normale de travail excède quarante heures par semaine du fait de ce cumul. L'Inspection du travail et des mines peut se faire communiquer par le Centre commun de la sécurité sociale ou par les différentes institutions de sécurité sociale les données nécessaires pour surveiller l'application des dispositions prévues. Un règlement grand-ducal fixe les modalités d'application des dispositions du présent article.

Art. L. 213-2. (1) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros le travailleur qui ne se conforme pas à l'obligation de notification visée à l'article L. 213-1.

(2) Le refus de fournir les renseignements demandés en application de l'article L. 213-1, le refus de les fournir dans un délai prescrit ainsi que le fait de fournir des renseignements inexacts sont passibles d'une amende de 251 à 2.500 euros.

TITRE II

Rémunération

Chapitre Premier – Détermination et paiement des rémunérations

Art. L. 221-1. Par les termes de „salaire, rémunération, appointements“, employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.

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 anticipatif de la fraction du salaire correspondant au travail accompli.

Les émoluments accessoires à la rémunération en numéraire, tels que tantièmes, remises, gratifications, primes ou autres de même nature, sont réglés au plus tard dans les deux mois suivant soit l'année de service, soit la clôture de l'exercice commercial, soit l'établissement du résultat de ce dernier.

Art. L. 221-2. L'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil.

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.

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.

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.

Art. L. 222-4. (1) Le niveau du salaire social minimum des travailleurs justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme travailleur qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) doit être considéré comme travailleur qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme travailleur qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le travailleur qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme travailleur qualifié.

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

Art. L. 222-5. Le niveau du salaire social minimum des travailleurs adolescents âgés de moins de dix-huit ans accomplis est fixé comme suit en pourcentage du salaire social minimum des travailleurs adultes:

1. pour les adolescents âgés de 17 à 18 ans: 80 pour cent;
2. pour les adolescents âgés de 15 à 17 ans: 75 pour cent.

Art. L. 222-6. Lorsque la situation économique et financière de l'entreprise ne permet pas à l'employeur d'appliquer immédiatement et intégralement les taux du salaire social minimum, il peut être autorisé par décision conjointe du ministre ayant le Travail dans ses attributions sur avis du ministre ayant l'Economie dans ses attributions à appliquer provisoirement aux taux du salaire social minimum un taux d'abattement, déterminé quant à son niveau et à sa durée.

La demande en autorisation, ensemble avec l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe, est adressée directement à l'Inspection du travail et des mines qui transmet le dossier avec son avis aux ministres ayant dans leurs attributions respectivement le Travail et l'Economie. Un exposé détaillé sur la situation économique et financière de l'entreprise est obligatoirement joint à la demande.

Art. L. 222-7. Les taux du salaire social minimum sont obligatoires pour les employeurs et travailleurs; sans préjudice des dispositions prévues à l'article qui précède, ils ne peuvent être abaissés par eux ni par accord individuel ni par convention collective de travail.

Art. L. 222-8. Seront nulles les clauses des conventions collectives de travail comportant des indexations sur le salaire social minimum ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions.

Art. L. 222-9. Sous réserve, s'il y a lieu, des adaptations prévues à l'article L. 222-3, le taux mensuel du salaire social minimum d'un travailleur non qualifié rémunéré au mois est fixé, à partir du 1er janvier 2005 et jusqu'à la prochaine adaptation à intervenir en application de l'article L. 222-2, à deux cent trente euros et cinquante-trois cents (230,53 euros) au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1er janvier 1948.

Le taux horaire correspondant au taux mensuel prévu à l'alinéa qui précède est obtenu par la division de ce taux mensuel par cent soixante-treize.

Art. L. 222-10. Les employeurs qui ont versé des rémunérations inférieures aux taux applicables en vertu des dispositions du présent chapitre et de celles à intervenir en application de l'article L. 222-2 sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.

Chapitre III – Echelle mobile des salaires et traitements

Art. L. 223-1. Les taux des salaires et traitements résultant d'une loi, d'une convention collective et d'un contrat individuel de travail sont adaptés aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe (1), de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Il en est de même du taux des indemnités d'apprentissage.

Art. L. 223-2. L'Inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application de l'article L. 223-1.

Art. L. 223-3. Les employeurs qui ont versé des salaires et traitements inférieurs aux taux applicables en vertu des dispositions du présent chapitre sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.

Chapitre IV – Cessions et saisies sur salaires

Art. L. 224-1. *Le présent chapitre s'applique aux rémunérations des travailleurs et d'une façon générale aux sommes dues à titre de rémunération à toutes les personnes salariées et à toutes celles travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme et la nature de leur contrat ou de leur statut.*

Les rémunérations comprennent le principal et les accessoires, à l'exception toutefois des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés.

Art. L. 224-2. *Lorsque plusieurs saisies-arrêts ont été pratiquées contre le même débiteur et entre les mains de différents tiers saisis, la répartition en tranches prévue ci-dessus est établie sur le total des revenus saisis. Dans cette hypothèse, le juge de paix détermine les retenues à effectuer proportionnellement au montant des sommes dues par chaque tiers saisi.*

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, les rémunérations, pensions et rentes peuvent être cédées comme suit, lorsque la cession est consentie à l'occasion d'un contrat d'épargne ou de prêt destiné à l'acquisition, la construction ou la transformation d'un immeuble ou d'une part immobilière:

1. dans la deuxième tranche, jusqu'à concurrence de 15 pour cent;
2. dans la troisième tranche, jusqu'à concurrence de 30 pour cent;

3. dans la quatrième tranche, jusqu'à concurrence de 40 pour cent.

Lorsque plusieurs saisies-arrêts ont été pratiquées contre le même débiteur et entre les mains de différents tiers saisis, la répartition en tranches prévue ci-dessus est établie sur le total des revenus saisis. Dans cette hypothèse, le juge de paix détermine les retenues à effectuer par les différents tiers saisis.

La partie cessible ne se confond pas avec la partie saisissable.

Pour la détermination de la quotité saisissable et cessible, les retenues effectuées en application de la législation fiscale et de celle relative à la sécurité sociale sont à déduire de la rémunération.

Art. L. 224-3. *Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les rémunérations telles qu'elles sont déterminées au dernier alinéa de l'article précédent que :*

du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché;

du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;

du chef de fournitures au salarié :

a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci;

b) 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;

du chef d'avances faites en argent.

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième de la rémunération.

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 au sens du point 4 ci-dessus.

Art. L. 224-4. *L'employé ne peut être obligé par contrat ou ordre de service à participer aux frais d'institutions ayant pour but l'amélioration du sort des employés et de leurs familles qu'à la condition :*

1. que le patron ne touche aucun profit commercial de l'institution;

2. qu'il contribue d'une façon sensible aux frais de l'institution;

3. que le capital de l'institution, en ce qui concerne les cotisations des employés, soit garanti et réservé à ceux-ci, même en cas de faillite du patron;

4. que la délégation d'employés, ou toute autre représentation de ceux-ci librement choisie, prenne avec le patron une part égale à l'administration de l'institution.

Art. L. 224-5. *En cas de cessions ou de saisies faites pour le paiement des dettes alimentaires prévues notamment par les articles 203, 205 à 207, 212, 213, 214, 267bis, 277, 301, 303, 359, 385 et 762 du Code civil, le terme mensuel courant de la pension alimentaire est, chaque mois, prélevé sur les portions incessible et insaisissable des rémunérations.*

Des portions cessible et saisissable peuvent, le cas échéant, être retenues en sus, soit pour sûreté du terme mensuel courant excédant les portions incessible et insaisissable, soit pour sûreté des termes arriérés de la pension alimentaire et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires, opposants ou cessionnaires.

TITRE III

Repos, congés et jours fériés légaux

Chapitre Premier – Repos hebdomadaire des salariés

Art. L. 231-1. *Il est interdit aux employeurs du secteur public et du secteur privé d'occuper au travail, les jours de dimanche de minuit à minuit, les travailleurs salariés liés par contrat de travail ou par*

contrat d'apprentissage, sauf dans les établissements dans lesquels sont seuls occupés des ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement, aux salariés occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas non plus applicables aux ministres des cultes liés à l'Etat par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution et visés par ces conventions.

Art. L. 231-2. L'interdiction visée à l'article L. 231-1 ne s'applique pas:

1. à la surveillance des locaux affectés à l'entreprise;
2. aux travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation de l'entreprise, ni aux travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant;
3. aux travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

Ces travaux ne sont autorisés que pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas de les exécuter un autre jour de la semaine.

Le chef d'entreprise est tenu d'informer préalablement le directeur de l'Inspection du travail et des mines et la délégation compétente du personnel de la prestation des travaux visés à l'alinéa qui précède et de lui notifier en même temps une liste des salariés occupés le dimanche, la durée de leur occupation et la nature des travaux à effectuer. Copie de cette liste doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail.

Art. L. 231-3. En cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou pour réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents. Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Les chefs des entreprises visées au présent article sont tenus d'informer immédiatement le directeur de l'Inspection du travail et des mines et la délégation compétente du personnel de la prestation des travaux visés au présent article et de lui notifier en même temps une liste des salariés occupés le dimanche, la durée de leur occupation et la nature des travaux effectués ou à effectuer.

Art. L. 231-4. (1) Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la fermeture des locaux de vente, les travailleurs salariés des établissements de vente au détail peuvent être occupés au travail le dimanche. La durée de ce travail ne peut excéder quatre heures. Un règlement grand-ducal fixe les heures auxquelles les salariés peuvent être occupés le dimanche en exécution du présent paragraphe.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut soit supprimer cette faculté, soit, si des nécessités particulières l'imposent, l'étendre jusqu'à huit heures au maximum pour six dimanches au plus par année, sous réserve des dispositions régissant la durée normale de travail.

(2) Lorsque la fermeture dominicale de l'établissement de vente au détail est de nature à compromettre le fonctionnement normal en raison de l'importance du chiffre d'affaires dominical réalisé par l'établissement et de l'impossibilité d'un report suffisant de la clientèle sur les autres jours de la semaine, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder des dérogations, temporaires ou permanentes, à l'interdiction du travail de dimanche dans des cas dûment justifiés, sous réserve des dispositions régissant la durée normale de travail.

La dérogation prévue à l'alinéa qui précède peut uniquement être accordée à des établissements situés dans des localités à déterminer par un règlement grand-ducal qui est à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

Art. L. 231-5. Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut prévoir, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, des dérogations à l'interdiction visée à l'article L. 231-1:

1. pour les entreprises où il est fait usage de l'eau, comme moteur exclusif ou principal;
2. pour l'exercice d'activités réclamées le dimanche pour la satisfaction des besoins du public qui se manifestent soit journallement, soit principalement le dimanche;
3. pour des activités qui s'exercent seulement une partie de l'année ou qui sont exploitées d'une manière plus intense en certaines saisons;
4. pour des activités exercées pour des motifs d'utilité publique.

Art. L. 231-6. (1) L'interdiction visée à l'article L. 231-1 ne s'applique pas:

1. aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations;
2. aux pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;
3. aux entreprises foraines;
4. aux entreprises de l'agriculture et de la viticulture;
5. aux entreprises de spectacles publics;
6. aux entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice;
7. aux entreprises de transport;
8. aux établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, aux dispensaires, maisons pour enfants, sanatoriums, maisons de repos, maisons de retraite, colonies de vacances, orphelinats et internats;
9. aux entreprises dans lesquelles le travail en raison de sa nature ne souffre ni interruption, ni retard;
10. au personnel des services domestiques.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat détermine les entreprises visées au point 9 et spécifie la nature des travaux dont l'exécution est autorisée le dimanche.

Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut compléter la liste des entreprises prévues au présent paragraphe.

(2) Pour les entreprises dans lesquelles le travail est organisé par équipes successives en cycle continu et qui ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du point 9 du paragraphe (1) ci-dessus, un accord d'entreprise distinct de la convention collective de travail peut déroger, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, à l'interdiction visée à l'article L. 231-1, dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de l'accroissement ou de la consolidation du nombre des emplois existants.

L'accord d'entreprise doit être conclu par une entreprise déterminée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national ayant qualité légale pour représenter le personnel compris dans son champ d'application pour autant qu'elles soient représentées au sein de la délégation principale de l'établissement concerné ou, en cas d'entreprises à établissements multiples, dans une au moins des délégations principales d'établissement. Il sort les mêmes effets que la convention collective de travail à laquelle il est rattaché, le cas échéant.

L'accord d'entreprise ne prend effet qu'après avoir obtenu l'homologation du ministre ayant le Travail dans ses attributions, et il cesse de sortir ses effets en cas de décision de révocation de l'homologation prise par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis du ministre ayant l'Economie dans ses attributions.

Lorsque l'une au moins des organisations syndicales visées à l'alinéa 2 du présent paragraphe refuse son consentement à la conclusion de l'accord d'entreprise, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder la dérogation visée à l'alinéa 1 après consultation préalable du personnel concerné de l'établissement. Il en est de même lorsque l'ensemble des organisations syndicales visées à l'alinéa 2 refusent la conclusion de l'accord. Le personnel de l'établissement s'exprime par bulletin secret à l'urne sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

En cas d'ouverture d'une entreprise nouvelle, celle-ci peut être autorisée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sous les conditions, selon les modalités et pour la durée qu'il détermine, à déroger à l'interdiction visée à l'article L. 231-1 dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de la création d'emplois nouveaux.

(3) Dans les entreprises travaillant en cycle continu, l'équipe occupée pendant la nuit du samedi au dimanche ne peut être astreinte au travail que jusqu'à six heures du dimanche matin. Les effectifs de ces équipes jouissent à partir de ladite heure d'un repos ininterrompu jusqu'à six heures du lundi matin.

Art. L. 231-7. (1) Les salariés qui, par l'effet d'une des exceptions visées aux articles L. 231-2 à L. 231-6, sont occupés le dimanche, ont droit à un repos compensatoire. Il ne doit pas être nécessairement fixé le dimanche ni au même jour pour tous les salariés d'une même entreprise.

Le repos compensatoire doit être d'une journée entière si le travail de dimanche a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé quatre heures. Dans ce dernier cas, 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.

(2) Le travail de dimanche ouvre droit pour les salariés visés au paragraphe (1) à une majoration de salaire ou d'indemnité de soixante-dix pour cent pour chaque heure travaillée le dimanche.

En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, conformément au paragraphe (1), le seul supplément de soixante-dix pour cent est dû.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe, le travail de dimanche dans une des entreprises visées aux points 1 et 4 du paragraphe (1) de l'article L. 231-6 ouvre droit pour le salarié totalisant au cours de l'année de calendrier vingt dimanches d'occupation au moins à deux journées de congé payé venant s'ajouter au congé annuel de récréation.

Art. L. 231-8. Les exceptions et les dérogations prévues aux articles qui précèdent ne préjugent pas l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles plus favorables au salarié. Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions du présent chapitre et de ses mesures d'application.

Art. L. 231-9. (1) L'employeur qui entend faire usage, à titre non temporaire, d'une des dérogations inscrites aux articles L. 231-4 à L. 231-6 ou de ses mesures d'application est tenu de solliciter l'avis préalable de la ou des délégations principales d'établissement concernées. Il est tenu de communiquer copie de cet avis à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Avant de faire usage d'une des dérogations inscrites à l'article L. 231-5 et de ses mesures d'application, l'employeur est tenu de notifier préalablement à l'Inspection du travail et des mines la ou les dates de la prestation du travail de dimanche, l'horaire de travail, le nombre de salariés occupés et la nature de leur occupation.

Art. L. 231-10. L'employeur est tenu d'inscrire les heures de travail prestées le dimanche sur le registre spécial ou fichier visé à l'article L. 211-26.

Art. L. 231-11. Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

Le temps de repos des employés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa.

Art. L. 231-12. L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller et d'assurer l'application du présent chapitre et de ses mesures d'exécution.

Art. L. 231-13. Les infractions aux articles L. 231-1 à L. 231-10 et à leurs mesures d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement.

Chapitre II – Jours fériés légaux

Section 1. Champ d'application

Art. L. 232-1. (1) Le présent chapitre s'applique à toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé de l'économie pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

(2) Un règlement grand-ducal règle la situation des travailleurs occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Section 2. Jours fériés légaux

Art. L. 232-2. Sont jours fériés légaux: le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

Art. L. 232-3. (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, les personnes visées à l'article L. 232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.

(2) Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière.

Art. L. 232-4. Les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Art. L. 232-5. (1) Un ou plusieurs des jours énumérés à l'article L. 232-2 peuvent être remplacés par un nombre correspondant de jours de fête d'ordre local ou professionnel.

(2) Les substitutions ne peuvent avoir pour effet d'entraîner annuellement l'obligation de payer un nombre de jours différent de celui résultant de l'application de l'article L. 232-2.

Section 3. Rémunération

Art. L. 232-6. (1) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à une rémunération correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. Il en est de même pour les jours fériés légaux tombant un dimanche et remplacés par des jours fériés de rechange.

(2) Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les personnes visées par le présent chapitre n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel ces personnes n'auraient travaillé que pendant quatre heures ou moins, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, celles-ci ont droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit à la rémunération correspondant à la durée dudit congé.

Art. L. 232-7. (1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2, le travailleur rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit,

en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, à la rémunération des heures effectivement prestées, majorée de cent pour cent.

(2) Le travailleur rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de sa rémunération mensuelle normale.

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

(3) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, le travailleur occupé ce jour a droit au cumul des indemnités telles que fixées ci-dessus et de la majoration de salaire ou d'indemnité telle que fixée au paragraphe (2) de l'article L. 231-7.

(4) Les ministres des cultes liés à l'Etat par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution et visés par ces conventions sont exclus du bénéfice du présent article.

Art. L. 232-8. L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier les heures prestées les jours fériés légaux ainsi que les rétributions payées aux travailleurs de ce chef. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part du personnel d'inspection et du personnel de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 232-9. Ne peut prétendre au bénéfice du salaire afférent à un jour férié:

1. le travailleur qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain de ce jour férié;
2. le travailleur qui, même pour des motifs d'absence valables, s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours pendant la période de vingt-cinq jours ouvrables précédant ce jour férié.

Section 4. Autorisation ministérielle (employés privés)

Art. L. 232-10. (1) Tout travail de jour férié légal d'un employé privé est subordonné à une autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions suivant les modalités prévues à l'article L. 211-25.

(2) L'autorisation n'est donnée qu'en raison d'impérieuses nécessités de service. Il y a nécessité impérieuse de service lorsque la présence de l'employé dans l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement normal ou pour assurer la surveillance du personnel.

(3) Les dispositions du paragraphe (1) ne sont pas applicables:

1. aux employés occupés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de la restauration, les cantines, les débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations;
2. aux employés des entreprises de spectacles et de divertissements;
3. aux employés des équipages affectés au transport de personnes ou de marchandises;
4. aux employés occupés dans les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, dans les dispensaires, les maisons pour enfants, les sanatoriums, les maisons de repos, les maisons de retraite, les colonies de vacances, les orphelinats et les internats.

Section 5. Dispositions finales

Art. L. 232-11. Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions des sections 1 à 3.

Art. L. 232-12. L'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution des articles L. 232-1 à L. 232-9 et de l'article L. 232-11.

Art. L. 232-13. L'employeur qui a fait ou laissé travailler les personnes visées par le présent chapitre contrairement aux dispositions des articles L. 232-2, L. 232-3, L. 232-4, L. 232-6, L. 232-7 et L. 232-8

est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 50.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Art. L. 232-14. Les infractions à l'article L. 232-10 sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement. Ces infractions se prescrivent par le terme de trois ans.

Chapitre III – Congé annuel payé des salariés

Art. L. 233-1. Tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation.

Les jours de congé payés comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Art. L. 233-2. Sont visés par les dispositions du présent chapitre tous les ouvriers et employés ainsi que toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle.

Un règlement grand-ducal, pris sur avis du Conseil d'Etat, règle le droit au congé du personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier et du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture.

Art. L. 233-3. L'année de congé est l'année de calendrier.

Art. L. 233-4. La durée du congé est d'au moins vingt-cinq jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié.

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément au livre V, titre VI relatif à l'emploi de personnes handicapées. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux travailleurs handicapés engagés.

Le personnel ouvrier et les employés techniques des mines et minières ont droit à un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an.

Art. L. 233-5. Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq jours ouvrables, le jour de repos n'est pas mis en compte pour le congé de récréation.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq et demi ou six jours ouvrables, la semaine de congé doit dans tous les cas être mise en compte à raison de cinq jours ouvrables.

Art. L. 233-6. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur, sauf en cas d'application de l'article L. 233-12, alinéa 1.

Le congé peut être refusé au salarié aussi longtemps que ses absences injustifiées, calculées sur la partie de l'année déjà écoulée, dépassent dix pour cent du temps pendant lequel il aurait normalement dû travailler.

Ne constituent cependant pas des absences injustifiées au sens de l'alinéa précédent et sont assimilées à des journées de travail effectif:

1. les absences pour cause de maladie ou d'accident;
2. les absences en vertu d'une autorisation régulière préalable de l'employeur;
3. les absences motivées par des cas de force majeure ou par des causes indépendantes de la volonté du salarié, et qui ont mis ce dernier dans l'impossibilité de solliciter une autorisation préalable, à l'exception des absences résultant d'une peine d'emprisonnement;
4. les jours fériés légaux et les jours de fête payés en vertu d'un contrat individuel ou de conventions collectives du travail;
5. les jours de grève légale.

Art. L. 233-7. Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Art. L. 233-8. Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continus.

Art. L. 233-9. Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.

Art. L. 233-10. Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, 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.

Dans tous les cas, si le salarié le demande, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, 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. Elle doit être notifiée aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

Si, en cas de congé collectif, le salarié n'a pas droit au congé en vertu des dispositions de l'article L. 233-4, alinéa 1, ou si la durée du congé auquel il a droit est inférieure à la période de fermeture de l'entreprise, cette période lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

Art. L. 233-11. Les absences prévues à l'article L. 233-6 ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit.

De même, si pendant le congé de récréation le salarié tombe malade de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les dispenses éventuelles de service dont doit jouir le salarié avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins de l'accomplissement régulier tant de sa mission de membre de la Chambre des employés privés ou de la Chambre de travail, de celle de membre de la délégation du personnel et de celle d'assesseur au tribunal du travail, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés ainsi que des mandats à lui attribués par les lois, arrêtés ou le Gouvernement, ne comptent pas pour la computation des congés susvisés.

Pour le cas où le temps à consacrer à l'accomplissement de ces droits, devoirs ou mandats, autres que celui de délégué employé ou ouvrier, paraît excessif, le tribunal du travail décide, sur la demande du patron, s'il y a lieu à réduction de la rémunération du salarié, ou même, le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motifs graves.

Art. L. 233-12. Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant

au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Art. L. 233-13. Si après la résiliation de la part soit de l'employeur soit du salarié, le contrat de travail est conclu de nouveau dans les trois mois qui suivent la résiliation, cette interruption n'est pas à considérer comme cessation du contrat de travail entraînant pour le salarié la perte du droit au congé légal.

Un changement dans la personne de l'employeur ne porte en aucun cas atteinte aux droits du salarié au congé qui lui est légalement acquis.

Art. L. 233-14. Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir de la rémunération mensuelle brute du salarié. Il est obtenu en divisant la rémunération mensuelle brute, y compris les accessoires de la rémunération, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de rémunération définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.

Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne de la rémunération des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité de congé.

Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.

Les modalités de calcul de l'indemnité telle qu'elle a été précisée aux alinéas qui précèdent, non réglementées par des conventions collectives, peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 233-15. Pendant la durée du congé, le salarié ne peut exécuter aucun travail rémunéré sous peine d'être privé de l'indemnité prévue à l'article L. 233-14.

Art. L. 233-16. Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

un jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré;

1. deux jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
 2. deux jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
 3. deux jours en cas de déménagement;
 4. trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié au premier degré;
 5. six jours pour le mariage du salarié;
 6. deux jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre,
- le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L. 233-6.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Art. L. 233-17. L'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service. Les agents de l'Inspection du travail et des mines ont le droit d'exiger la présentation du registre ou fichier pour le contrôler.

Art. L. 233-18. Il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatoire, sauf accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation en cas de cessation de la relation de travail conformément aux dispositions de l'article L. 233-12, alinéa 3.

Art. L. 233-19. Il est permis de déroger aux dispositions du présent chapitre par conventions collectives. Les réglementations dérogatoires ne peuvent être moins favorables aux salariés que les dispositions légales.

Toute stipulation d'une convention collective contraire aux dispositions de l'alinéa précédent est nulle de plein droit.

Art. L. 233-20. Les infractions aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement.

Chapitre IV – Congés spéciaux

Section 1. Congé éducation

Art. L. 234-1. Dans l'intérêt des jeunes exerçant une activité professionnelle, il est institué un congé spécial dit „congé-éducation“, dont les buts sont les suivants:

1. la formation civique et sociale des jeunes;
2. la formation et le perfectionnement d'animateurs de jeunesse et de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives, pour autant que les activités de formation et de perfectionnement visent essentiellement des jeunes.

Le congé-éducation peut également être octroyé à des personnes qui exercent une activité professionnelle et qui désirent compléter leur formation professionnelle en participant aux cours officiels d'études pour adultes ainsi qu'à celles qui dirigent des stages de formation ou des activités éducatives pour jeunes.

L'octroi du congé-éducation doit permettre la participation de jeunes à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions ou rencontres à l'intérieur du pays et à l'étranger, dont le programme est approuvé par le ministre ayant dans ses attributions les questions de la jeunesse.

L'approbation de ce programme ainsi que l'octroi du congé-éducation se font dans la mesure des crédits inscrits à cet effet au budget annuel de l'Etat.

Art. L. 234-2. La présente section est applicable aux jeunes résidant au Luxembourg, âgés de moins de trente ans et exerçant une activité professionnelle soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé.

La condition d'âge n'est pas applicable aux personnes:

- qui reçoivent une formation d'animateur de mouvement de jeunesse, d'association culturelle ou sportive;
- qui dirigent des stages de formation d'animateurs ou des activités éducatives pour jeunes;
- qui sont inscrites aux cours officiels d'études pour adultes.

Art. L. 234-3. La durée du congé-éducation complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-éducation de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement.

La durée du congé-éducation ne peut être imputée sur le congé normal tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Art. L. 234-4. *Le congé-éducation est accordé aux conditions suivantes:*

1. *l'intéressé salarié doit pouvoir justifier d'au moins six mois de service auprès du même employeur;*
2. *le congé ne peut être rattaché au congé annuel légal ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul causerait une absence continue de plus de trois semaines;*
3. *le congé-éducation peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.*

La durée maximum de vingt jours de congé-éducation est réduite proportionnellement si le nombre de jours de travail, y compris les jours de congé légal et les jours de repos accordés par la loi ou par convention collective, est inférieur à deux cent cinquante jours par an, respectivement cent vingt-cinq jours pour le délai minimum de six mois.

Art. L. 234-5. *La durée du congé-éducation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé-éducation, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.*

Art. L. 234-6. *Dans le secteur privé, les bénéficiaires du congé-éducation touchent pour chaque journée de congé une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel qu'il est défini par l'article L. 233-14. L'employeur avance cette indemnité, laquelle lui est remboursée par l'Etat.*

Art. L. 234-7. *Les modalités d'application de la présente section sont fixées par règlement grand-ducal.*

Art. L. 234-8. *Les infractions aux dispositions des articles L. 234-1 à L. 234-6 ainsi qu'au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.*

Section 2. Congé sportif

Art. L. 234-9. (1) *Un congé spécial dit „congé sportif“ peut être accordé aux sportifs d'élite, au personnel indispensable à leur encadrement ainsi qu'aux juges et arbitres en vue d'assurer la meilleure représentation dans les compétitions internationales. Le congé est pris en charge par l'Etat dans les limites des crédits budgétaires.*

(2) *Les sportifs d'élite, le personnel indispensable à leur encadrement, ainsi que les juges et arbitres peuvent bénéficier d'un congé au titre de la préparation et de la participation aux Jeux Olympiques ainsi qu'aux compétitions organisées sur le plan mondial ou européen sous l'égide des fédérations internationales et réservées aux sélections ou équipes nationales.*

(3) *Les membres d'un modèle spécial de préparation des cadres nationaux appuyé par l'Etat et le Comité olympique et sportif luxembourgeois, les membres du cadre de sportifs d'élite et les sportifs qui préparent une participation olympique peuvent bénéficier de conditions particulières. La durée du congé sportif progresse selon qu'il s'agit d'un modèle spécial de préparation des cadres nationaux appuyé par l'Etat et ledit comité, de membres du cadre de sportifs d'élite ou de sportifs qui préparent une participation olympique.*

(4) *Les conditions d'octroi du congé sportif sont fixées par règlement grand-ducal. Le même règlement grand-ducal arrête les modalités suivant lesquelles les dirigeants techniques et administratifs exerçant une fonction bénévole peuvent bénéficier d'un congé sportif.*

Section 3. Congé culturel

Art. L. 234-10. *Il est institué un congé spécial dit „congé culturel“ dans l'intérêt des personnes ci-après désignées par les termes „acteurs culturels“, c'est-à-dire:*

- *des artistes créateurs et des artistes interprètes de haut niveau;*
- *des experts en matière de culture;*

– des représentants des fédérations, syndicats et associations de travailleurs culturels, résidant au Grand-Duché et exerçant leur activité culturelle accessoirement à une activité professionnelle salariée, indépendante ou libérale.

Art. L. 234-11. Le congé culturel a pour but de permettre aux acteurs culturels visés à l'article précédent de participer à des manifestations culturelles et artistiques de haut niveau tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger.

Un règlement grand-ducal détermine les conditions auxquelles doivent répondre les manifestations visées à l'alinéa précédent en vue de les rendre éligibles pour l'octroi d'un congé culturel.

Art. L. 234-12. La durée du congé culturel complet ne peut pas dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé culturel de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours.

Exceptionnellement, le Gouvernement peut déroger aux limites prévues à l'article précédent sur proposition du ministre ayant dans ses attributions la Culture.

Art. L. 234-13. La durée du congé culturel ne peut être imputée sur le congé annuel payé fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Art. L. 234-14. L'octroi du congé culturel aux acteurs culturels exerçant une activité professionnelle salariée est subordonné aux conditions suivantes:

1. l'intéressé doit pouvoir justifier d'au moins six mois de service auprès du même employeur;
2. sauf accord de la part de l'employeur, le congé culturel ne peut être rattaché à une période de congé annuel payé ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul entraînerait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû;
3. l'octroi du congé culturel sollicité peut être refusé si l'absence du salarié risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé des autres membres du personnel.

Art. L. 234-15. La durée du congé culturel est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé culturel, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Art. L. 234-16. Les dépenses occasionnées par le congé culturel sont à charge de l'Etat dans les limites des crédits budgétaires.

Art. L. 234-17. Les acteurs culturels exerçant une activité professionnelle salariée bénéficient d'une indemnité compensatoire pour leurs pertes de salaire. L'indemnité compensatoire est égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans que le montant de cette indemnité puisse dépasser quatre cents pour cent du salaire social minimum journalier.

Art. L. 234-18. Les acteurs culturels ne bénéficient pas de l'indemnité compensatoire visée à l'article L. 234-17 au cas où ils retirent, du chef de leur participation aux manifestations culturelles de haut niveau pour lesquelles le congé culturel a été accordé, des revenus financiers nets d'un montant égal ou supérieur au double de l'indemnité compensatoire ou forfaitaire.

Art. L. 234-19. Le congé culturel ainsi que les indemnités visées à l'article L. 234-17 sont octroyés par le ministre ayant la Culture dans ses attributions, sur avis d'une commission consultative dont la composition et les attributions sont fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-20. Un règlement grand-ducal fixe les modalités d'exécution de la présente section.

Art. L. 234-21. Les infractions aux dispositions des articles L. 234-11 à L. 234-19 ainsi qu'au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

*Section 4. Congé des volontaires des services d'incendie,
de secours et de sauvetage*

Art. L. 234-22. *Dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage dans le cadre du Service national de la protection civile, des services communaux d'incendie et de sauvetage et des membres des organismes de secours à agréer par arrêté grand-ducal, il est institué un congé spécial dit „congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage“.*

Art. L. 234-23. *Peuvent bénéficier du congé spécial défini à l'article L. 234-22 les personnes exerçant une activité professionnelle, soit dans le secteur public soit dans le secteur privé, qui se soumettent aux activités de formation ou assument les devoirs de représentation à définir par règlement grand-ducal, ainsi que la direction des cours visés et la formation d'instructeur.*

Art. L. 234-24. *La durée du congé spécial ne peut pas dépasser un maximum de six jours ouvrables par année ni être, pour chaque bénéficiaire, supérieure à quarante-deux jours ouvrables en tout, sauf en ce qui concerne, pour ce maximum, les chargés de cours.*

Le congé spécial peut être fractionné, chaque fraction ayant deux jours au moins.

La durée du congé spécial ne peut pas être imputée sur le congé normal prévu par le présent code, la loi ou les conventions. Sauf accord de l'employeur, le congé spécial ne peut pas être rattaché à une période de congé annuel ou à un congé de maladie pour le cas où ce cumul causerait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû.

Art. L. 234-25. *Le congé spécial peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.*

Art. L. 234-26. *La durée du congé spécial est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé spécial, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.*

Art. L. 234-27. *Pendant la durée du congé spécial, les salariés des secteurs public et privé continuent à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur fonction.*

Art. L. 234-28. *Les salaires payés pendant le congé spécial dans le secteur privé sont à charge de l'Etat pour ce qui concerne les volontaires de la Protection civile, les responsables de la Fédération nationale des corps de sapeurs-pompiers ainsi que les instructeurs et les personnes relevant du service d'incendie du ministère de l'Intérieur et à charge de la commune concernée en ce qui concerne les volontaires des services d'incendie et de sauvetage, le tout suivant des modalités à fixer par règlement grand-ducal. Les salaires et indemnités réduits à raison du congé spécial accordé aux membres des organismes de secours agréés en vertu de l'article L. 234-23 sont à charge de l'Etat.*

Art. L. 234-29. *Les cours de formation, tant en ce qui concerne leurs programmes que les conditions de fréquentation, sont à agréer par le ministre de l'Intérieur.*

Art. L. 234-30. *Les employeurs des secteurs public et privé sont tenus de dispenser de leurs obligations professionnelles leurs salariés membres des corps de sapeurs-pompiers ou volontaires de la Protection civile à l'occasion de situations d'urgences demandant l'intervention de l'unité dont ils relèvent.*

Cette disposition ne s'applique pas aux services de permanence organisés par les services de secours.

Lorsque l'employeur estime qu'une absence du travail dans le contexte du présent article est abusive, il peut se pourvoir en arbitrage devant le ministre de l'Intérieur.

L'employeur peut par ailleurs demander la restitution des pertes encourues à l'occasion de l'absence du personnel en raison du présent article en demandant la restitution suivant des modalités à fixer par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-31. Les infractions et fraudes aux dispositions des articles L. 234-23 à L. 234-30 ainsi qu'au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

Section 5. Congé de la coopération au développement

Art. L. 234-32. Il est institué un congé spécial dit „congé de la coopération au développement“ dans l'intérêt des experts et des représentants des organisations non gouvernementales, remplissant les conditions définies à l'article 34 de la loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement, s'ils exercent une autre activité professionnelle, salariée ou non salariée.

Art. L. 234-33. Le congé de la coopération au développement a pour but de permettre aux intéressés visés à l'article L. 234-32 de participer à des programmes et projets au bénéfice des populations des pays en développement, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger.

Art. L. 234-34. La durée du congé de la coopération au développement ne peut pas dépasser six jours par an et par bénéficiaire. Ce congé peut être fractionné suivant les besoins.

Art. L. 234-35. La durée du congé de la coopération au développement ne peut être imputée sur le congé annuel payé fixé par le présent code, la loi ou une convention spéciale.

Art. L. 234-36. L'octroi du congé de la coopération au développement aux experts et aux représentants des organisations non gouvernementales exerçant une activité professionnelle salariée est subordonné aux conditions suivantes:

1. l'intéressé doit pouvoir justifier d'au moins un an de service auprès du même employeur;
2. sauf accord de la part de l'employeur, le congé de la coopération au développement ne peut être rattaché à une période de congé annuel payé ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul entraînerait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû;
3. l'octroi du congé de la coopération au développement sollicité peut être refusé si l'absence du salarié risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé des autres membres du personnel.

Art. L. 234-37. La durée du congé de la coopération au développement est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé de la coopération au développement, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Art. L. 234-38. Les experts et les représentants des organisations non gouvernementales exerçant une activité salariée relevant du secteur privé peuvent bénéficier d'une indemnité compensatoire.

Art. L. 234-39. L'indemnité forfaitaire ou compensatoire est égale au salaire journalier moyen tel qu'il est défini par l'article L. 233-14, sans que le montant de cette indemnité puisse dépasser quatre cents pour cent du salaire social minimum journalier pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins. L'employeur avance l'indemnité, laquelle lui sera remboursée par l'Etat.

Art. L. 234-40. Le congé de la coopération au développement ainsi que les indemnités visées aux articles L. 234-38 et L. 234-39 sont accordés par le ministre ayant la Coopération au développement dans ses attributions sur avis du comité interministériel prévu à l'article 50 de la loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement.

Art. L. 234-41. Un règlement grand-ducal fixe les modalités d'exécution du congé de la coopération au développement.

Art. L. 234-42. Les infractions aux dispositions des articles L. 234-32 à L. 234-40 et au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 2.500 euros.

Section 6. Congé parental

Art. L. 234-43. Il est institué un congé spécial dit „congé parental“ auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée „le parent“, qui:

1. élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de cinq ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à leur égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales. Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par la section 8 du présent chapitre a pris fin;
2. s'adonne principalement à l'éducation du ou des enfants, visés au point 1 du présent article, et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu du présent code, de la loi ou de la convention collective de travail;
3. est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
4. est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant ou de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit depuis au moins une année précédant le début du congé parental, auprès d'une même entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu du présent code, de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public ou de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois, selon les mêmes conditions;
5. est affiliée obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du Code des assurances sociales pour une durée d'au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé.

Par dérogation au point 4, la personne y définie, qui est obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques qui ne lui sont pas imputables, peut être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur, si, au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, elle a été légalement occupée pendant douze mois sur un lieu de travail et auprès d'une entreprise tels que définis au même point 4.

Toutefois, peuvent être admis au bénéfice des dispositions de la présente section les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'application du présent article.

Art. L. 234-44. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu du présent code, de la loi ou de la convention collective de travail.

Par dérogation aux alinéas qui précèdent, le congé parental est accordé intégralement pour chaque enfant d'une naissance ou d'une adoption multiple. Le choix du parent pour le congé parental s'applique à tous les enfants de la même naissance ou adoption.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

Art. L. 234-45. (1) *Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.*

Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.

(2) *Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.*

(3) *Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, ils peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.*

(4) *L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.*

(5) *L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.*

(6) *Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, la priorité sera accordée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.*

(7) *Par dérogation au paragraphe (4), le parent, qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.*

(8) *Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.*

(9) *Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.*

Art. L. 234-46. (1) *Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article L. 234-45 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.*

(2) *Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article L. 234-45 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.*

(3) *Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.*

Art. L. 234-47. (1) *L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article L. 234-46, paragraphe (1).*

(2) *L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article L. 234-46, paragraphe (2) et demander le report à une date ultérieure pour l'une des raisons et dans les conditions suivantes:*

1. *lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;*
2. *lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée;*
3. *lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;*

4. lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
5. lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de quinze salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre ouvriers et employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant attestés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

(3) En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois une nouvelle date pour le congé, qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse du salarié. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

(4) La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Art. L. 234-48. (1) Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article L. 234-46 et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité de la résiliation et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article L. 124-2.

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article L. 234-45, paragraphe (4), le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe (5).

(6) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver au salarié son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(7) La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du Code des assurances sociales et de l'article L. 234-43, point 5.

(8) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Art. L. 234-49. *(1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.*

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Section 7. Congé pour raisons familiales

Art. L. 234-50. *Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit „congé pour raisons familiales“.*

Art. L. 234-51. *Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le travailleur salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de quinze ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.*

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

La limite d'âge de quinze ans accomplis ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 4, alinéa 5 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales.

Art. L. 234-52. *La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an.*

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L. 234-51, la durée du congé pour raisons familiales est portée à quatre jours par an.

Art. L. 234-53. *L'absence du bénéficiaire au titre d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.*

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. L. 234-54. (1) *La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.*

(2) *L'employeur averti conformément à l'article L. 234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2.*

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L. 125-1 et de l'article L. 121-5, paragraphe (2), quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) *Les dispositions du paragraphe (2) ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L. 234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.*

(4) *L'article L. 121-6, paragraphe (3), deuxième alinéa, n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit de l'employé privé le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.*

Art. L. 234-55. *Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.*

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Section 8. Congé d'accueil

Art. L. 234-56. (1) *En cas d'adoption par deux époux d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, la femme occupée dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.*

Toutefois, le conjoint de la femme visée à l'alinéa qui précède peut faire valoir le droit au congé d'accueil auprès de l'employeur du secteur privé qui l'occupe dans le cadre d'un contrat de louage de services lorsque la femme renonce à faire valoir son droit au congé d'accueil. Il en est de même pour le conjoint occupé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'un contrat de louage de services lorsque la femme exerce une activité professionnelle non salariée. Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à son conjoint conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par la femme.

Au cas où l'un des époux adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe (2) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) *S'il n'y a qu'un seul adoptant, salarié masculin ou féminin, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant non encore admis à la première année d'études primaires ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant.*

Art. L. 234-57. *Les dispositions relatives au congé postnatal prévues par les articles L. 332-4 et L. 337-1 à L. 338-1 sont applicables aux salariés bénéficiaires du congé d'accueil visé à l'article L. 322-84, sauf adaptation de terminologie s'il y a lieu.*

Art. L. 234-58. *Les infractions aux dispositions des articles L. 234-56 et L. 234-57 sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement.*

TITRE IV

Egalité de traitement entre les hommes et les femmes

Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Art. L. 241-1. Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, à l'accès à une profession indépendante et aux conditions de travail.

Art. L. 241-2. (1) Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions du présent chapitre implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement soit indirectement, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial.

(2) Ne sont pas considérées comme contraires aux dispositions du présent chapitre, les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, et aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectaient les chances des femmes dans les domaines visés à l'article L. 241-1.

Art. L. 241-3. (1) L'égalité de traitement en matière de conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, doit être assurée dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives de travail ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.

Il est notamment interdit:

1. aux employeurs ainsi qu'à tous ceux qui diffusent ou publient des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi de faire référence au sexe du travailleur ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe du travailleur;
2. de faire référence au sexe du travailleur, salarié ou indépendant, dans les conditions d'accès et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité, ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;
3. de refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe du travailleur.

Dans les annonces ou publications par lesquelles les offres d'emploi sont diffusées, le terme générique du travailleur recherché doit être suivi par les lettres „(M) ou (F)“ ou leur équivalent dans la langue utilisée.

(2) Le Gouvernement peut, par règlement grand-ducal, après avoir demandé l'avis des chambres professionnelles compétentes et du Comité du travail féminin, fixer les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi, y compris le cas échéant à une formation y conduisant ou à une activité professionnelle pour laquelle, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

L'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement du Comité du travail féminin sont déterminés par règlement grand-ducal.

Art. L. 241-4. L'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, doit être assurée à toute personne dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans

les conventions collectives de travail ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.

Il est en particulier interdit:

1. de faire mention du sexe de la personne dans les conditions ou critères d'accès à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui même sans référence explicite au sexe de la personne aboutissent à ou sous-entendent une discrimination fondée sur le sexe;
2. de présenter les formations, notamment dans la publicité et l'information faites par les établissements ou organismes qui les dispensent, comme convenant plus particulièrement aux personnes d'un sexe ou de l'autre;
3. de refuser l'accès à l'un des domaines visés au point 1 pour des motifs liés directement ou indirectement au sexe de la personne;
4. de créer suivant le sexe des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplôme et de titres.

Art. L. 241-5. L'égalité de traitement en matière de conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, doit être assurée aux travailleurs dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives de travail ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.

Il est en particulier interdit:

1. de faire référence au sexe du travailleur dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou d'utiliser dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;
2. d'établir ou d'appliquer des conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe du travailleur.

Art. L. 241-6. Toute stipulation conventionnelle, réglementaire ou statutaire contraire au principe de l'égalité de traitement, tel qu'il est défini au présent chapitre, est nulle de plein droit.

Art. L. 241-7. Les contestations nées de l'application des dispositions du présent chapitre sont portées, pour le secteur privé, devant la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services, et pour le secteur public, devant le tribunal administratif.

Art. L. 241-8. Doit être considéré comme abusif tout licenciement dont le motif principal serait fondé sur la réaction de l'employeur

- à une plainte motivée déposée, soit au niveau de l'entreprise ou du service privé ou public qui l'occupe, soit à l'Inspection du travail et des mines,
- à une intervention de l'Inspection du travail et des mines,
- à une action en justice,

tendant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement dans les domaines visés par le présent chapitre.

Art. L. 241-9. Pour autant que leurs compétences sont concernées par les matières visées à l'article L. 241-1, l'Inspection du travail et des mines et l'Administration de l'emploi sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de veiller à l'application du présent chapitre.

Art. L. 241-10. L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes visé à l'article L. 241-3 et qui, malgré l'injonction écrite de l'Administration de l'emploi de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2.000 euros. En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum.

Chapitre II – Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté

Section 1. Définition

Art. L. 242-1. Pour l'application des dispositions des articles L. 543-5, paragraphe (2) et L. 543-14, paragraphe (2) ainsi que des articles L. 524-6 et L. 526-2, paragraphe (3), est considéré comme sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés celui dont la représentation est égale ou inférieure à quarante pour cent de l'ensemble des travailleurs exerçant cette profession ou ce métier sur le territoire national.

Section 2. Procédure administrative

Art. L. 242-2. (1) L'employeur qui désire engager une personne du sexe sous-représenté et obtenir à ce titre le remboursement d'une quote-part à charge du Fonds pour l'emploi sollicite l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

(2) Il adresse une demande écrite au ministre ayant dans ses attributions l'Égalité des chances.

(3) La demande doit contenir:

1. le descriptif de l'effectif du personnel arrêté au dernier jour du mois précédant l'introduction de la demande du personnel de l'entreprise avec spécification du sexe, de la profession, du métier, du degré de hiérarchie, des fonctions de l'ensemble des salarié-e-s;
2. le descriptif du poste vacant, notamment des points de vue hiérarchie, fonction et profil requis;
3. l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

(4) Le ministre ayant dans ses attributions l'Égalité des chances transmet en cas de sous-représentation justifiée la demande d'obtention de quote-part au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi.

Section 3. Dérogations au principe de l'égalité de traitement

Art. L. 242-3. (1) Afin de permettre l'application des mesures prévues à la section 2, l'employeur est autorisé, par dérogation à l'article L. 241-3, à diffuser ou à publier des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi et privilégiant les travailleurs du sexe sous-représenté.

(2) Par ailleurs, afin d'assurer une pleine égalité entre salariés masculins et féminins, l'employeur peut prévoir des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le ou les travailleurs du sexe sous-représenté qu'il a engagé(s) ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle de ce(s) travailleur(s).

(3) Pour pouvoir se prévaloir des dérogations prévues aux paragraphes (1) et (2), l'employeur est tenu de se munir préalablement d'une attestation écrite du ministre ayant dans ses attributions l'Égalité des chances certifiant l'état de sous-représentation des travailleurs du sexe qu'il s'agit de privilégier.

Chapitre III – Actions positives

Section 1. Définition et champ d'application

Art. L. 243-1. (1) On entend par actions positives, des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent chapitre sont:

1. la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail;
2. les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche;
3. les actions de formation spéciales;

4. les mesures relatives à des changements de métier;
5. les actions de promotion;
6. les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision;
7. les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu à la section 2 ci-après.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Art. L. 243-2. Le présent chapitre vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée, mais ne s'applique pas au secteur public.

Section 2. Modalités et critères d'éligibilité

Art. L. 243-3. (1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent chapitre. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en œuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué-e à l'égalité et au comité mixte de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition est fixée par règlement grand-ducal.

Art. L. 243-4. (1) Les projets d'actions positives visés au présent chapitre doivent préalablement à leur mise en œuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du ministre ayant dans ses attributions les Actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité prévu à l'article 243-3, paragraphe (3), dernier alinéa.

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivants sont à remplir, respectivement à fournir au ministre:

1. la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées;
2. l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise;
3. la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet;
4. la durée du projet;
5. la portée du projet;
6. l'effet multiplicateur du projet;
7. l'originalité du projet;
8. les conditions de financement du projet;
9. les modalités de règlement de conflits éventuels.

Les modalités de la mise en œuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministre ayant dans ses attributions les Actions positives.

Section 3. Financement

Art. L. 243-5. (1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisées au cours de l'exercice d'exploitation.

(2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Chapitre IV – Charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

Art. L. 244-1. (1) Aux fins du présent chapitre, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.

(2) Aux fins du principe de l'égalité de traitement visé au paragraphe (1), une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressé(e)s.

Art. L. 244-2. Le présent chapitre s'applique à tout litige dans le cadre d'une procédure civile ou administrative des secteurs public et privé ayant pour objet l'accès à l'emploi, la rémunération, les possibilités de promotion et de formation professionnelle, l'accès à une profession indépendante, les conditions de travail ainsi que les régimes professionnels de sécurité sociale.

Art. L. 244-3. Dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Chapitre V – Harcèlement sexuel

Art. L. 245-1. Aux fins du présent chapitre, on entend par travailleurs tous les salariés tels que définis à l'article L. 121-1, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Art. L. 245-2. Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

1. le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
2. le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
3. un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

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

L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Art. L. 245-3. Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, tel que défini à l'article L. 245-2, est considéré comme contraire au principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions du présent titre.

Art. L. 245-4. (1) L'employeur et le travailleur doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information.

Art. L. 245-5. (1) Le travailleur ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, aucun travailleur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 245-2 ou pour les avoir relatés.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute résiliation du contrat de travail en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le travailleur peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité de la résiliation du contrat de travail et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4). L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

Art. L. 245-6. (1) Le/la délégué-e chargé-e de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, ou à son défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargé-e de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il/elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il/elle juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel, et le/la délégué-e chargé-e de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, s'il en existe, sont habilité-e-s à assister et à conseiller le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils/elles sont tenu-e-s de respecter la confidentialité des faits dont ils/elles ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensé-e-s par la personne harcelée.

Le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un-e délégué-e dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

Art. L. 245-7. Le travailleur victime d'un acte de harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute, appréciée par référence à l'article L. 245-4, a occasionné la résiliation immédiate.

Art. L. 245-8. L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent chapitre.

TITRE V

Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés sur le lieu de travail

Art. L. 251-1. (1) Le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail peut être mis en œuvre, conformément à l'article 14 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, par l'employeur s'il en est le responsable.

Un tel traitement n'est possible que s'il est nécessaire:

1. pour les besoins de sécurité et de santé des travailleurs, ou
2. pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou
3. pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines, ou
4. pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte, ou
5. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au présent code.

Dans les cas visés aux points 1, 4 et 5, le comité mixte d'entreprise, le cas échéant institué, a un pouvoir de décision tel que défini à l'article L. 423-1, points 1 et 2.

Le consentement de la personne concernée ne rend pas légitime le traitement mis en œuvre par l'employeur.

(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur:

- la personne concernée, ainsi que
- pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé: le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines;
- pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire: les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents.

Art. L. 251-2. Quiconque effectue un traitement en violation de l'article L. 251-1 est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 251 à 125.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

La juridiction saisie peut prononcer la cessation du traitement contraire à l'article L. 251-1 sous peine d'astreinte dont le maximum est fixé par ladite juridiction.

*

LIVRE III

PROTECTION, SECURITE ET SANTE DES TRAVAILLEURS

TITRE PREMIER

Sécurité au travail

Chapitre Premier – *Objet et définitions*

Art. L. 311-1. Le présent titre a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

A cette fin, il comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée des employeurs et des travailleurs, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.

Le présent titre ne porte pas atteinte aux dispositions légales existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Art. L. 311-2. Aux fins du présent titre, on entend par:

1. „travailleurs“, tous les salariés tels que définis à l'article L. 121-1, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires;
2. „employeur“, toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement;

3. „prévention“, l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels;
4. „travailleur désigné“, tout travailleur désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement;
5. „délégué à la sécurité“, le délégué du personnel assumant cette fonction spécifique conformément au livre IV, titre Ier relatif aux délégations du personnel;
6. „poste à risques“, poste remplissant les conditions de l'article L. 326-4, paragraphe (1);
7. „coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage“, toute personne physique chargée par le maître d'ouvrage d'exécuter, pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, les tâches à préciser par un règlement grand-ducal concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles;
8. „coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage“, toute personne physique chargée par le maître d'ouvrage d'exécuter, pendant la réalisation de l'ouvrage, les tâches à préciser par un règlement grand-ducal concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

Chapitre II – Obligations des employeurs

Section 1. Obligations générales des employeurs

Art. L. 312-1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

Si un employeur fait appel, en application de l'article L. 312-3, paragraphe (3), à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.

Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

Tout employeur est tenu d'organiser ou de s'affilier à un service de santé au travail tel que prévu à l'article L. 321-1.

Art. L. 312-2. (1) Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

(2) L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe (1), premier alinéa, sur la base des principes généraux de prévention suivants:

1. éviter les risques;
2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
3. combattre les risques à la source;
4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
7. planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;
8. prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;

9. donner les instructions appropriées aux travailleurs.

(3) Sans préjudice des autres dispositions du présent titre, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement:

1. évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail. A la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent:
 - garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs,
 - être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;
2. lorsqu'il confie des tâches à un autre travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé;
3. lorsqu'il confie des tâches à un salarié engagé moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à sa disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre, assurer à ce travailleur une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail compte tenu de sa qualification et de son expérience;
4. faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail;
5. prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique;
6. informer le salarié engagé moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à sa disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre des risques qu'il encourt. Cette information doit notamment renseigner sur la nécessité de qualification ou des aptitudes professionnelles particulières, sur la surveillance médicale telle que prévue au titre II du présent livre et préciser les risques majorés spécifiques éventuels.

(4) Sans préjudice des autres dispositions du présent titre, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants.

(5) Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs. Conformément à l'article L. 323-1, paragraphe (5), le coût du service national est couvert intégralement par des honoraires à charge de tous les employeurs optant pour le recours à ce service.

Section 2. Services de protection et de prévention

Art. L. 312-3. (1) Sans préjudice des obligations visées aux articles L. 312-1 et L. 312-2, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, ci-après appelés travailleurs désignés.

(2) Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant du présent titre, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

(3) Si les compétences dans l'entreprise ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou l'établissement.

(4) Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article L. 312-6.

(5) Dans tous les cas:

1. les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis;
2. les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis; et
3. les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant,

pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise ou de l'établissement, ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés, définit les capacités et aptitudes nécessaires et le nombre suffisant visés à l'alinéa précédent.

(6) La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit(soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise ou à l'établissement.

Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer pour autant que de besoin.

(7) Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doit(vent) être informé(s) de l'affectation de travailleurs engagés moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre dans la mesure nécessaire pour leur permettre de s'occuper de manière adéquate de leurs activités de protection et de prévention à l'égard de tous les travailleurs dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur doit préciser à l'entreprise de travail intérimaire notamment la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres du poste de travail à pourvoir.

L'entreprise de travail intérimaire doit porter l'ensemble de ces éléments à la connaissance des travailleurs concernés.

(8) Les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe (1) sont déterminées par règlement grand-ducal.

Section 3. Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et immédiat

Art. L. 312-4. (1) L'employeur doit:

1. prendre en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes, et
2. organiser des relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

(2) En application du paragraphe (1), l'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.

Les travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériel adéquat, en tenant compte de la taille ou des risques spécifiques de l'entreprise ou de l'établissement.

(3) L'employeur doit:

1. informer le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection;

2. prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail;
3. sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

(4) Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice. La résiliation d'un contrat de travail effectué par un employeur en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(5) L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat, pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Son action n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence lourde.

Section 4. Obligations diverses des employeurs

Art. L. 312-5. (1) L'employeur doit:

1. disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers;
2. déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser;
3. tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail;
4. établir, et communiquer dans les meilleurs délais à l'Inspection du travail et des mines, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.

(2) Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés définit, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe (1) sous les points 1 et 2.

Section 5. Information des travailleurs

Art. L. 312-6. (1) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif aux comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, reçoivent toutes les informations nécessaires concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures prises conformément à l'article L. 312-4, paragraphe (2).

(2) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des travailleurs des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe (1), destinées aux travailleurs en question.

(3) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ou les délégués à la sécurité, aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction:

1. à l'évaluation des risques et aux mesures de protection prévues à l'article L. 312-5, paragraphe (1), points 1 et 2;
2. à la liste et aux rapports, prévus à l'article L. 312-5, paragraphe (1), points 3 et 4;
3. à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

Section 6. Consultation et participation des travailleurs

Art. L. 312-7. (1) Les employeurs consultent les travailleurs, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif aux comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, ou leurs représentants, et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique:

1. la consultation des travailleurs;
2. le droit des travailleurs ou de leurs représentants de faire des propositions;
3. la participation équilibrée, compte tenu du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif aux comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(2) Les travailleurs ou les délégués à la sécurité participent de façon équilibrée ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur:

1. toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
2. la désignation des travailleurs prévue à l'article L. 312-3, paragraphe (1) et à l'article L. 312-4, paragraphe (2) ainsi que sur les activités prévues à l'article L. 312-3, paragraphe (1);
3. les informations prévues à l'article L. 312-5, paragraphe (1) et à l'article L. 312-6;
4. l'appel, prévu à l'article L. 312-3, paragraphe (3), le cas échéant, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou à l'établissement;
5. la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article L. 312-8.

(3) Les délégués à la sécurité ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs ou à éliminer les sources de danger.

(4) Les travailleurs visés au paragraphe (2) et les délégués à la sécurité ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités respectives visées aux paragraphes (2) et (3).

(5) L'employeur est tenu d'accorder aux délégués à la sécurité une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions découlant du présent titre. Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément notamment au livre VI, titre Ier, à l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

Les représentants des travailleurs doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'Inspection du travail et des mines.

Section 7. Formation des travailleurs

Art. L. 312-8. (1) L'employeur doit s'assurer que chaque travailleur reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction, notamment sous forme d'informations et d'instructions, à l'occasion:

1. de son engagement;
2. d'une mutation ou d'un changement de fonction;
3. de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail;

4. de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Cette formation doit:

- être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux, et
- être répétée périodiquement si nécessaire.

(2) L'employeur doit s'assurer que les travailleurs des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement aient bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise ou son établissement.

(3) En dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel conformément au livre IV, titre Ier relatif aux délégations du personnel, les délégués à la sécurité ont droit à une formation appropriée et à une remise à niveau périodique de leurs connaissances.

(4) Les travailleurs désignés doivent suivre une formation appropriée et se soumettre périodiquement à une remise à niveau de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

(5) Les travailleurs occupant des postes à risques visés au point 2 de l'article L. 326-4, paragraphe (1), doivent suivre une formation appropriée complétée par une remise à niveau périodique de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé.

(6) Les coordinateurs en matière de sécurité et de santé, tels que définis à l'article L. 311-2, points 7 et 8, doivent être détenteurs d'un agrément délivré par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et spécifiant les activités de coordination qu'ils peuvent exercer.

L'agrément est délivré aux postulants

1. porteurs d'un des diplômes suivants:
 - diplôme d'architecte ou d'ingénieur en génie civil,
 - diplôme d'ingénieur industriel en génie civil ou d'ingénieur technicien en génie civil,
 - brevet de maîtrise dans un des métiers de la construction,
 - ou encore ayant accompli une formation équivalente;
2. justifiant qu'ils ont une expérience professionnelle dans le domaine de la construction d'une durée minimale de cinq, respectivement de trois ans, suivant l'activité de coordination que les candidats entendent exercer; et
3. ayant suivi une formation appropriée par rapport aux activités de coordination qu'ils entendent exercer, formation à définir par règlement grand-ducal.

(7) Les formations prévues aux paragraphes (1), (3), (4) et (5) ne peuvent être mises à la charge des travailleurs ou de leurs représentants respectifs. Elles doivent se dérouler durant le temps de travail.

Le contenu et les modalités des formations spécifiées aux paragraphes (3) à (5), ainsi que leur sanction sont fixés par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés.

(8) Les coordinateurs visés au paragraphe (6) du présent article, qui entendent exercer l'activité à titre d'indépendant, doivent solliciter une autorisation d'établissement conformément à la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

(9) Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés, détermine les modalités d'octroi de l'agrément visé au paragraphe (6).

Chapitre III – Obligations des travailleurs

Art. L. 313-1. (1) Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

(2) Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur:

1. utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;
2. utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place;
3. ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;
4. signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs désignés et aux délégués à la sécurité, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Chapitre IV – Dispositions diverses

Art. L. 314-1. Les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement.

Art. L. 314-2. Les mesures d'exécution d'ordre technique découlant du présent titre y compris la détermination de prescriptions minimales de sécurité et de santé, peuvent être établies par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

Art. L. 314-3. L'exécution du présent titre est confiée à l'Inspection du travail et des mines, à la Direction de la santé du ministère de la Santé, à l'Association d'assurance contre les accidents et à l'Administration des douanes et accises, chacune agissant dans le cadre de ses compétences légales respectives.

Lesdites institutions coordonnent leurs politiques et leurs actions, à l'intérieur du Comité de coordination pour la sécurité et la santé des travailleurs au travail à instituer par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

Art. L. 314-4. Toute infraction aux dispositions des articles L. 312-1 à L. 312-5, L. 312-8 et L. 314-2, des règlements et des arrêtés pris en leur exécution est punie 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.

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 313-1, des règlements et des arrêtés pris en son exécution est punie d'une amende de 251 à 3.000 euros.

TITRE II

Services de santé au travail

Chapitre Premier – Protection de la santé des travailleurs par l'organisation de la surveillance médicale

Art. L. 321-1. (1) Le présent titre a pour objet d'assurer la protection de la santé des travailleurs sur les lieux de travail et celle des tiers par l'organisation de la surveillance médicale et de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

(2) La réalisation de cet objectif incombe:

1. aux services de santé au travail d'entreprise;
2. aux services de santé au travail interentreprises;
3. au service de santé au travail multisectoriel.

(3) Le présent titre n'est pas applicable:

1. aux travailleurs qui bénéficient de la protection visée à l'article 32, paragraphe (2) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
2. aux travailleurs bénéficiant de la protection visée à l'article 36, paragraphe (2) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
3. aux travailleurs des institutions européennes établies à Luxembourg bénéficiant de la protection garantie par leur statut;
4. aux travailleurs bénéficiant de la protection visée à l'article 76 de la loi du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois;
5. aux pilotes de ligne.

(4) Sont considérés comme „travailleurs“ au sens du présent titre, outre les salariés tels que définis aux articles L. 121-1 et L. 131-1:

1. les stagiaires;
2. les apprentis;
3. les chômeurs indemnisés bénéficiant d'une mise au travail;
4. les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une formation-placement;
5. les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but lucratif;
6. les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé;
7. les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage d'insertion;
8. les demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage de réinsertion professionnelle;
9. les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion soumis aux activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(5) Dans la suite, les termes „les services“ désignent les services de santé au travail visés au paragraphe (2).

Art. L. 321-2. Tout poste de travail occupé par un travailleur visé à l'article L. 321-1 est soumis à la surveillance et aux exigences introduites par le présent titre et par les règlements grand-ducaux pris en leur exécution.

Chapitre II – Organisation dans les entreprises

Art. L. 322-1. La santé au travail, la prévention des maladies professionnelles ainsi que la protection sanitaire sont organisées selon les modalités suivantes:

1. Tout employeur occupant régulièrement plus de 5.000 travailleurs est tenu d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail. Cette exigence est étendue à tout employeur occupant régulièrement plus de 3.000 travailleurs dont au moins 100 travailleurs occupés à un poste à risques visé à l'article L. 326-4.
2. Tout employeur, non visé au point 1 qui précède, dispose des trois options suivantes, parmi lesquelles il doit choisir:
 - a) soit d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail,
 - b) soit de se réunir avec d'autres employeurs en une association d'entreprises organisant un service interentreprises de santé au travail pour l'ensemble des membres de l'association,
 - c) soit de recourir au service national de santé au travail.

Art. L. 322-2. Les services sont chargés, chacun auprès de l'employeur pour lequel il a compétence:

1. d'identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;

2. de surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du travailleur;
3. de donner des conseils sur la planification des postes de travail, notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail, ainsi que quant à l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des travailleurs;
4. de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé;
5. de surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail et d'effectuer, à cet effet, les examens médicaux prévus par le présent titre;
6. de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle;
7. de coopérer avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel;
8. d'organiser les premiers secours.

La mission des services est essentiellement de nature préventive.

Un service de santé au travail peut assumer en même temps les missions incombant au service de protection et de prévention dont question au titre Ier du présent livre, à condition de satisfaire aux exigences du présent titre et dudit titre Ier.

Si les missions dont question à l'alinéa qui précède sont assumées par un service distinct du service de santé au travail, ces deux services coordonnent étroitement leurs actions.

Art. L. 322-3. Un règlement grand-ducal détermine les conditions que doivent remplir les services en ce qui concerne leur personnel, leurs locaux et leur équipement. Toutefois, tout service doit comprendre au moins un médecin du travail occupé à plein temps et répondant aux exigences de qualification énoncées à l'article L. 325-1.

Les examens complémentaires qui, en raison de leur spécificité, ne peuvent être effectués par le service, doivent être confiés à des professionnels ou à des organismes établis au Luxembourg ou, en cas de besoin, à l'étranger, à condition d'être autorisés à procéder, dans leur pays d'établissement, aux examens demandés.

Un médecin du travail ne peut prendre en charge plus de cinq mille travailleurs. Toutefois, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut déroger à la disposition précitée en tenant compte de la spécificité des conditions de travail dans les différents secteurs économiques.

La création de tout service qui n'est pas obligatoire au sens du présent titre est soumise à une autorisation préalable du ministre ayant la Santé dans ses attributions qui ne l'accorde que si le service remplit les exigences prévues au présent titre et aux règlements grand-ducaux à prendre en leur exécution. Le ministre ayant la Santé dans ses attributions retire l'autorisation si ces exigences ne sont plus remplies, ou si le service est en défaut d'assumer les obligations dont le présent titre le charge.

Aucun service créé en vertu du présent titre ne peut cesser ses activités avant le terme d'une période de six mois qui suit un préavis de fermeture donné par lettre recommandée au ministre ayant la Santé dans ses attributions.

Chapitre III – Service de santé au travail multisectoriel

Art. L. 323-1. (1) Le Service de santé au travail multisectoriel, désigné ci-après par „le service multisectoriel“, a le caractère d'un établissement public.

Le service multisectoriel possède la personnalité juridique et jouit de l'autonomie financière et administrative sous la tutelle du ministre ayant la Santé dans ses attributions. Il est géré dans les formes et d'après les méthodes du droit privé.

Le service multisectoriel assume les missions dont question à l'article L. 322-2 auprès des employeurs qui n'organisent pas de service de santé au travail à l'intérieur de leur entreprise ni ne participent à un service interentreprises de santé au travail.

Le siège de l'établissement est fixé à Luxembourg.

(2) Le service multisectoriel est placé sous l'autorité d'un comité-directeur comprenant:

- un président désigné par le Gouvernement en conseil;
- trois délégués des syndicats des salariés les plus représentatifs sur le plan national;
- trois délégués des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives sur le plan national.

Les délégués visés à l’alinéa qui précède sont désignés par le ministre ayant la Santé dans ses attributions pour une période de cinq ans parmi les candidats à proposer en nombre double par les syndicats et les organisations professionnelles concernés. Les listes des candidats doivent parvenir au ministre ayant la Santé dans ses attributions au moins trois mois avant l’expiration des mandats. Le mandat du délégué en fonction est renouvelable. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs. Ils sont désignés suivant la même procédure.

Le comité-directeur désigne un vice-président qui assume les attributions du président en cas d’absence. La fonction de vice-président est assurée alternativement par un délégué des syndicats des salariés et un délégué des organisations professionnelles pour la durée d’une année.

En cas de démission ou de décès d’un membre effectif ou suppléant, il est pourvu à son remplacement dans le délai de deux mois par la nomination d’un nouveau membre, désigné conformément à l’alinéa qui précède, qui achève le mandat de celui qu’il remplace.

Le comité-directeur a la faculté de recourir à l’avis d’experts s’il le juge nécessaire. Les experts peuvent assister avec voix consultative aux réunions du comité-directeur, si celui-ci le leur demande.

Le comité-directeur peut choisir un secrétaire administratif hors son sein.

Le fonctionnement du comité-directeur fait l’objet d’un règlement d’ordre intérieur qui fixe également les indemnités à allouer aux membres, aux experts et au secrétaire administratif. Ce règlement est soumis à l’approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions.

Le comité-directeur se réunit sur convocation du président aussi souvent que les intérêts du service l’exigent ou à la demande d’au moins un tiers de ses membres. Le délai de convocation est d’au moins cinq jours, sauf le cas d’urgence à apprécier par le président. La convocation indique l’ordre du jour.

Le comité-directeur ne peut délibérer que si la majorité de ses membres sont présents.

Dans les votes, la voix du président prévaut en cas d’égalité des voix.

Le président du comité-directeur représente le service multisectoriel judiciairement et extrajudiciairement. Cette représentation s’étend aussi aux affaires et aux actes judiciaires pour lesquels les lois exigent une procuration spéciale. Les actes posés par le président ou le comité-directeur dans les limites de leurs pouvoirs engagent le service multisectoriel.

(3) Le comité-directeur est assisté par un personnel qui a le statut d’employé privé.

(4) Le service multisectoriel peut bénéficier des services généraux de l’Office des assurances sociales à sa demande et de l’accord des ministres ayant la Santé et la Sécurité sociale dans leurs attributions.

(5) Le coût du service multisectoriel est couvert par une cotisation à charge de tous les employeurs optant pour le recours à ce service.

Au plus tard le 1er décembre de chaque année, le comité-directeur soumet à l’approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions le budget ainsi que le taux de cotisation pour l’exercice suivant. Le taux de cotisation est publié au Mémorial.

Les comptes du service multisectoriel sont tenus selon les principes et les modalités de la comptabilité commerciale. L’exercice budgétaire coïncide avec l’année civile.

A la clôture de chaque exercice, le comité-directeur soumet à l’approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions pour le 31 mai au plus tard le bilan et le compte d’exploitation. L’exercice coïncide avec l’année civile. Le ministre décide sur la décharge à donner aux organes du service multisectoriel. Si le ministre n’a pas pris de décision dans les deux mois à dater de la remise du bilan et des comptes, la décharge est acquise de plein droit.

Un réviseur d’entreprises désigné par le comité-directeur est chargé de contrôler les comptes du service multisectoriel ainsi que la régularité des opérations effectuées et des écritures comptables. Le réviseur d’entreprises doit remplir les conditions requises par la loi du 28 juin 1984 portant organisation de la profession de réviseur d’entreprises.

Son mandat a une durée de trois ans et est renouvelable. Sa rémunération est à charge du service multisectoriel. Il remet son rapport au comité-directeur pour le 15 avril de l'année qui suit l'exercice clôturé. Il peut être chargé par le comité-directeur de procéder à des vérifications spécifiques.

(6) Les cotisations sont perçues par le Centre commun de la sécurité sociale. L'assiette de cotisation est déterminée par référence au revenu professionnel déterminé dans le cadre de l'assurance pension.

(7) Le service multisectoriel ne peut acquérir que les propriétés immobilières nécessaires au fonctionnement de ses services.

(8) Le service multisectoriel procède aux examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-6 sur les chômeurs, demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion, dont question à l'article L. 321-1, paragraphe (4), points 3, 5 et 9. L'Etat dédommage annuellement le service multisectoriel du coût de ces examens. Si l'Etat et le service multisectoriel ne parviennent pas à se mettre d'accord sur ce coût, le litige est porté par la partie la plus diligente devant le Conseil arbitral des assurances sociales. Les dispositions de l'article L. 327-1 sont applicables à ce litige.

Toutes les autres missions dont question à l'article L. 322-2 sont assumées pour les postes occupés par des travailleurs dont question au premier alinéa par le service de santé au travail compétent pour l'employeur dont relève le poste.

Chapitre IV – Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail

Art. L. 324-1. Le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail exerce les fonctions consultatives auprès des ministres ayant la Santé, le Travail et la Sécurité sociale dans leurs attributions. Ce conseil se compose:

- du directeur de la santé et du médecin-chef de division compétent;
- du directeur de l'Inspection du travail et des mines et du directeur du Contrôle médical de la sécurité sociale ou de leurs délégués;
- de trois médecins de travail avec une formation telle que prévue à l'article L. 325-1, nommés par le ministre ayant la Santé dans ses attributions pour une durée de cinq ans;
- de trois délégués des syndicats des salariés les plus représentatifs sur le plan national et de trois délégués des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives sur le plan national.

La présidence est assurée par le directeur de la santé ou, en son absence, par le médecin-chef de division compétent. Le conseil établit un règlement d'ordre intérieur à approuver par le ministre ayant la Santé dans ses attributions.

Art. L. 324-2. Le conseil supérieur est appelé à donner, soit d'office, soit à la demande de l'un des ministres ayant respectivement dans leurs attributions la Santé, le Travail et la Sécurité sociale, des avis sur toutes les questions d'ordre général soulevées par l'application du présent titre, et notamment sur les règlements grand-ducaux à prendre en son exécution.

Ces avis portent notamment sur:

1. les priorités d'intervention en matière de santé des travailleurs suivant les besoins spécifiques de différentes branches de l'économie et des particularités des postes de travail. Dans ce cadre, il propose des règles de périodicité selon lesquelles les examens médicaux des travailleurs sont effectués;
2. l'efficacité des interventions dans le domaine de la santé au travail;
3. les programmes d'information et, le cas échéant, de formation dans le domaine de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie propres aux différentes branches de l'économie, à l'intention des employeurs et des travailleurs;
4. la liste des normes d'exposition aux nuisances.

Le conseil supérieur coopère avec tout organisme poursuivant des objectifs de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

Chapitre V – Formation et fonctions du médecin du travail

Art. L. 325-1. Le médecin d'un service de santé au travail doit remplir l'une des conditions de qualification suivantes:

- soit être autorisé à exercer la profession de médecin en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail;
- soit être autorisé à exercer la profession de médecin en qualité de médecin généraliste ou en qualité de médecin spécialiste dans une spécialité autre que la médecine du travail et justifier en outre d'une formation spécifique en médecine du travail de deux ans au moins, sanctionnée par un diplôme, certificat ou titre. Un règlement grand-ducal détermine les exigences auxquelles cette formation doit répondre. Ce règlement peut réduire la durée de la formation spécifique en médecine du travail jusqu'à un an pour des médecins autorisés à exercer leur profession dans une spécialité dont la formation comporte des cours en médecine du travail ou en pathologie professionnelle.

Le médecin autorisé à exercer la médecine du travail en vertu du présent article et occupant l'un des postes de médecin prévus par le présent titre porte comme titre de ses fonctions celui de médecin du travail.

Art. L. 325-2. Le médecin du travail exerce sa fonction en toute indépendance professionnelle par rapport à son employeur, à l'employeur du travailleur et au travailleur.

En aucun cas, le médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des congés de maladie.

La fonction de médecin du travail est incompatible avec l'exercice libéral de la profession.

Art. L. 325-3. Le médecin du travail, pendant tout le temps qu'une activité professionnelle s'y exerce:

1. a libre accès à tous les lieux de travail et aux installations fournies par l'entreprise aux travailleurs;
2. a accès aux informations ayant trait aux procédés, normes de travail, produits, matières et substances qui sont utilisés ou que l'on envisage d'utiliser, sous réserve que soit préservé le secret de toute information confidentielle qu'il pourrait recueillir;
3. peut prélever, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de matières ou de substances qui sont utilisés.

Le médecin du travail est consulté au sujet de tout changement envisagé concernant les procédés ou les conditions de travail susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

Art. L. 325-4. Au début de chaque année, le médecin du travail établit pour la ou les entreprises pour lesquelles il est compétent un rapport d'activité pour chaque entreprise occupant habituellement au moins cent cinquante travailleurs soumis au présent titre. Le contenu de ce document est limité aux activités menées par le service de santé au travail pendant l'année écoulée dans l'entreprise concernée: Surveillance médicale des travailleurs soumis et surveillance du milieu du travail.

Le rapport doit être conforme au modèle fixé par le ministre ayant la Santé dans ses attributions et publié au Mémorial.

Après avoir été soumis au comité mixte, ou, à défaut, à la délégation du personnel, le rapport susdit est adressé, en double exemplaire, à la direction de la Santé, division de la Santé au travail, au plus tard le 1er mars de l'année suivant celle qu'il concerne.

Pour les entreprises occupant habituellement moins de cent cinquante travailleurs, le rapport d'activité est établi tous les trois ans.

Chapitre VI – Examens médicaux

Art. L. 326-1. Toute personne brigant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4, l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes, l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre sur les travailleurs visés à l'article L. 321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre Ier, titre V et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques visé à l'article L. 326-4.

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage.

Art. L. 326-2. Si un travailleur, ayant passé l'examen d'embauchage pour un premier poste, est affecté à un autre poste présentant des conditions de travail sensiblement différentes avec des risques virtuels pour la santé des travailleurs, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail qui décide de la nécessité éventuelle d'un nouvel examen.

Si un travailleur change d'employeur, le médecin du travail compétent en vertu du nouveau poste peut, sur le vu de la dernière fiche d'examen médical établie en rapport avec le poste précédent conformément à l'article L. 326-8, conclure à l'aptitude du travailleur pour le nouveau poste, si celui-ci ne présente pas de conditions de travail sensiblement différentes avec le poste précédent. Si le poste nouveau relève d'un autre service de santé au travail que l'ancien, ce dernier est tenu de remettre la dernière fiche d'examen médical au service de santé au travail désormais compétent, à la demande de celui-ci.

Art. L. 326-3. Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les travailleurs:

1. âgés de moins de vingt-et-un ans;
2. occupant un poste à risques visé à l'article L. 326-4;
3. pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical.

En cas de besoin, cette liste peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et après consultation de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

La périodicité des examens est fixée par règlement grand-ducal, sur avis du conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail.

Ni les examens médicaux auxquels il est procédé en vertu du présent titre, ni aucun autre examen médical effectué en relation avec le contrat de travail ne peuvent comporter un dépistage direct ou indirect du VIH/SIDA.

Art. L. 326-4. (1) Est considéré comme poste à risques:

1. tout poste exposant le travailleur qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérogènes;
2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de travailleurs ou de tiers.

(2) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risques dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiqués au médecin-chef de la division de la santé au travail auprès de la Direction de la santé, qui arrête pour chaque employeur la liste des postes à risques. A défaut de communication par l'employeur, le médecin-chef de division précité arrête cette liste d'office, après avoir pris l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 326-5. Lorsqu'il l'estime nécessaire en raison, soit de l'état de santé des intéressés, soit des conditions particulières de leur travail, soit d'incidents d'ordre sanitaire survenus dans l'entreprise, soit

à la demande de l'employeur ou du salarié, soit à la demande du comité mixte, ou, à défaut, de la délégation du personnel, le médecin du travail peut procéder à des examens médicaux en dehors de ceux prévus à l'article L. 326-3.

Si le médecin du travail estime que la santé des travailleurs est gravement menacée, il en informe le médecin-chef de division de la santé au travail qui expose la situation au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son remplaçant.

Dans ce cas, le titre V du présent livre concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques est applicable.

Art. L. 326-6. Si un travailleur reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avvertir le médecin du travail. Le médecin peut soumettre le travailleur à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.

Art. L. 326-7. Les examens médicaux d'embauchage, les examens médicaux périodiques et les autres examens médicaux relevant de la médecine du travail sont effectués par le médecin du travail compétent pour l'employeur auprès duquel le travailleur est ou sera occupé.

Toutefois, à la demande de l'employeur, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut agréer un médecin établi à l'étranger pour effectuer les examens dont question à l'alinéa qui précède sur des travailleurs dont le poste de travail est situé exclusivement à l'étranger.

Art. L. 326-8. Le médecin du travail communique dans les trois jours qui suivent l'examen ou l'obtention des résultats d'examens complémentaires, s'il en a ordonnés, ses conclusions au travailleur et à son employeur ou futur employeur au moyen d'une fiche d'examen médical qui émerge respectivement l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste envisagé sans indication de diagnostic, le secret médical devant être strictement observé.

Le modèle de la fiche d'examen médical, les modalités suivant lesquelles l'employeur est tenu de garder les fiches d'examen médical des travailleurs de son entreprise, ainsi que les modalités de transmission entre employeurs de ces fiches en cas de changement d'employeur par le travailleur, sont déterminés par règlement grand-ducal.

La transmission de la fiche d'examen médical entre employeurs en cas de changement d'employeur par le travailleur ne peut se faire qu'avec l'accord du travailleur.

Art. L. 326-9. (1) Lorsque le médecin du travail constate l'inaptitude du travailleur à occuper un poste de travail, il doit en informer le travailleur et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voies et délais de recours.

(2) Sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du travailleur ou celles de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail et, le cas échéant, un réexamen du travailleur après deux semaines. L'étude du poste comporte une visite du poste faite en présence du travailleur et de l'employeur si l'étude des conditions de travail l'exige.

L'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste, justifiées par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs et comporte des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible.

(3) L'employeur ne peut continuer à employer un travailleur à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.

(4) Sans préjudice des dispositions qui précèdent, l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le travailleur déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.

(5) Si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante travailleurs et que le travailleur déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte.

(6) Pour les besoins de l'application de la législation sur les travailleurs handicapés, le poste occupé conformément aux paragraphes (4) et (5) est imputé sur le contingent des postes à réserver en vertu de ladite législation.

Art. L. 326-10. Le temps consacré par les travailleurs pendant les heures de travail aux examens prévus par le présent titre est considéré comme temps de travail.

Art. L. 326-11. En vue des examens complémentaires pouvant être ordonnés par le médecin du travail, l'Union des caisses de maladie attribue à chaque médecin du travail un code numérique. Ce code répond aux spécifications prévues à la convention visée à l'article 61, alinéa 2, sous 1) du Code des assurances sociales et doit figurer ensemble avec le nom du médecin et la désignation du service de santé au travail concerné sur toutes les ordonnances émises par les médecins du travail dans le cadre de leur mission à l'intention des prestataires visés aux conventions prévues aux articles 61 et 75 du Code des assurances sociales. Les ordonnances sont conformes au modèle prévu dans la convention susvisée.

Art. L. 326-12. Les prestations et fournitures délivrées sur base des ordonnances visées à l'article précédent sont mises en compte aux taux et tarifs et d'après les conditions et modalités prévues dans les nomenclatures et conventions applicables pour l'assurance maladie. Elles sont prises en charge directement par l'Union des caisses de maladie d'après les dispositions conventionnelles applicables aux prestataires concernés. Les frais sont remboursés à l'Union des caisses de maladie par les services de santé au travail d'après les modalités fixées par un règlement grand-ducal.

Chapitre VII – Voies de recours et sanctions pénales

Art. L. 327-1. Les constats, visés à l'article L. 326-9 ci-dessus, peuvent faire l'objet, tant par le travailleur que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décidera et qui en informera le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.

La même faculté appartient au travailleur déclaré apte à l'occasion d'un examen effectué en vertu des articles L. 326-3 à L. 326-6, et qui, remplissant les conditions de l'article L. 326-9, alinéa 6 demande de voir constater son inaptitude pour le poste actuel en vue de sa réaffectation à un autre poste auprès du même employeur. Pour être recevable, la demande en réexamen doit être étayée par un certificat médical circonstancié.

La demande en réexamen doit être introduite sous peine de forclusion avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification du constat. Le médecin-chef de division décidera également si la décision du médecin du travail du service compétent est suspensive de travail et s'il existe un danger immédiat pour la santé du travailleur.

Contre la décision du médecin-chef de division de la direction de la santé un recours est ouvert devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

L'appel contre le jugement du conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales.

Le Conseil arbitral et le Conseil supérieur statuent dans les formes prévues aux articles 293 et suivants du Code des assurances sociales.

Les règles de procédure, de délai et de composition des juridictions sont celles applicables en matière d'assurance accidents. Ni le recours devant le Conseil arbitral, ni l'appel devant le Conseil supérieur des assurances sociales n'ont d'effet suspensif.

Les arrêts du Conseil supérieur des assurances sociales sont susceptibles d'un recours en cassation conformément à l'alinéa 5 de l'article 294 du Code des assurances sociales.

Un règlement grand-ducal peut adapter la procédure aux particularités de la matière.

Les conclusions des examens d'embauchage ne sont pas sujettes à recours.

Art. L. 327-2. Sont punis 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:

1. tout employeur qui occupe un travailleur qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L.326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;
2. tout employeur qui occupe un travailleur visé sous l'article L.326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues audit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L.326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

TITRE III

Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes

Chapitre Premier – *Champ d'application et définitions*

Art. L. 331-1. Le présent titre s'applique à toutes les femmes, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Art. L. 331-2. Aux fins du présent titre, le terme

1. „femme salariée“ désigne toute femme tombant sous le champ d'application du présent titre;
2. „femme enceinte“ désigne toute femme salariée en état de grossesse, qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste;
3. „femme allaitante“ désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de huit semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste;
4. „accouchement prématuré“ désigne l'accouchement avant l'achèvement de la trente-septième semaine de grossesse.

Le certificat produit en vue de la prolongation du congé postnatal prévue à l'article L. 332-2, alinéa 2 ne peut être délivré avant la cinquième semaine suivant l'accouchement et doit être envoyé à l'employeur avant la septième semaine suivant l'accouchement. Par après, un certificat médical doit être produit à la demande de l'employeur en vue de l'application des dispositions des chapitres III, IV et V ainsi que des articles L. 336-2 et L. 336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés.

La signature apposée par l'employeur sur le double des certificats mentionnés aux points 2 et 3 de l'alinéa 1 vaut accusé de réception.

Chapitre II – *Congé de maternité*

Art. L. 332-1. La femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Cette période, dite congé prénatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal tel que défini à l'article L. 332-2.

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite.

Art. L. 332-2. La femme ayant accouché ne peut être occupée pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

La durée du congé postnatal est portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour la mère allaitant son enfant.

Art. L. 332-3. (1) Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur est tenu de conserver à la femme salariée absente son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

(2) La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité.

(3) La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant droit au congé annuel de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité est reporté dans les délais légaux.

Art. L. 332-4. A l'expiration du congé de maternité, la femme salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai de préavis, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait au moment de son départ. La demande de réembauchage de la femme ainsi que l'offre consécutive faite par l'employeur et enfin le refus de cette offre par la femme doivent être faits par lettre recommandée avec avis de réception.

Chapitre III – Travail de nuit

Art. L. 333-1. La femme enceinte ne peut être tenue de travailler entre dix heures du soir et six heures du matin, lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de sa sécurité ou de sa santé.

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

Art. L. 333-2. (1) Lorsqu'une femme enceinte ou allaitante désire bénéficier de l'application des dispositions figurant à l'article précédent, elle doit envoyer à son employeur, par lettre recommandée à la poste, une demande en ce sens.

Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la demande vaut accusé de réception.

(2) Dans les huit jours à dater de la réception de la lettre, le cachet de la poste faisant foi, l'employeur doit saisir le médecin du travail compétent afin que celui-ci émette son avis.

(3) Dans les quinze jours à dater de la saisine par l'employeur, le médecin du travail notifie son avis à la femme salariée concernée et à l'employeur.

Art. L. 333-3. Lorsque les conditions énoncées à l'article L. 333-1 sont remplies, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de transférer la femme salariée à un poste de travail de jour, avec maintien de son salaire antérieur, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

L'employeur est tenu d'avancer, pour compte de l'assurance maladie-maternité, la différence de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour.

Art. L. 333-4. Si un transfert à un poste de travail de jour n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur,

sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

Chapitre IV – Exposition à des agents, procédés et conditions de travail

Art. L. 334-1. L'employeur a l'obligation de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise, au comité mixte d'entreprise et, à défaut, à la délégation du personnel et au/à la délégué(e) à l'égalité, s'il en existe, la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues, conformément aux dispositions qui suivent, ainsi que la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes et pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.

Art. L. 334-2. Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition des femmes enceintes ou allaitantes aux agents, procédés ou conditions de travail dont une liste figure à l'annexe 1 du présent code, l'employeur est tenu d'évaluer la nature, le degré et la durée d'exposition afin de pouvoir:

- apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé des femmes enceintes ou allaitantes ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement;
- déterminer les mesures à prendre.

Pour effectuer l'évaluation susvisée, l'employeur s'assure la collaboration du médecin du travail compétent.

Art. L. 334-3. (1) Si les résultats de l'évaluation visée à l'article précédent révèlent un risque pour la sécurité ou la santé ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une femme enceinte ou allaitante, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de prendre les mesures nécessaires pour que, par un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail de la femme concernée, l'exposition de cette femme à ce risque soit évitée pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

(2) Si un tel aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de donner à la femme concernée, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail, une autre affectation avec maintien du salaire antérieur.

(3) Si le changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

Art. L. 334-4. (1) L'employeur est obligé de déterminer les activités dans son entreprise qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe 2 du présent code, qui mettent en péril la sécurité ou la santé des femmes enceintes ou allaitantes. A cet effet, l'employeur s'assure la collaboration du médecin du travail compétent.

(2) La femme enceinte ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir des activités qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à la section A de l'annexe 2.

(3) La femme allaitante ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir des activités qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à la section B de l'annexe 2.

(4) S'il s'avère que les activités accomplies par une femme enceinte, respectivement allaitante, comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés respectivement à la section A et à la section B, de l'annexe 2, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est

tenu de donner à la femme concernée une autre affectation avec maintien du salaire antérieur pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

(5) Si le changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

Chapitre V – Contestations

Art. L. 335-1. Les avis du médecin du travail visés aux articles L. 333-1 à L. 333-4, L. 334-2 et L. 334-3 sont susceptibles d'une demande en réexamen par lettre recommandée, tant de la part de l'employeur que de la part de la femme salariée, dans un délai de quinze jours à dater de la notification de l'avis, auprès de la Direction de la santé, division de la santé au travail. Le médecin-chef de division de santé au travail ou son délégué décide dans les quinze jours qui suivent sa saisine, après avoir informé le directeur de l'Inspection du travail et des mines. La demande en réexamen n'a pas d'effet suspensif.

Art. L. 335-2. (1) Contre la décision du médecin-chef de division de santé au travail ou de son délégué, un recours peut être formé devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans les quinze jours à dater de la notification de la décision. Le président du conseil arbitral statue seul dans les quinze jours qui suivent le dépôt du recours.

(2) Dans les quinze jours à dater de la notification du jugement, un appel peut être interjeté contre le jugement du Conseil arbitral devant le Conseil supérieur des assurances sociales, composé de son président et de deux assesseurs magistrats. Le prononcé a lieu dans les quinze jours qui suivent l'introduction du recours.

(3) Ni le recours devant le Conseil arbitral ni l'appel devant le Conseil supérieur des assurances sociales n'ont d'effet suspensif.

(4) La procédure à suivre devant le Conseil arbitral et le Conseil supérieur des assurances sociales et les frais de justice sont déterminés conformément au règlement grand-ducal pris en exécution de l'article 294 du Code des assurances sociales.

Art. L. 335-3. Les litiges autres que ceux ayant trait aux avis visés aux articles L. 333-1 à L. 333-4, L. 334-2 et L. 334-3 sont de la compétence de la juridiction du travail.

Chapitre VI – Durée de travail

Art. L. 336-1. La femme enceinte et la femme allaitante ne peuvent pas être tenues de prester des heures supplémentaires.

Est considéré comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminées par le présent code, la loi ou les parties.

Art. L. 336-2. La femme enceinte bénéficie d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux, tels que prévus par l'article 1er de la loi du 20 juin 1977, ayant pour objet 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Art. L. 336-3. A sa demande, il doit être accordé au cours d'une journée normale de travail à la femme allaitante un temps d'allaitement réparti en deux périodes de quarante-cinq minutes chacune, se plaçant respectivement au début et à la fin de son horaire journalier normal de travail. Si la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure, les deux périodes peuvent être ramenées

à un seul temps d'allaitement d'au moins quatre-vingt-dix minutes. La même disposition est applicable en cas d'impossibilité de la femme d'allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail. Le temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

Chapitre VII – Interdiction de licenciement

Art. L. 337-1. (1) Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irréguliers, la femme salariée peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail, qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2), le président ordonne la réintégration de la femme salariée dans l'entreprise.

Art. L. 337-2. Les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Art. L. 337-3. Lorsqu'une femme salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue 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 reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement.

Art. L. 337-4. La femme salariée, sous réserve d'observer le délai de préavis, conserve son droit de résiliation du contrat de travail.

Art. L. 337-5. Est nulle de plein droit toute clause qui prévoit la résiliation du contrat de travail de la femme salariée en raison de son mariage.

Art. L. 337-6. La femme salariée qui a été licenciée en raison de son mariage peut invoquer la nullité de son licenciement et demander la continuation des relations de travail par lettre recommandée adres-

sée à son employeur dans les deux mois qui suivent la notification dudit licenciement. Dans ce cas, le contrat de travail subsiste et la travailleuse continue à avoir droit au versement intégral de son salaire.

Si la femme salariée n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, elle a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L. 124-7. Elle peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L. 124-11 et L. 124-12.

Chapitre VIII – Dispositions diverses

Art. L. 338-1. Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions du présent titre.

Art. L. 338-2. Les dispositions des articles L. 332-1 et L. 332-2 ne préjudicient pas aux dispositions légales ou réglementaires applicables en cas de maladie résultant de la grossesse.

Art. L. 338-3. L'Inspection du travail et des mines et la Direction de la santé, agissant dans le cadre de leurs compétences légales respectives, sont chargées de surveiller l'application du présent titre et de ses règlements d'exécution.

Art. L. 338-4. Les infractions aux dispositions des chapitres II, III, VI et de l'article L. 337-1 sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

TITRE IV

Emploi de jeunes travailleurs

Chapitre Premier – Champ d'application

Art. L. 341-1. (1) Sans préjudice des dispositions des titres premier et II du présent livre, les dispositions du présent titre sont applicables aux:

1. „jeunes“: toutes personnes âgées de moins de dix-huit ans accomplis ayant un contrat de travail conformément à l'article L. 121-4 et exerçant une occupation salariée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, les personnes âgées de moins de dix-huit ans accomplis ayant un contrat ou une relation de travail régis par une législation autre que la législation luxembourgeoise et travaillant sur le territoire luxembourgeois, ainsi que les stagiaires, les personnes exerçant une occupation professionnelle du fait de leur formation ou d'une mesure de formation continue, les apprentis, les jeunes chômeurs bénéficiant d'une mise au travail, les jeunes chômeurs bénéficiant d'un contrat d'auxiliaire temporaire ou d'un stage d'insertion et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires conformément à la législation afférente, et qui ne jouissent pas de conditions de travail plus favorables en vertu de lois spéciales, de leur contrat ou de conventions collectives;
2. „enfants“: tous jeunes qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ou qui sont encore soumis à l'obligation scolaire imposée par la législation applicable;
3. „adolescents“: tous jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire imposée par la législation applicable.

(2) Sont toutefois applicables aux jeunes jusqu'à l'âge de vingt et un ans accomplis, les dispositions des articles L. 345-2, L. 345-3, alinéa 1, point 8, et L. 345-4.

Art. L. 341-2. Les conditions applicables au travail des adolescents occupés dans les services domestiques, dans l'agriculture et dans la viticulture peuvent être précisées par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

Par „services domestiques“, au sens de l'alinéa qui précède, sont visés les seuls travaux de ménage chez des particuliers, à l'exclusion de tous autres travaux de même nature exécutés notamment dans

les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde de personnes âgées ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le secteur de la garde et de l'éducation d'enfants.

Art. L. 341-3. (1) On entend par „durée de travail“ au sens du présent titre toute période durant laquelle le jeune est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément à la législation sur la durée de travail. La durée de travail au sens du présent titre ne comprend pas les périodes de repos pendant lesquelles l'adolescent n'est pas à la disposition de son employeur conformément aux articles L. 345-11 et 345-12, sauf si le travail est effectué en journée continue.

(2) On entend par „période de repos“ au sens du présent titre toute période qui n'est pas de la durée de travail conformément au paragraphe (1).

(3) Le temps consacré à l'enseignement et à la formation par le jeune qui travaille dans le cadre d'une école technique ou professionnelle, dans le cadre d'un système de formation théorique ou pratique en alternance ou de stage en entreprise ou dans le cadre de services domestiques privés occasionnels ou de courte durée est compris dans la durée de travail, rémunéré s'il y a lieu.

(4) Lorsqu'un jeune est employé par plusieurs employeurs, la durée de travail est additionnée.

Chapitre II – Travail des enfants

Art. L. 342-1. Il est interdit d'employer des enfants au sens de l'article L. 341-1 à des travaux d'une nature quelconque, sauf dans les cas et selon les conditions prévus par les articles L. 342-3 et L. 342-4.

Art. L. 342-2. Est considéré comme travail des enfants au sens du présent chapitre, tout travail rémunéré accompli par des enfants ainsi que tout travail non rémunéré mais accompli d'une façon répétée ou régulière.

Art. L. 342-3. N'est pas considéré comme travail des enfants, à la condition qu'il ne comporte pas des dangers ou des risques pour les enfants, qu'il ne compromette pas leur éducation ou leur formation, et ne soit pas nuisible ou préjudiciable pour leur santé ou leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social et n'entraîne pas l'exploitation économique des enfants:

1. le travail dans les écoles techniques ou professionnelles, à la condition qu'il présente un caractère essentiellement éducatif, qu'il n'ait pas pour objet un gain commercial et qu'il soit approuvé et contrôlé par les pouvoirs publics compétents;
2. le service domestique occasionnel et de courte durée exercé dans le cadre du ménage privé par les enfants dont la famille, au service de laquelle sont effectués les travaux, assume la charge d'une façon durable.

Art. L. 342-4. (1) La participation des enfants, à des fins lucratives ou à titre professionnel, dans des activités audiovisuelles ou de nature culturelle, artistique, sportive, publicitaire ainsi que dans le domaine de la mode est interdite.

L'interdiction énoncée au premier alinéa ci-dessus s'applique aussi à la participation des enfants, même à titre non lucratif ou non professionnel, à des activités qui ont une nature commerciale ou relèvent de l'activité habituelle dans le chef de l'organisateur, du promoteur ou de l'entreprise pour laquelle les enfants exercent l'activité en question.

L'interdiction énoncée audit alinéa 1 ne s'applique pas à la participation de l'enfant à titre non lucratif aux activités y visées, soit en tant que membre d'une association sportive, culturelle ou artistique, soit dans le cadre d'activités associatives.

(2) Toutefois, sur demande écrite de l'organisateur d'une activité visée par les deux premiers alinéas du paragraphe (1), accompagnée d'une autorisation écrite du représentant légal de l'enfant, une autorisation individuelle préalable peut être délivrée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions,

sur avis du directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, des ministres ayant l'Education nationale, la Formation professionnelle et la Famille dans leurs attributions et du médecin traitant. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut demander en outre l'avis d'un médecin autre que le médecin traitant.

En vue de l'application du présent article, on entend aussi par „organisateur d'une activité“ au sens de l'alinéa qui précède, notamment les personnes, associations, sociétés et autres organismes assumant une quelconque responsabilité de fait ou de droit dans l'organisation ou finançant l'activité, ainsi que les agences, managers, imprésarios et autres personnes, associations, sociétés ou organismes s'occupant de la présence de l'enfant dans les activités visées par le présent article.

(3) Aucune autorisation ne peut être délivrée pour des spectacles de variétés ou cabarets.

(4) Les enfants ne sont autorisés à participer aux activités visées par le présent article que sous les conditions suivantes:

1. ils doivent être âgés d'au moins six ans, sans préjudice du paragraphe (3);
2. ils ne peuvent pas participer aux activités après vingt-trois heures;
3. ils doivent jouir d'un repos ininterrompu d'au moins quatorze heures entre deux participations à une des activités visées par le présent article;
4. les indemnités auxquelles l'enfant a droit doivent être versées sur un compte d'épargne bloqué au nom de l'enfant.

(5) Sans préjudice des dispositions qui précèdent, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder des dérogations à la condition d'âge fixée au paragraphe (4) du présent article. Il prend préalablement l'avis du ministre ayant la Famille dans ses attributions, de l'Inspection du travail et des mines, du médecin traitant, et, le cas échéant, d'un autre médecin commis à cette fin.

(6) Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peuvent, tant en vue de l'octroi de l'autorisation visée au paragraphe (5), qu'au cours des activités, faire procéder à l'audition de l'enfant par le personnel psychosocio-éducatif de l'Inspection du travail et des mines, en présence du médecin traitant, et, le cas échéant, d'un autre médecin commis à cette fin ainsi que d'un agent psychosocio-éducatif des ministères de l'Education nationale et de la Famille.

(7) Sous peine de refus ou de retrait de l'autorisation, la participation des enfants aux activités visées au paragraphe (1) ne doit pas comporter d'exploitation économique des enfants, ni aucun danger ou risque pour les enfants, ne pas compromettre leur éducation ou leur formation et ne pas être nuisible ou préjudiciable pour leur santé ou leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social.

Sous peine de refus ou de retrait de l'autorisation, la participation des enfants aux activités en question ne doit pas porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés et contrôlés par les autorités compétentes ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

Chapitre III – Travail des jeunes

Art. L. 343-1. Sans préjudice des articles L. 341-1 à L. 342-4, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des jeunes, en tenant particulièrement compte des risques spécifiques visés à l'article L. 344-1.

Art. L. 343-2. (1) L'employeur met en œuvre les mesures visées à l'article L. 343-1 sur la base d'une évaluation des risques que comporte pour les jeunes le travail leur demandé.

(2) L'évaluation doit être effectuée avant que les jeunes ne commencent leur travail ainsi que lors de toute modification importante des conditions de travail et doit porter notamment sur les points suivants:

1. l'équipement et l'aménagement du lieu de travail et du poste de travail;

2. la nature, le degré et la durée de l'exposition aux agents physiques, biologiques et chimiques;
3. l'aménagement, le choix et l'utilisation d'équipements de travail, notamment d'agents, de machines, d'appareils et d'engins, ainsi que leur manipulation;
4. l'aménagement des procédés de travail et du déroulement du travail et leur interaction (organisation du travail);
5. l'état de la formation et de l'information des jeunes.

(3) Lorsque cette évaluation a révélé l'existence d'un risque pour la sécurité, la santé ou le développement physique, psychique, mental, moral ou social des jeunes, une évaluation et une surveillance de la santé des jeunes, gratuites et adéquates, à des intervalles réguliers, sont à assurer, sans préjudice des dispositions du titre Ier du présent livre et de l'article L. 326-3.

L'évaluation et la surveillance gratuites de la santé au sens de l'alinéa qui précède sont assurées par les services de santé au travail, conformément aux dispositions du titre II du présent livre.

(4) Avant la signature du contrat de travail, d'apprentissage ou de stage, sinon avant l'entrée en service des jeunes, l'employeur les informe par écrit des risques éventuels et de toutes les mesures prises en ce qui concerne leur sécurité et leur santé.

Au même moment, il informe par écrit les représentants légaux des jeunes des risques éventuels et de toutes les mesures prises en ce qui concerne la sécurité et la santé des jeunes.

(5) L'employeur associe les services de protection et de prévention visés à l'article L. 312-1 à la planification, à l'application et au contrôle des conditions de sécurité et de santé applicables au travail des jeunes.

Art. L. 343-3. (1) Sans préjudice des articles L. 342-1 à L. 342-4, il est interdit d'employer des jeunes à des travaux les exposant à des risques spécifiques pour leur sécurité, leur santé, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social ou de nature à compromettre leur éducation ou leur formation professionnelle, résultant d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience des risques existants ou virtuels, ou du développement non encore achevé des jeunes.

(2) Sont notamment interdits conformément au paragraphe (1), les travaux des jeunes qui:

1. vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques;
2. impliquent une exposition nocive à des agents toxiques, cancérigènes, causant des altérations génétiques héréditaires, ayant des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou ayant tout autre effet néfaste chronique sur l'être humain;
3. impliquent une exposition nocive à des radiations;
4. présentent des risques d'accidents dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque de sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir;
5. mettent en péril la santé en raison de températures extrêmement basses ou élevées ou en raison de bruit ou de vibrations;
6. comprennent des procédés et travaux qui impliquent une exposition nocive aux agents physiques, biologiques et chimiques visés à l'annexe 3 du présent code; et/ou
7. sont visés à l'annexe 4 du présent code.

(3) Est interdit pour les adolescents le travail à la tâche, le travail à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, sur avis des ministres ayant l'Éducation nationale et la Formation professionnelle et la Famille dans leurs attributions, de l'Inspection du travail et des mines et d'un médecin du travail de la Direction de la santé, peut accorder des dérogations écrites pour les travaux visés à l'alinéa qui précède, à condition qu'ils ne mettent pas en danger la santé et la sécurité des adolescents et ne compromettent pas leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral ou social, leur éducation et leur formation, ne comportent pas d'exploitation

économique des jeunes et que la protection de la sécurité et de la santé de ceux-ci soit assurée du fait que les travaux soient effectués sous la surveillance d'une personne compétente au sens de l'article L. 312-3. Sont associés à cette surveillance le délégué à la sécurité et/ou le délégué des jeunes travailleurs.

Dans ce cas, les adolescents, même en dessous de dix-huit ans, ont droit au même salaire que le travailleur adulte au même poste de travail.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes qui précèdent, le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, d'un médecin du travail de la Direction de la santé et du ministre ayant l'Education nationale et la Formation professionnelle dans ses attributions, peut autoriser l'emploi des adolescents aux travaux y visés lorsqu'ils sont indispensables à la formation professionnelle des adolescents et à condition qu'ils ne compromettent pas le développement physique, psychique, mental, moral, spirituel et social des jeunes et que la protection de la sécurité et de la santé de ceux-ci soit assurée du fait que les travaux soient effectués sous la surveillance d'une personne compétente au sens de l'article L. 312-3. Sont associés à cette surveillance le délégué à la sécurité et/ou le délégué des jeunes travailleurs.

Chapitre IV – Travail des adolescents

Section 1. Mesures générales de protection

Art. L. 344-1. Le travail des adolescents n'est autorisé qu'à condition qu'il ne comporte pas d'exploitation économique des jeunes, qu'il ne nuise pas à leur santé et leur sécurité ou à leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral et social et qu'il ne compromette pas leur éducation et leur formation ni leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés et contrôlés par les autorités compétentes ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

Art. L. 344-2. Dès l'entrée en service des adolescents, et sans préjudice des articles L. 343-1 à L. 343-3, l'employeur ou son représentant est tenu de leur donner des instructions appropriées sur:

1. leurs travaux à exécuter;
2. le règlement de travail;
3. les mesures et dispositifs de sécurité et d'équipement de protection destinés à garantir leur sécurité et leur santé;
4. l'observation des mesures d'hygiène et de sécurité et les dispositions susceptibles de prévenir les maladies professionnelles et autres affections en rapport avec le travail.

Des instructions spéciales doivent être données aux adolescents si lors de leur formation professionnelle ils doivent être initiés à des travaux dangereux.

Le délégué des jeunes travailleurs et le délégué à la sécurité conformément aux articles L. 411-5 et L. 414-2, ainsi que le travailleur désigné conformément à l'article L. 312-3 assistent aux instructions prévues par le présent article.

Art. L. 344-3. Tout employeur occupant un ou plusieurs adolescents doit tenir un registre ou fichier où sont inscrits:

1. les nom, prénoms et domicile de l'adolescent;
2. les nom et domicile du représentant légal;
3. la date de naissance de l'adolescent;
4. la date de son entrée en service;
5. la nature de l'occupation;
6. les jours de congé accordés à l'adolescent;
7. les heures de travail et les heures supplémentaires prestées par l'adolescent, les dimanches et jours fériés légaux passés au service de l'employeur, ainsi que les travaux prestés en dérogation à l'interdiction du travail de nuit ou aux dispositions régissant les périodes de repos et les temps de pause;

8. les dates des examens médicaux prévus aux articles L. 343-2 et L. 343-3 et en application du titre II du présent livre, ainsi que copie du dernier certificat médical établi par le service de santé au travail compétent.

Le registre ou fichier prévu à l'alinéa qui précède doit être tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspection du travail et des mines, des délégations du personnel, des délégués à la sécurité, des délégués des jeunes travailleurs, des conseillers d'apprentissage et des travailleurs désignés en application du titre Ier du présent livre.

Art. L. 344-4. Sans préjudice des dispositions spécifiques du présent chapitre, les examens médicaux y prévus sont assurés conformément au titre II du présent livre.

Art. L. 344-5. L'Inspection du travail et des mines et la Direction de la santé auprès du ministère de la Santé, chacune agissant dans le cadre de ses compétences légales respectives, sont chargées de la surveillance de l'exécution des dispositions du présent chapitre.

Section 2. Durée de travail

Art. L. 344-6. Le plan d'organisation du travail à établir par toute entreprise conformément à l'article L. 211-7 et à l'article L. 123-1, paragraphe (4), comporte un chapitre concernant le travail des adolescents.

Art. L. 344-7. (1) Sans préjudice des dispositions des articles L. 344-8 à L. 344-10, la durée de travail des adolescents ne doit pas dépasser huit heures par jour et quarante heures par semaine.

(2) Les limites fixées au paragraphe (1) comprennent le temps consacré par les adolescents à l'enseignement et à la formation, les activités en entreprise dans le cadre de leur formation, notamment en alternance, ainsi que le temps consacré à des activités qui ne sont pas en relation avec l'enseignement ou la formation professionnelle, notamment en alternance, et/ou qui sont effectuées en dehors des heures d'enseignement scolaire ou des heures de présence dans une entreprise dans le cadre d'un système de formation en alternance.

Art. L. 344-8. (1) L'employeur doit autoriser les adolescents à s'abstenir du travail pour suivre l'enseignement professionnel obligatoire.

(2) Les heures passées à l'école, notamment dans le cadre d'un système de formation en alternance, sont comptées comme heures de travail et donnent droit à la rémunération prévue.

Art. L. 344-9. (1) Par dérogation aux articles L. 211-6, L. 211-8 et L. 211-9 et au paragraphe (2) de l'article L. 123-1, la durée de travail des adolescents peut être répartie sur une période de référence maximale de quatre semaines au cas où la convention collective le prévoit, ou, à défaut, sur autorisation écrite du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne sont pas applicables en vue de l'exécution des travaux visés au paragraphe (2) de l'article L. 344-7 ou en vue de l'augmentation du nombre d'heures pouvant être consacrées à de tels travaux.

(2) Une période de référence au sens du paragraphe (1) ne peut être introduite pour les adolescents qu'à titre exceptionnel et au cas où des raisons objectives le justifient.

(3) La durée de travail maximale effective ne peut cependant en aucun cas dépasser neuf heures par jour, ni excéder de plus de dix pour cent la durée de travail maximale normale applicable dans l'entreprise ni dépasser quarante-quatre heures par semaine au maximum.

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

(4) En cas de travail à temps partiel, la durée de travail journalière et hebdomadaire maximale effective résultant de l'application des dispositions qui précèdent ne peut excéder de plus de dix pour cent la durée de travail journalière et hebdomadaire fixée au contrat de travail.

Art. L. 344-10. (1) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (2) du présent article, la prestation d'heures supplémentaires par les adolescents est interdite.

(2) Des heures supplémentaires ne peuvent être prestées qu'à titre strictement exceptionnel, en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, et ce uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise.

Les travaux pour lesquels les adolescents doivent prestre des heures supplémentaires doivent être non durables et ne doivent souffrir aucun retard.

Les adolescents ne peuvent être astreints à des heures supplémentaires que s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes et à condition que les conditions prévues par l'article L. 344-1 soient respectées.

Le chef d'entreprise ou son délégué en informe sans délai le directeur de l'Inspection du travail et des mines en indiquant le ou les motifs.

Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, le ministre ayant le Travail dans ses attributions fixe une période au cours de laquelle les heures supplémentaires doivent être compensées par une réduction équivalente de la durée de travail. Cette période ne peut excéder douze jours.

(3) La prestation d'heures supplémentaires en vue de l'exécution des travaux visés au paragraphe (2) de l'article L. 344-7 ou de l'augmentation du nombre d'heures pouvant être consacrées à de tels travaux est interdite.

(4) Est considéré comme travail supplémentaire au sens du paragraphe (2), tout travail effectué au-delà des limites fixées aux articles L. 344-7 et L. 344-9 ou de celles fixées au plan d'organisation du travail conformément à l'article L. 344-6.

(5) Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 5 du paragraphe (2), les adolescents salariés et les apprentis ont droit pour chaque heure de travail supplémentaire au sens du paragraphe (4) à une augmentation de cent pour cent du salaire horaire normal ou de l'indemnité d'apprentissage.

Section 3. Périodes de repos et temps de pause

Art. L. 344-11. (1) Après un travail d'une durée de quatre heures, les adolescents bénéficient d'un temps de repos rémunéré ou non rémunéré d'au moins trente minutes consécutives.

Lorsque les adolescents sont occupés à des travaux de production et incorporés dans une équipe de travail composée de travailleurs adultes et d'adolescents, ils jouissent du même temps de pause que les travailleurs adultes.

Les pauses prévues à l'alinéa qui précède ne sont comptées comme travail effectif que si le travail est effectué en journée continue.

(2) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos conformément au paragraphe (1).

Art. L. 344-12. (1) Pour chaque période de vingt-quatre heures, les adolescents bénéficient d'un repos journalier ininterrompu qui ne peut pas être inférieur à douze heures consécutives.

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

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

(3) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, sous réserve du respect des conditions fixées à l'article L. 344-1 et sur avis des ministres ayant l'Education nationale, la Formation professionnelle et la Famille dans leurs attributions, de l'Inspection du travail et des mines et du service compétent de médecine du travail, peut accorder des dérogations écrites aux règles fixées aux para-

graphes (1) et (2) pour les travaux effectués dans le cadre d'une formation professionnelle officielle organisée et surveillée par les autorités publiques compétentes:

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

Toutefois, de telles dérogations ne peuvent être accordées que si des raisons objectives le justifient et qu'à condition qu'un repos compensateur approprié soit accordé aux adolescents dans un délai rapproché. Ce délai ne peut excéder douze jours. L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède fixe la durée du repos compensateur et du délai dans lequel ce repos est à prendre.

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

Dans tous les cas, le repos journalier ininterrompu visé au paragraphe (1) du présent article ne peut être inférieur à dix heures consécutives. Le repos hebdomadaire ininterrompu visé au paragraphe (2) du présent article ne peut être inférieur à trente-six heures consécutives.

Section 4. Travail pendant les dimanches et les jours fériés

Art. L. 344-13. (1) Les adolescents ne peuvent être occupés les dimanches et jours fériés légaux.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, l'employeur est exceptionnellement autorisé à faire travailler les adolescents un dimanche ou un jour férié légal, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes. Le chef d'entreprise ou son délégué en informe sans délai le directeur de l'Inspection du travail et des mines en indiquant le ou les motifs.

(3) Par dérogation au paragraphe (1), et sous réserve du respect des conditions fixées par l'article L. 344-1, le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, sur avis des ministres ayant l'Education nationale, la Formation professionnelle et la Famille dans leurs attributions, de l'Inspection du travail et des mines et du service de santé au travail compétent, peut accorder une autorisation prolongée pour travailler les dimanches ou les jours fériés légaux pour les adolescents occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde d'enfants.

La durée de validité de l'autorisation doit être spécifiée sur la décision écrite délivrée à l'employeur intéressé.

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

(4) Dans la période de douze jours suivant immédiatement le dimanche ou jour férié légal travaillé, une journée de repos compensatoire entière doit être accordée pour le dimanche ou jour férié légal passé au service de l'employeur.

Art. L. 344-14. Sans préjudice des dispositions du paragraphe (4) de l'article L. 344-13, le travail de dimanche est rémunéré avec un supplément de cent pour cent.

Pour le travail des jours fériés légaux, l'adolescent touche la même rémunération que pour le travail de dimanche, en plus de l'indemnité prévue par les articles L. 232-6 et L. 232-7.

Section 5. Travail de nuit

Art. L. 344-15. (1) Les adolescents ne peuvent être occupés pendant la nuit.

Le terme „nuit“ dans le sens du présent chapitre signifie une période d’au moins douze heures consécutives comprenant nécessairement l’intervalle entre huit heures du soir et six heures du matin.

Pour les entreprises et services à marche continue, le travail est autorisé jusqu’à dix heures du soir.

(2) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, sous réserve du respect des conditions fixées par l’article L. 344-1 et sur avis des ministres ayant l’Education nationale, la Formation professionnelle et la Famille dans leurs attributions, de l’Inspection du travail et des mines et du service compétent de médecine du travail, peut accorder des dérogations écrites aux règles fixées au paragraphe (1) pour les travaux effectués dans le cadre d’une formation professionnelle officielle organisée et surveillée par les autorités publiques compétentes:

1. dans les hôpitaux, cliniques, institutions de soins et de garde de personnes âgées ou dépendantes, les maisons d’enfants et des établissements actifs dans le domaine de la garde ou de l’éducation des enfants et des établissements analogues (adolescents couverts par la loi du 26 mars 1992 sur l’exercice et la revalorisation de certaines professions de santé);
2. dans le domaine socio-éducatif;
3. dans le secteur de l’hôtellerie et de la restauration (adolescents couverts par les dispositions du titre Ier du livre Ier relatif au contrat d’apprentissage);
4. dans le cadre des forces armées;
5. dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

Dans le secteur de l’hôtellerie et de la restauration, l’autorisation visée à l’alinéa qui précède est limitée à dix heures du soir.

Le travail entre minuit et quatre heures du matin reste dans tous les cas interdit.

L’employeur doit indiquer dans sa demande le nom de la personne adulte assurant la surveillance de l’adolescent.

Toutefois, de telles dérogations ne peuvent être accordées que si des raisons objectives le justifient et qu’à condition qu’un repos compensateur approprié soit accordé aux adolescents dans un délai rapproché. Ce délai ne peut excéder douze jours. L’autorisation ministérielle visée au premier alinéa du présent paragraphe fixe la durée du repos compensateur et du délai dans lequel ce repos est à prendre.

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

(3) Les adolescents bénéficient préalablement à leur affectation éventuelle au travail de nuit, et à des intervalles réguliers par la suite, d’une évaluation gratuite de leur santé et de leurs capacités, effectuée par les services de santé au travail compétents conformément au titre II du présent livre.

(4) Pour la participation à des activités culturelles, artistiques, sportives, publicitaires et dans le domaine de la mode, les dispositions de l’article L. 342-4 sont également applicables aux adolescents.

Section 6. Congés payés

Art. L. 344-16. (1) Les adolescents ont droit à un congé annuel payé de vingt-cinq jours ouvrables au minimum sauf disposition conventionnelle plus favorable.

(2) Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux. Pour les adolescents tombant sous le régime d’une convention collective de travail qui prévoit des jours

de repos spéciaux résultant de l'application de la semaine de travaux réduite (S.R.), ces jours de repos ne sont pas considérés comme jours ouvrables.

(3) Le congé des apprentis doit être accordé pendant les vacances de l'enseignement professionnel.

Section 7. Rémunération

Art. L. 344-17. Sans préjudice de l'article L. 343-1, paragraphe (3), alinéa 3, le taux minimum des salaires conventionnels des adolescents âgés de moins de dix-huit ans accomplis est fixé, pour un travail de valeur égale, comme suit en pourcentage de la rémunération des travailleurs adultes au même poste de travail:

- pour les adolescents âgés de dix-sept à dix-huit ans: 80 pour cent;
- pour les adolescents âgés de quinze à dix-sept ans: 75 pour cent.

Les taux du salaire social minimum sont garantis aux travailleurs âgés de dix-huit ans accomplis.

Pour les adolescents âgés de moins de dix-huit ans accomplis, les pourcentages d'abattement prévus au premier alinéa ci-dessus sont applicables aux taux du salaire social minimum.

Toute stipulation d'un contrat individuel ou d'une convention collective de travail contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

Les contrats individuels et les conventions collectives de travail peuvent cependant déroger aux dispositions du présent article par des stipulations plus favorables aux travailleurs adolescents.

Chapitre V – Surveillance et dispositions pénales

Art. L. 345-1. L'Inspection du travail et des mines et la Direction de la santé, chacune agissant dans le cadre de ses compétences légales respectives, sont chargées de la surveillance de l'exécution des dispositions du présent titre.

Art. L. 345-2. Les infractions aux articles L. 342-1, L. 342-4, L. 343-2, L. 343-3, L. 344-1 à L. 344-3 et L. 344-7 à L. 345-17 sont punies 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.

TITRE V

Protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques

Art. L. 351-1. Le présent titre a pour objet la protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité, y compris la prévention de tels risques, auxquels ils sont exposés ou susceptibles de l'être pendant leur travail du fait d'une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques considérés comme nuisibles.

Le présent titre ne s'applique pas:

1. aux travailleurs exposés aux rayonnements relevant du Traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique;
2. à la navigation maritime;
3. à la navigation aérienne.

Art. L. 351-2. Au sens du présent titre, on entend par:

1. „agent“, l'agent chimique, physique ou biologique présent pendant le travail et susceptible de présenter un risque pour la santé;
2. „travailleur“, toute personne salariée exposée ou susceptible d'être exposée à un agent pendant son travail;
3. „valeur limite“, la limite d'exposition ou la valeur limite d'un indicateur biologique dans le milieu approprié, selon l'agent.

Art. L. 351-3. (1) Des règlements grand-ducaux peuvent adopter des mesures pour la protection des travailleurs, concernant un agent qu'ils déterminent, afin que l'exposition des travailleurs à ces agents soit évitée ou maintenue à un niveau aussi bas que possible.

Ces mesures concernent:

1. la limitation de l'usage de l'agent sur le lieu de travail;
2. la limitation du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être;
3. des mesures techniques préventives;
4. l'établissement de valeurs limites ainsi que de modalités d'échantillonnage, de mesure et d'évaluation des résultats;
5. des mesures de protection comportant l'application de procédés et de méthodes de travail appropriés;
6. des mesures de protection collectives;
7. des mesures de protection individuelles, lorsque l'exposition ne peut être raisonnablement évitée par d'autres moyens;
8. des mesures d'hygiène;
9. une information des travailleurs sur les risques potentiels liés à leur exposition, sur les mesures techniques de prévention à respecter par les travailleurs et sur les précautions prises par l'employeur et à prendre par les travailleurs;
10. une signalisation d'avertissement et de sécurité;
11. une surveillance de la santé des travailleurs;
12. la tenue et la mise à jour de registres indiquant les niveaux d'exposition, de listes des travailleurs exposés et de dossiers médicaux;
13. des mesures d'urgence à appliquer en cas d'exposition anormale;
14. si nécessaire, l'interdiction limitée ou générale de l'agent dans les cas où l'utilisation des autres moyens disponibles ne permet pas d'assurer une protection suffisante.

Lorsqu'il s'agit de l'un des agents figurant à l'annexe 5 du présent code, ces mesures visent:

1. la mise en œuvre d'une surveillance médicale des travailleurs préalablement à leur exposition et, par la suite, à intervalles réguliers. Dans des cas particuliers, les travailleurs qui ont été exposés à l'agent doivent pouvoir bénéficier, sous une forme appropriée, d'une surveillance de leur état de santé après la cessation de l'exposition;
2. l'accès des travailleurs et des délégués du personnel sur le lieu de travail aux résultats des mesures d'exposition et aux résultats collectifs anonymes des examens biologiques indicatifs de l'exposition, lorsque de tels examens sont prévus;
3. l'accès de chaque travailleur concerné aux résultats de ses propres examens biologiques indicatifs de l'exposition;
4. l'information des travailleurs et des délégués du personnel sur le lieu de travail, en cas de dépassement des valeurs limites visées à l'alinéa 2, point 4, sur les causes du dépassement et sur les mesures prises ou à prendre pour y remédier;
5. l'accès des travailleurs et des délégués du personnel sur le lieu de travail à une information appropriée susceptible d'améliorer leur connaissance des dangers auxquels ils sont exposés.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), les règlements déterminent la mesure dans laquelle, s'il y a lieu, chacune des dispositions visées aux alinéas qui précèdent s'appliquent compte tenu de la nature de l'agent, de l'importance et de la durée de l'exposition, de la gravité du risque et des connaissances disponibles le concernant, ainsi que du degré d'urgence des mesures à prendre.

(3) Les règlements pris en application du présent titre doivent concorder avec la nécessité de protéger la santé de la population et l'environnement.

Art. L. 351-4. (1) Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou, en cas d'empêchement, le directeur adjoint, sur avis d'un médecin du travail de la Direction de la santé, peut ordonner un

examen médical des travailleurs exposés à l'un des agents visés à l'annexe 5 du présent code. L'examen médical est effectué par les services du Contrôle médical de la sécurité sociale.

(2) Si l'examen médical, visé au paragraphe (1), révèle que la santé des travailleurs est gravement menacée, le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou, en cas d'empêchement, le directeur adjoint, sur avis d'un médecin du travail de la Direction de la santé, peut ordonner que le travailleur soit temporairement soustrait à l'action d'un agent. L'employeur doit dans la mesure du possible affecter le travailleur à un autre poste de travail pendant cette période. Le travailleur ne peut subir aucune perte de rémunération du fait de cette mesure.

(3) Si les agents signalés dans l'annexe 5 du présent code sont en cause, l'employeur doit fournir une information complète sous une forme appropriée aux travailleurs et à la délégation du personnel, sur les dangers que présentent lesdits agents.

Le paragraphe (2) de l'article L. 612-3 instaurant une possibilité de recours est applicable à l'égard des mesures ordonnées en application des dispositions du présent article.

Art. L. 351-5. Les infractions aux dispositions du présent titre et aux règlements pris en son exécution sont punies d'une amende de 251 à 50.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement.

En outre, la confiscation des agents ou objets ayant servi à commettre l'infraction, peut être prononcée par les tribunaux.

En cas de récidive dans le délai de deux ans à partir de la condamnation antérieure, les peines pourront être portées au double du maximum.

*

LIVRE IV

REPRESENTATION DU PERSONNEL

TITRE PREMIER

Délégations du personnel

Chapitre Premier – *Mise en place des délégations du personnel*

Section 1. Délégations principales

Art. L. 411-1. (1) Tout employeur du secteur privé est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins quinze travailleurs liés par contrat de louage de services, quelles que soient la nature de ses activités et sa forme juridique.

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant régulièrement au moins quinze ouvriers liés par contrat de louage de services.

Aux fins de l'application du présent titre, les travailleurs ayant rejoint un établissement par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du livre Ier, titre II, chapitre VII, sont censés faire partie de cet établissement depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

(2) Dans les établissements dont le personnel salarié n'excède pas cent travailleurs, il est institué une délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié par la voie d'un scrutin unique.

Dans la mesure où les ouvriers ou les employés privés représentent dix pour cent au moins de l'effectif salarié de l'établissement, ils sont obligatoirement représentés au sein de cette délégation par un délégué au moins, sans préjudice de la composition numérique de la délégation résultant de l'article L. 412-1. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux délégations se composant d'un seul délégué.

(3) Dans les établissements dont le personnel salarié excède cent travailleurs, il est institué:

1. une délégation des ouvriers, lorsque l'établissement occupe régulièrement quinze ouvriers au moins;
2. une délégation des employés, lorsque l'établissement occupe régulièrement quinze employés au moins.

Toutefois, dans les établissements visés au présent paragraphe qui occupent régulièrement moins de quinze ouvriers ou employés privés, il est institué une délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié conformément aux dispositions du paragraphe (2) qui précède.

La délégation des ouvriers et la délégation des employés peuvent, chacune à la majorité absolue des membres qui la composent, décider de se constituer en délégation du personnel pour l'ensemble du personnel salarié.

(4) Tous les travailleurs de l'établissement engagés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exception de ceux tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage, entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'établissement.

Les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'établissement.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois qui précèdent.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition par une autre entreprise sont exclus du décompte des effectifs, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Art. L. 411-2. Pour la computation du personnel occupé par l'entrepreneur de travail intérimaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de cette entreprise et, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elle par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins dix mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

Section 2. Délégations divisionnaires

Art. L. 411-3. Si l'établissement se compose de trois divisions au moins, il est institué sur la demande de la délégation principale pour chaque division, dans les trois mois qui suivent la désignation de la délégation principale des ouvriers ou des employés, une délégation divisionnaire des ouvriers ou des employés, à condition toutefois que la division occupe régulièrement au moins cent ouvriers ou employés.

Le chef d'entreprise détermine et délimite les divisions composant l'établissement en accord avec la délégation principale.

En cas de désaccord, le chef d'entreprise ou la délégation principale peuvent se pourvoir devant le ministre ayant le Travail dans ses attributions qui statue au fond sur avis du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif, qui statue en dernière instance et comme juge du fond.

Chaque délégation divisionnaire est élue de la même façon que la délégation principale et se compose d'un membre effectif et d'un membre suppléant par cinquante travailleurs salariés, sans cependant pouvoir dépasser le nombre de cinq.

Section 3. Délégations centrales

Art. L. 411-4. Lorsque plusieurs établissements au sens de l'article L. 411-1 forment une entreprise unique, il est institué une délégation centrale.

La délégation centrale représente les intérêts de l'ensemble des ouvriers ou des employés occupés dans les divers établissements d'une seule et même entreprise.

Elle se compose de trois délégués effectifs et de trois délégués suppléants pour chacun des établissements séparés.

Les membres de la délégation centrale sont élus par les délégations principales d'établissement au scrutin secret de liste, selon les règles de la représentation proportionnelle, parmi les membres qui les composent.

Lorsque les différents établissements séparés de l'entreprise ont chacun tant une délégation d'ouvriers qu'une délégation d'employés, il y a une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés.

Section 4. Délégués des jeunes travailleurs

Art. L. 411-5. (1) La représentation des jeunes travailleurs de l'établissement est réalisée de la manière suivante:

- 1 délégué, si l'établissement occupe régulièrement au moins 5 jeunes travailleurs;
- 2 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 25 jeunes travailleurs;
- 3 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 50 jeunes travailleurs;
- 4 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 100 jeunes travailleurs.

Pour chaque délégué des jeunes travailleurs, il est élu un délégué suppléant qui prend d'office la place du titulaire, définitivement dans les cas prévus à l'article L. 415-3 et temporairement dans les cas prévus à l'article L. 415-4.

(2) Sont électeurs et éligibles comme délégués des jeunes travailleurs, les adolescents des deux sexes qui n'ont pas atteint l'âge de vingt et un ans accomplis et qui travaillent dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

Les conditions de nationalité auxquelles est soumis l'électorat, tant actif que passif, sont celles prévues aux articles L. 413-3 et L. 413-4.

(3) Les délégués des jeunes travailleurs ont pour mission de conseiller le chef d'établissement et la délégation principale sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes travailleurs, ainsi que sur les questions concernant l'apprentissage.

Ils ont le droit de faire inscrire ces questions à l'ordre du jour de la délégation principale.

(4) Les délégués des jeunes travailleurs sont autorisés à assister aux réunions des délégations principales lorsque ces dernières délibèrent sur des questions ayant trait aux travailleurs adolescents.

Un porte-parole des délégués des jeunes travailleurs assiste à toutes les réunions des délégations principales du personnel.

Chapitre II – Composition de la délégation du personnel

Art. L. 412-1. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 411-1, la composition numérique des délégations du personnel est fonction de l'effectif des salariés qu'elles représentent:

- 1 membre titulaire, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 15 et 25 travailleurs;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 26 et 50 travailleurs;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 51 et 75 travailleurs;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 76 et 100 travailleurs;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des travailleurs représentés est compris entre 101 et 200 travailleurs;

- 6 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 201 et 300 travailleurs;
- 7 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 301 et 400 travailleurs;
- 8 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 401 et 500 travailleurs;
- 9 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 501 et 600 travailleurs;
- 10 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 601 et 700 travailleurs;
- 11 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 701 et 800 travailleurs;
- 12 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 801 et 900 travailleurs;
- 13 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 901 et 1.000 travailleurs;
- 14 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 1.001 et 1.100 travailleurs;
- 15 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 1.101 et 1.500 travailleurs;
- 16 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 1.501 et 1.900 travailleurs;
- 17 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 1.901 et 2.300 travailleurs;
- 18 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 2.301 et 2.700 travailleurs;
- 19 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 2.701 et 3.100 travailleurs;
- 20 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 3.101 et 3.500 travailleurs;
- 21 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 3.501 et 3.900 travailleurs;
- 22 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 3.901 et 4.300 travailleurs;
- 23 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 4.301 et 4.700 travailleurs;
- 24 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 4.701 et 5.100 travailleurs;
- 25 membres titulaires, lorsque l’effectif des travailleurs représentés est compris entre 5.101 et 5.500 travailleurs;
- 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 travailleurs, lorsque l’effectif des travailleurs représentés excède 5.500 travailleurs.

(2) Les délégations du personnel comportent en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires.

(3) Lorsque la délégation se compose d’un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions qui se tiennent en présence du chef d’entreprise ou du chef d’établissement.

Art. L. 412-2. (1) Dans les établissements occupant régulièrement au moins cent cinquante travailleurs, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l’entreprise, peuvent participer, pour

l'examen de questions déterminées, aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsque la majorité absolue des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse excéder le tiers des membres composant la délégation.

Ils sont désignés par la délégation à la majorité absolue des membres qui la composent, sur proposition de la ou des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation.

A défaut de proposition ou lorsque le conseiller proposé conformément à l'alinéa qui précède ne rallie pas la majorité absolue des délégués, il est désigné par la délégation à la majorité absolue des membres qui la composent.

(2) Dans les établissements occupant régulièrement moins de 150 travailleurs, la majorité absolue des membres composant la délégation peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'établissement, de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et la ou les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation.

(3) Pour l'application des paragraphes qui précèdent, les fractions égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

Chapitre III – Désignation des délégués du personnel

Section 1. Modalités de la désignation

Art. L. 413-1. (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant cinq pour cent au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cent.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de cent travailleurs, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes travailleurs.

Par dérogation au premier alinéa, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L. 161-3, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.

(2) Chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer.

(3) Aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas cinq pour cent au moins des suffrages exprimés.

(4) Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(5) Sur demande du chef d'établissement ou de la délégation, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut autoriser, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, le vote par correspondance des travailleurs absents de l'établissement le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'établissement ou en raison de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de congé.

(6) A défaut de présentation de candidats, le ministre ayant le Travail dans ses attributions désigne par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les travailleurs éligibles de l'établissement.

Art. L. 413-2. (1) Les membres des délégations sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus.

(2) Les délégations sont renouvelées intégralement entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque cinquième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et publiée au Mémorial.

(3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe (2), dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

De même, des élections doivent être organisées en dehors de la période visée audit paragraphe (2), lorsque le personnel de l'établissement atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.

Le mandat de la délégation instituée ou renouvelée dans les conditions prévues aux paragraphes (1) et (2) expire avec ceux des délégations instituées conformément au paragraphe (2), à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année; dans ce dernier cas, son mandat est prorogé pour une nouvelle période de quatre ans.

(4) La délégation instituée continue à exercer ses fonctions, jusqu'à l'expiration de son mandat, dans la composition qui lui a été donnée par les élections, nonobstant toute modification de l'effectif du personnel.

(5) Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du livre Ier, titre II, chapitre VII, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.

Si l'établissement ne conserve pas son autonomie, les membres de la délégation du personnel feront de plein droit partie de la délégation du personnel de l'établissement qui accueille les travailleurs transférés. La délégation ainsi élargie procédera sans délai à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau, conformément à l'article L. 416-1. La composition exceptionnelle de la délégation du personnel prendra fin lors de son premier renouvellement.

Si les travailleurs de l'établissement ne conservant pas son autonomie sont accueillis par un établissement qui n'a pas de délégation du personnel, la délégation du personnel de l'établissement transféré fait office de délégation commune.

Section 2. Conditions de l'électorat

Art. L. 413-3. Participent à l'élection des délégués du personnel, les travailleurs des deux sexes, sans distinction de nationalité, âgés de dix-huit ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de louage de services ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

Art. L. 413-4. (1) Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
2. être occupés d'une façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise, au jour de l'élection;
3. être soit Luxembourgeois, soit ressortissant d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit ressortissant d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, titulaire d'un permis de travail de type B ou C délivré au titre des dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère. Toutefois, les ressortissants d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, occupés au titre d'un permis de travail autre que le permis de type B ou C, peuvent être élus à concurrence du tiers des membres composant la délégation du personnel; ceux qui sont élus en surnombre sont remplacés, le cas échéant, par des Luxembourgeois, par des ressortissants d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen ou par des ressortissants d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen titulaires d'un permis de travail de type B ou C qui ne sont pas élus, mais qui, sur la même liste, ont obtenu le plus grand nombre de suffrages.

(2) Les parents et alliés jusqu'au quatrième degré du chef d'entreprise, les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'établissement ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel.

Art. L. 413-5. Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée la plus longue; en cas d'égalité de la durée de travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient de l'ancienneté de services la plus élevée.

Au cas où l'entreprise dans laquelle le salarié justifie de la plus longue ancienneté ne rentre pas dans le champ d'application de l'obligation légale d'instituer une délégation du personnel, le salarié est éligible dans l'entreprise soumise à cette obligation.

Art. L. 413-6. Le travailleur intérimaire et les travailleurs mis à disposition ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant travailleur au comité mixte d'entreprise et au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, le travailleur intérimaire et le travailleur mis à disposition peuvent exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de réclamer, le droit de consulter les délégués du personnel ainsi que le droit d'accéder aux dossiers personnels qui le concerne conformément aux dispositions du présent titre.

Chapitre IV – Attributions de la délégation du personnel

Section 1. Attributions générales

Art. L. 414-1. (1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social, pour autant que cette mission ne relève pas de la compétence du comité mixte d'entreprise, s'il en existe.

(2) Dans ce contexte, et sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment:

1. à rendre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'établissement;
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
3. à prévenir et à aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement;
4. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession;
5. à rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'établissement et à surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
6. à proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, le comité mixte d'entreprise doit prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;
7. dans les établissements dont le personnel salarié excède 150 travailleurs, à participer à la formation des apprentis dans l'établissement et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
8. à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;
9. à promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
10. à participer à la gestion des œuvres sociales dans l'établissement;
11. à participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
12. à rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

Section 2. Délégué à la sécurité

Art. L. 414-2. (1) Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire désigne parmi ses membres ou parmi les autres travailleurs de l'établissement un délégué à la sécurité du personnel.

(2) Le délégué à la sécurité consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'établissement, où les membres de la délégation, ainsi que le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines peuvent en prendre connaissance.

Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, le délégué a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef de l'entreprise ou son représentant et la délégation.

(3) Chaque semaine, le délégué à la sécurité, accompagné du chef de l'établissement ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'établissement et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'établissement une tournée de contrôle. Toutefois, pour les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire des établissements dont le personnel salarié n'excède pas cent cinquante travailleurs, la tournée de contrôle ne peut se faire qu'avec l'accord préalable du chef de l'établissement ou de son représentant.

Dans les services administratifs, le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder deux par an.

Le responsable de la division qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent à la tournée de contrôle visée aux alinéas qui précèdent.

(4) Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.

(5) Le délégué à la sécurité ne peut subir aucune perte de rémunération du chef de ses absences de service occasionnées par les tournées de contrôle ou d'assistance prêtée au personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

(6) Le chef de l'établissement est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité au sujet:

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de travailleurs à risques particuliers;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L. 613-1;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
5. de la nomination des travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes;
7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie;
8. du recours à la compétence dans l'entreprise ou l'établissement, à des compétences extérieures à l'entreprise ou l'établissement pour organiser des activités de protection et de prévention;
9. de la formation adéquate assurée à chaque travailleur dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité.

Les délégués à la sécurité ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs ou à éliminer les sources de danger.

Section 3. Délégué(e) à l'égalité

Art. L. 414-3. (1) Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire, désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres, et pour la durée de son mandat, un-e délégué-e à l'égalité.

(2) Le/la délégué-e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

A cet effet, sans préjudice des attributions que peuvent lui conférer d'autres dispositions légales, le/la délégué-e à l'égalité, agissant seul-e ou de concert avec la délégation du personnel, dans les domaines de sa mission, est notamment habilité-e :

1. à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés;
2. à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise;
3. à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes telles que couvertes par l'article L. 241-2, paragraphe (2) in fine;
4. à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;
5. à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;
6. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation;
7. à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;
8. à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'établissement;
9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;
10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'établissement soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le/la délégué-e à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'établissement sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures visé au paragraphe (4) ci-après;
11. à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'établissement.

(3) Sont applicables au délégué ou à la déléguée à l'égalité les articles L. 415-1, L. 415-2, L. 415-5 et L. 415-6, paragraphe (1).

(4) En vue de la réalisation des missions définies par le présent article, le crédit d'heures prévu à l'article L. 415-5, paragraphe (2), est majoré à raison:

- de quatre heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 15 et 25 travailleurs;
- de six heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 26 et 50 travailleurs;
- de huit heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 51 et 75 travailleurs;
- de dix heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 76 et 150 travailleurs;
- de quatre heures par semaine, si l'établissement occupe régulièrement plus de 150 travailleurs.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du/de la délégué-e à l'égalité.

(5) L'employeur doit laisser au/à la délégué-e le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfection-

nement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

Le/la délégué-e à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les établissements dont le nombre total des travailleurs n'excède pas cent cinquante.

Section 4. Information sur la vie de l'entreprise

Art. L. 414-4. Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L. 415-6, paragraphe (1).

Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de travailleurs des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

De même, le chef d'entreprise est obligé de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

Art. L. 414-5. Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

Section 5. Affichage des communications de la délégation

Art. L. 414-6. (1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel et du/de la délégué-e à l'égalité s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.

(2) Les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale représentative sur le plan national peuvent en outre:

1. afficher librement des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe (1); un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;
2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs de l'établissement dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise;
3. procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement, pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement.

Il en est ainsi également pour les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L. 161-3, dans la mesure où ils représentent la majorité absolue des membres qui composent la délégation.

Section 6. Accès aux dossiers personnels des salariés

Art. L. 414-7. Chaque travailleur a le droit d'accéder deux fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent; il peut à cette occasion se faire assister par un membre de la délégation ou par le/la délégué-e à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le travailleur.

Les explications du travailleur concernant le contenu de son dossier personnel doivent être incluses dans celui-ci à la demande de l'intéressé.

Chapitre V – Statut des délégués du personnel

Section 1. Obligations du délégué

Art. L. 415-1. Les membres des délégations du personnel demeurent soumis au règlement intérieur de l'établissement.

D'un commun accord entre les délégués et le chef d'établissement ou son représentant, les membres des délégations du personnel ont le droit de quitter leur poste de travail sans réduction de leur rémunération dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions qui leur sont conférées par la loi.

Art. L. 415-2. Les membres des délégations du personnel et les conseillers visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les membres de la délégation qui estimeraient abusive cette qualification peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui statue au fond et sans appel sur le caractère confidentiel des informations.

Section 2. Durée du mandat

Art. L. 415-3. Le mandat du délégué du personnel prend fin:

1. en cas de non-réélection comme membre titulaire ou suppléant, dès que l'installation de la délégation a eu lieu;
2. lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;
3. en cas de démission;
4. lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le chef d'entreprise et la délégation que l'intéressé a cessé de lui appartenir;
5. en cas de décès.

Art. L. 415-4. Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif:

1. en cas d'empêchement de celui-ci;
2. lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article L. 415-3 sous les points 2 à 5; dans ce cas, le membre suppléant achève le mandat du membre titulaire.

Section 3. Exercice du mandat

Art. L. 415-5. (1) Dans le cadre de l'article L. 415-1, le chef d'établissement est tenu de laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail.

(2) En outre, dans les établissements dont l'effectif représenté n'excède pas cinq cents travailleurs, le chef d'entreprise accorde aux délégués du personnel un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des travailleurs qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents travailleurs représentés.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède, les fractions d'heure égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions d'heure inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

(3) Le chef d'établissement est tenu de libérer de tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien de la rémunération ainsi que, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à:

- un délégué lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 501 et 750 travailleurs;
- deux délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 751 et 1500 travailleurs;
- trois délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 1501 et 3000 travailleurs;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 3001 et 5000 travailleurs;
- cinq délégués, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation est compris entre 5001 et 7000 travailleurs;
- un délégué supplémentaire par tranche de 2000 travailleurs représentés, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation excède 7000 travailleurs.

La désignation des délégués libérés est effectuée au scrutin secret de liste par les membres de la délégation selon les règles de la représentation proportionnelle.

Toutefois, lorsque l'effectif des travailleurs représentés par la délégation excède 1.500 travailleurs, les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation et liées à l'établissement par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

La délégation peut, à la majorité absolue des membres qui la composent, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa 1 dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré.

(4) Les membres des délégations ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation.

(5) Un accord à intervenir entre le chef d'établissement et la délégation du personnel fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration du délégué libéré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent à l'expiration de son mandat.

Art. L. 415-6. (1) Les délégations du personnel peuvent se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis de quarante-huit heures donné à la direction, sauf accord sur un délai plus court; elles doivent toutefois se réunir pendant les heures de service six fois par an au moins, dont obligatoirement trois fois avec la direction de l'établissement.

(2) Les délégations du personnel peuvent se réunir aussi souvent que nécessaire pour l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi.

(3) La délégation centrale se réunit pendant les heures de service aussi souvent que nécessaire.

(4) Le temps passé aux réunions visées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent est rémunéré comme temps de travail.

Art. L. 415-7. (1) La délégation centrale convoque une fois par an les membres des délégations principales pour entendre, en présence du chef d'entreprise et des chefs d'établissement ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations principales.

(2) Les délégations principales convoquent une fois par an au moins les membres des délégations de division pour entendre, en présence du chef d'établissement et des chefs divisionnaires ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations de division.

Art. L. 415-8. Une fois par an, la délégation principale du personnel peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'établissement. L'assemblée, qui se tient à huis clos, est convoquée par le président de la délégation principale.

Le chef d'entreprise est invité à y assister ou à s'y faire représenter.

Art. L. 415-9. (1) La délégation principale peut prévoir des heures de consultation dans le local de la délégation à l'intention du personnel salarié de l'établissement.

(2) Lorsque la délégation comprend un ou plusieurs délégués libérés conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 415-5, ces consultations sont menées par ces derniers pendant les heures de travail à des heures fixées par la délégation et communiquées préalablement au chef d'établissement.

(3) Dans les établissements occupant régulièrement plus de vingt-cinq jeunes travailleurs, la délégation des jeunes travailleurs peut prévoir une heure de consultation par semaine à l'intention des jeunes travailleurs, en présence d'un membre du bureau de la délégation principale, lequel doit être libéré de tout travail généralement quelconque pour cette mission.

(4) Les délégations qui ne comprennent pas de délégué libéré peuvent prévoir des heures de consultation soit en dehors des heures de travail, soit pendant les heures de travail; dans ce dernier cas, elles doivent préalablement se mettre d'accord avec le chef d'établissement sur l'heure et les modalités d'organisation et d'octroi des heures de consultation, qui sont imputées sur le crédit d'heures de la délégation.

Art. L. 415-10. (1) L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

(2) Dans les établissements occupant régulièrement entre quinze et cinquante travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat.

Dans les établissements occupant régulièrement entre cinquante et un et cent cinquante travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'Etat.

Dans les établissements occupant régulièrement plus de cent cinquante travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.

(3) La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise, à leur demande et dans les limites visées au paragraphe (2), aux délégués qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Section 4. Protection spéciale contre le licenciement

Art. L. 415-11. (1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s; le licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui

statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, le travailleur membre d'une délégation ou délégué-e à l'égalité peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération, en attendant la solution définitive du litige. Cette disposition est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2) qui précède, le président ordonne la réintégration immédiate du délégué dans l'entreprise.

(4) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension de la rémunération.

Art. L. 415-12. Les dispositions de l'article L. 415-11 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations du personnel et des anciens/anciennes délégué-es à l'égalité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert.

Chapitre VI – Organisation et fonctionnement

Art. L. 416-1. (1) La délégation du personnel désigne parmi ses membres, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire; en cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

(2) Pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la délégation désigne en outre parmi ses membres, au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle, un bureau qui se compose comme suit:

- 3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 9 membres;
- 5 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres;
- 7 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 16 membres;
- 9 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 22 membres.

(3) Le président, le vice-président, ainsi que le secrétaire font partie de plein droit du bureau de la délégation.

Dans les délégations dont la composition numérique est inférieure à neuf membres, le président ou le vice-président composent de plein droit le bureau de la délégation.

Art. L. 416-2. (1) L'objet des délibérations de la délégation du personnel est fixé par un ordre du jour qui est arrêté par le bureau de la délégation et communiqué aux membres au moins cinq jours avant la réunion.

(2) Le bureau est tenu de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers au moins des membres de la délégation, trois jours avant la réunion. Si dans ce cas la demande a été présentée après la communication de l'ordre du jour aux membres de la délégation, le président de la délégation doit en faire part aux membres de la délégation dans les vingt-quatre heures.

Art. L. 416-3. (1) La délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président.

(2) Le président de la délégation doit convoquer la délégation six fois par an au moins.

(3) Il est tenu, en outre, de convoquer la délégation chaque fois qu'un tiers au moins des membres titulaires qui la composent lui en fait la demande par écrit; les requérants indiquent les questions qu'ils désirent voir inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède, les fractions égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

(4) Le chef d'établissement ou son représentant peuvent être invités par la délégation à prendre part à ses délibérations, sans toutefois pouvoir assister aux votes.

(5) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut convoquer la délégation aux fins qu'il juge convenir; il peut également déléguer aux réunions un fonctionnaire de son choix qui doit être entendu en ses observations.

Le chef d'établissement ou son représentant doit être invité à assister aux réunions prévues au présent paragraphe.

Art. L. 416-4. Les réunions des délégations se tiennent à huis clos.

Art. L. 416-5. (1) Les décisions et résolutions de la délégation du personnel sont prises à la majorité des membres présents.

(2) Le secrétaire de la délégation tient le procès-verbal de chaque réunion.

Le procès-verbal de la réunion est lu et approuvé à l'ouverture de la réunion suivante; copie en est adressée au chef d'entreprise.

Le bureau de la délégation est responsable de la publication d'un communiqué, affiché sur le panneau visé à l'article L. 414-6, paragraphe (1).

Art. L. 416-6. Les fonctions de délégué sont purement honorifiques. Toutefois, l'employeur prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres de la délégation du personnel en relation directe avec l'exercice de leur mandat dans l'établissement, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation visé à l'article L. 415-10.

Art. L. 416-7. Les réunions et consultations des délégations du personnel ont lieu à l'intérieur de l'établissement dans un local dont la fourniture, de même que les frais de bureau, de chauffage et d'éclairage sont à charge de l'employeur.

Lorsque la délégation comprend un ou plusieurs délégués libérés conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 415-5, le chef d'établissement est tenu de mettre en outre à sa disposition un local permanent ainsi que le matériel, et, le cas échéant, le personnel indispensable pour son secrétariat.

Chapitre VII – Dispositions finales

Art. L. 417-1. Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions comportant des clauses plus favorables aux salariés.

Art. L. 417-2. L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent titre et de ses mesures d'exécution.

Art. L. 417-3. (1) Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour administrative statuant en dernière instance et comme juge du fond.

(2) Pour autant qu'il n'est pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent titre et de ses règlements d'exécution autres que celles visées au paragraphe (1) sont de la compétence du tribunal du travail.

Art. L. 417-4. Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un-e délégué-e à l'égalité, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L. 414-7 et L. 415-2.

En cas de récidive dans le délai de deux ans après une condamnation définitive, les peines prévues aux alinéas qui précèdent peuvent être portées au double du maximum; en outre, en cas d'infraction visée au premier alinéa, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois.

TITRE II

Comités mixtes dans les entreprises et représentation des salariés dans les sociétés anonymes

Chapitre Premier – *Champ d'application*

Art. L. 421-1. (1) Des comités mixtes d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé établies sur le territoire luxembourgeois et y occupant habituellement cent cinquante travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années.

(2) Les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'établissement.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse salariale totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale de travail ou la durée conventionnelle de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

(3) Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de mission ainsi que les salariés mis à disposition par une autre entreprise sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

(4) Aux fins de l'application du présent titre, les travailleurs ayant rejoint une entreprise par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du livre Ier, titre II, chapitre VII, sont censés faire partie de cette entreprise depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

Chapitre II – *Composition du comité mixte*

Art. L. 422-1. (1) Le comité mixte est composé paritairement par des représentants de l'employeur et des représentants du personnel.

(2) Il est composé comme suit:

- dans les entreprises occupant habituellement moins de 500 salariés: 6 membres titulaires, 6 membres suppléants;
- dans les entreprises occupant habituellement de 500 à 1.000 salariés: 8 membres titulaires, 8 membres suppléants;
- dans les entreprises occupant habituellement de 1.001 à 1.500 salariés: 12 membres titulaires, 12 membres suppléants;
- dans les entreprises occupant habituellement de 1.501 à 5.000 salariés: 14 membres titulaires, 14 membres suppléants;
- dans les entreprises occupant habituellement plus de 5.000 salariés: 16 membres titulaires, 16 membres suppléants.

Art. L. 422-2. (1) Les membres du comité mixte d'entreprise sont désignés avant l'expiration du mois qui suit la fin des élections des délégations du personnel de l'entreprise.

(2) Toutefois, en cas d'ouverture d'une entreprise, les membres du comité mixte sont désignés dans un délai de trois mois. Il en est de même lorsque le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise atteint celui visé à l'article L. 421-1.

Les comités visés au présent paragraphe sont renouvelés conformément aux dispositions du paragraphe (1).

Art. L. 422-3. (1) Les représentants de l'employeur sont désignés par le chef d'entreprise suivant les modalités qui lui conviennent.

(2) Les représentants du personnel sont élus par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle par la ou les délégations d'entreprise parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise.

Les délégations ouvrières et les délégations d'employés procèdent, s'il y a lieu, à la désignation de leurs délégués au comité mixte par voie de scrutins séparés.

Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer aux réunions du comité mixte avec voix consultative lorsque la majorité absolue d'un groupe le demande, sans que leur nombre puisse excéder la moitié des représentants composant le groupe. Ils sont désignés par les organisations d'employeurs ou par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

(4) Nul ne peut être membre effectif ou suppléant et conseiller de deux entreprises poursuivant des activités et des objets de même nature.

Nul ne peut être conseiller du comité mixte d'une entreprise poursuivant des activités et des objets de même nature que l'entreprise dans laquelle il est occupé.

Art. L. 422-4. (1) La répartition des sièges entre délégués ouvriers et délégués employés au comité mixte se fait au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise.

Pour l'application de l'alinéa qui précède, les fractions de siège égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions de siège inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

(2) Lorsque l'une des catégories de salariés visés au paragraphe (1) représente dix pour cent au moins des effectifs globaux du personnel occupé dans l'entreprise assujettie, elle est obligatoirement représentée au comité mixte par un délégué.

Art. L. 422-5. (1) Les membres du comité mixte d'entreprise doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de la désignation ou de l'élection;
2. ne pas faire l'objet d'une interdiction, totale ou partielle, de l'exercice des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal.

(2) Les représentants du personnel au sein du comité mixte d'entreprise doivent remplir les conditions supplémentaires suivantes:

1. être occupés d'une façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise, au jour de l'élection;
2. être soit Luxembourgeois, soit ressortissant d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit ressortissant d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, titulaire d'un permis de travail de type B ou C délivré au titre des dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère. Toutefois, les ressortissants d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, occupés au titre d'un permis de travail autre que le permis de type B ou C, peuvent être élus à concurrence du tiers des membres composant la représentation du personnel; ceux qui sont élus en surnombre sont remplacés, le cas échéant, par des Luxembourgeois, par des ressortissants d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen ou par des ressortissants d'un Etat non membre à cet accord, titulaires d'un permis de travail de type B ou C, qui ne sont pas élus, mais qui, sur la même liste, ont obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Chapitre III – Attributions du comité mixte

Art. L. 423-1. Le comité mixte d'entreprise a compétence de décision en ce qui concerne:

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du travailleur à son poste de travail;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la prévention des maladies professionnelles;
3. l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des travailleurs;
4. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des travailleurs;
5. l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou du règlement d'atelier compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;
6. l'octroi de récompenses aux travailleurs qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions.

Art. L. 423-2. (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte d'entreprise préalablement à toute décision importante ayant trait à:

1. la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration;
2. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement;
3. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.

(2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer le comité mixte sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe (1) sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) En outre, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les travailleurs de l'entreprise.

Art. L. 423-3. (1) Le comité mixte d'entreprise est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

(2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelle prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

(3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent en principe être préalables à la décision envisagée.

Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise doit donner au comité dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

Art. L. 423-4. (1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité mixte par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente au comité mixte un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer au comité mixte, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document qui est soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Art. L. 423-5. Le comité mixte surveille la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des travailleurs.

A cet effet, il reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion.

Art. L. 423-6. Dans l'exercice de ses attributions, le comité mixte d'entreprise veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

Chapitre IV – Fonctionnement du comité mixte

Art. L. 424-1. (1) Le comité mixte d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son délégué.

(2) Le comité mixte désigne un secrétaire parmi les représentants du personnel au comité mixte.

Le secrétaire du comité est assisté par un secrétaire administratif, désigné par le chef d'entreprise parmi le personnel de l'entreprise.

Art. L. 424-2. (1) Le comité mixte d'entreprise se réunit sur convocation écrite du chef d'entreprise ou de son délégué.

(2) Le chef d'entreprise ou son délégué doit convoquer le comité mixte une fois par trimestre au moins.

Il est tenu, en outre, de convoquer le comité mixte chaque fois qu'un quart au moins des représentants composant le comité mixte lui en adresse la demande par écrit.

Art. L. 424-3. (1) Le chef d'entreprise ou son délégué et le secrétaire fixent conjointement l'ordre du jour et doivent le communiquer aux membres du comité mixte d'entreprise au moins cinq jours avant la réunion.

(2) Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un quart au moins des membres du comité, trois jours avant la réunion. Si dans ce cas la demande a été présentée après la communication visée au paragraphe (1), le chef d'entreprise ou son délégué doit en faire part aux membres du comité dans les vingt-quatre heures.

Art. L. 424-4. (1) Les réunions du comité mixte d'entreprise se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

(2) Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité mixte un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions et le secrétariat du comité mixte.

Art. L. 424-5. (1) Les décisions et avis du comité mixte d'entreprise sont adoptés lorsqu'ils rallient la majorité absolue des voix du groupe des représentants de l'employeur et celle du groupe des représentants du personnel.

(2) Le désaccord entre le groupe des représentants de l'employeur et celui des représentants du personnel au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 423-1 peut être soumis par un de ces groupes à la procédure de conciliation ou d'arbitrage prévue par le livre Ier, titre VI, chapitre IV.

(3) Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 423-2, L. 423-3 et L. 423-4, paragraphe (1), le groupe des représentants de l'employeur et celui des représentants du personnel émettent des avis séparés, ces avis sont obligatoirement portés à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les avis visés à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portés à la connaissance du chef d'entreprise, à moins que ce dernier n'ait participé aux délibérations et à l'adoption de ces avis.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux avis rendus par le comité mixte.

Art. L. 424-6. Les délibérations du comité mixte d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le président et le secrétaire du comité.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégués du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité sur les activités menées par le comité mixte.

Ils remettent au/à la délégué-e à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 4 de l'article L. 423-1, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L. 425-2, paragraphe (1). En ce dernier cas, le/la délégué-e à l'égalité est tenu-e de garder le secret concernant ces critères, sauf à saisir l'Inspection du travail et des mines de ceux qui violent le principe de l'égalité de traitement.

Chapitre V – Statut des membres du comité mixte

Art. L. 425-1. (1) Sous réserve des dispositions de l'article L. 422-2, paragraphe (2) dernier alinéa, les membres du comité mixte d'entreprise sont désignés pour une période de cinq ans. Leur mandat est renouvelable.

(2) Les fonctions des membres du comité mixte d'entreprise prennent fin en cas de décès, de renonciation volontaire, de perte du droit d'éligibilité et de cessation de la relation de travail.

(3) Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (2) ou se trouve empêché d'assister à une réunion, il est remplacé par un membre suppléant.

(4) Dans le cas d'un transfert d'entreprise au sens du livre Ier, titre II, chapitre VII, le statut et la fonction du comité mixte subsistent dans la mesure où l'entreprise conserve son autonomie.

Si l'entreprise ne conserve pas son autonomie, les membres du comité mixte font de plein droit partie du comité mixte de l'entreprise qui accueille les travailleurs transférés, sans préjudice du droit du chef d'entreprise de procéder au renouvellement de ses propres représentants. La composition exceptionnelle du comité mixte prend fin lors du premier renouvellement des représentants du personnel.

Si les travailleurs de l'entreprise ne conservant pas son autonomie sont accueillis par une entreprise qui n'a pas de comité mixte, le comité mixte de l'entreprise transférée fait office de comité mixte commun.

Art. L. 425-2. (1) Les membres du comité mixte d'entreprise et les conseillers visés à l'article L. 422-3, paragraphe (3) sont tenus de garder le secret à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son délégué au moyen d'une inscription au procès-verbal de séance.

(2) Les membres du comité mixte qui estimeraient abusive l'inscription visée au paragraphe (1) peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui statue au fond et sans appel sur le caractère confidentiel des informations.

Art. L. 425-3. (1) Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité mixte est rémunéré comme temps de travail.

En aucun cas, il ne peut s'imputer sur la durée du congé annuel payé.

(2) L'entreprise prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres du comité mixte dans l'exercice de leur mandat.

(3) L'employeur d'un conseiller est tenu de lui faciliter l'exercice de son mandat et de lui accorder les dispenses de service non rémunéré nécessaire à cet effet. Il ne peut refuser ces dispenses de travail que lorsqu'elles sont de nature à entraver la marche normale de son entreprise.

Le conseiller qui estimerait non fondé un refus de dispense de service peut se pourvoir dans les quarante-huit heures devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui statue au fond et sans appel.

Art. L. 425-4. (1) Le licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du comité mixte est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité dont il fait partie.

Le comité statue conformément aux dispositions de l'article L. 424-5, paragraphe (1). En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que s'il est autorisé par la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.

Dans les huit jours de la notification de la mise à pied, le travailleur peut saisir par simple requête le président de la juridiction visée à l'alinéa qui précède qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. Cette décision est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si la décision définitive refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Les dispositions du présent article sont applicables au licenciement des anciens membres du comité mixte pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions du comité mixte à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Chapitre VI – Représentation des salariés dans les sociétés anonymes

Section 1. Champ d'application

Art. L. 426-1. (1) Tombe sous l'application des dispositions du présent chapitre toute entreprise ayant la forme de la société anonyme au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et y occupant habituellement mille travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années.

(2) Il en est de même de toute entreprise ayant la forme de la société anonyme au sens des dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, établie sur le territoire du Grand-Duché et bénéficiant d'une participation financière d'au moins vingt-cinq pour cent ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale.

Les entreprises visées à l'alinéa qui précède sont désignées par voie d'arrêté grand-ducal.

Section 2. Conseil d'administration des sociétés anonymes

Art. L. 426-2. Par dérogation aux dispositions de l'article 51, premier alinéa de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, les administrateurs des sociétés visées à l'article L. 426-1 doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. L. 426-3. (1) Un tiers des administrateurs des sociétés visées à l'article L. 426-1, paragraphe (1) doit représenter le personnel de l'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède, les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs au moins des sociétés visées à l'article L. 426-1, paragraphe (2) doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil est composé par un administrateur représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs visés au présent paragraphe puisse excéder le tiers des administrateurs de la société.

Art. L. 426-4. (1) Par dérogation aux dispositions de l'article 51, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, les administrateurs représentant le personnel sont désignés par la ou les délégations d'entreprise par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle, parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise. Leur désignation s'effectue au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée au paragraphe (1) de l'article L. 426-7.

(2) La répartition de ces administrateurs entre ouvriers et employés se fait au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise. Pour l'application du présent alinéa, les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; en cas d'égalité du nombre des ouvriers et de celui des employés, le sort décide à défaut d'accord entre les délégations respectives.

Les délégations ouvrières et les délégations d'employés procèdent, s'il y a lieu, par voie de scrutins séparés à la désignation des représentants du personnel.

(3) Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.

Art. L. 426-5. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 426-4, trois des administrateurs représentant le personnel des entreprises relevant du secteur de la sidérurgie sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national après consultation des parties signataires du ou des contrats collectifs applicables à l'entreprise; ils peuvent être désignés en dehors du personnel occupé dans l'entreprise.

Leur répartition entre les organisations syndicales intéressées fait l'objet d'un accord préalable entre ces organisations qui est notifié par écrit au président du conseil d'administration de la société assujettie et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

A défaut de désignation des administrateurs visés au présent article à l'expiration du délai prévu à l'article L. 426-4, paragraphe (1), le directeur de l'Inspection du travail et des mines en informe le ministre ayant le Travail dans ses attributions qui les désigne parmi le personnel de l'entreprise.

Art. L. 426-6. Un salarié de la société ne peut être désigné administrateur représentant le personnel que si son contrat de travail est antérieur de deux années au moins à sa désignation et correspond à un emploi effectif. Il ne perd pas le bénéfice de ce contrat de travail.

Art. L. 426-7. (1) Les administrateurs représentant le personnel sont désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs. Leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et, le cas échéant, de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre par la révocation issue soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale, soit du ministre ayant le Travail dans ses attributions, dont ils tiennent leur mandat.

(3) Lorsqu'un administrateur représentant le personnel cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (2), il est remplacé

- lorsqu'il a été élu conformément à l'article L. 426-4, par le candidat venant immédiatement à la suite des élus de sa liste;
- lorsqu'il a été désigné conformément à l'article L. 426-5, par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national et, à défaut de pareille désignation, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le nouveau titulaire achève le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, troisième et quatrième alinéas, et 52 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales ne sont pas applicables aux administrateurs visés par les dispositions du présent article.

Art. L. 426-8. (1) Les administrateurs représentant le personnel sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs.

(2) Les administrateurs représentant le personnel sont solidairement responsables avec les autres administrateurs conformément aux dispositions de l'article 59, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Art. L. 426-9. (1) Les administrateurs représentant le personnel ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat sans l'autorisation de la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.

(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par l'administrateur dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction visée au paragraphe (1).

Les dispositions de l'article L. 425-4, paragraphe (2), deuxième et troisième alinéas, sont applicables.

(3) Les dispositions du présent article sont applicables au licenciement des anciens administrateurs représentant le personnel pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats au siège d'administrateur à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Art. L. 426-10. (1) Aucun des administrateurs représentant le personnel ne peut faire partie de plus de deux conseils d'administration.

En aucun cas, toutefois, ils ne peuvent être administrateurs simultanément de sociétés dont l'entreprise poursuit des activités et des objets de même nature.

(2) Ils ne peuvent en outre être occupés par une autre entreprise exerçant des activités de même nature que l'entreprise assujettie.

Art. L. 426-11. Dans les sociétés visées à l'article L. 426-1, des administrateurs constituant au moins le tiers des membres du conseil d'administration peuvent, en indiquant l'ordre du jour de la séance, convoquer le conseil, si celui-ci ne s'est pas réuni depuis plus de trois mois.

Le président du conseil d'administration est tenu de porter à l'ordre du jour de la prochaine réunion les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers des membres du conseil au plus tard dans les trois jours après que les convocations leur sont parvenues.

Art. L. 426-12. Lorsqu'une société tombant sous l'application du présent chapitre opte pour le régime de société anonyme à directoire et conseil de surveillance, les dispositions du présent chapitre visant le conseil d'administration sont applicables au conseil de surveillance.

Section 3. Surveillance des sociétés anonymes

Art. L. 426-13. Les administrateurs des sociétés visées à l'article L. 426-1, y compris ceux représentant le personnel, désignent, à l'unanimité, un commissaire-réviseur indépendant qui complète le nombre des commissaires prévus à l'article 61 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Il est désigné pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres commissaires; son mandat est renouvelable.

Chapitre VII – Dispositions diverses

Art. L. 427-1. Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux entreprises et sociétés créées et fonctionnant sur la base d'un traité international ratifié par la loi.

Art. L. 427-2. (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application des dispositions du présent titre et de ses règlements d'exécution.

(2) Les contestations résultant de l'application des dispositions du présent titre sont soumises à la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour administrative, statuant comme juge d'appel et au fond.

Art. L. 427-3. (1) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros:

- celui qui entrave intentionnellement, soit la constitution d'un comité mixte, soit la libre désignation de ses membres, soit son fonctionnement régulier;
- celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des administrateurs représentant le personnel.

(2) Est passible des peines portées à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas à l'obligation de confidentialité prévue à l'article L. 425-2, paragraphe (1).

(3) En cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues aux paragraphes qui précèdent peuvent être portées au double du maximum.

TITRE III

**Comité d'entreprise européen ou procédure d'information
et de consultation transfrontalières des travailleurs****Chapitre Premier – Dispositions générales***Section 1. Dispositions introductives*

Art. L. 431-1. (1) En vue d'améliorer l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 431-2, il est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et dans chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire soit un comité d'entreprise européen, soit une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs conformément aux articles L. 432-19 à L. 432-48.

On entend par „consultation“, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tels que définis à la section 2.

(2) Le comité d'entreprise et la procédure d'information et de consultation visés au paragraphe (1) sont institués par voie d'accords entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de la section 3 du chapitre II.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être institué conformément aux prescriptions minimales fixées à la section 4 du chapitre II.

Section 2. Définitions

Art. L. 431-2. Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par „entreprise de dimension communautaire“ l'entreprise employant, d'une part, au moins mille travailleurs dans les Etats membres de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen et, d'autre part, au moins cent cinquante travailleurs dans chacun de deux de ces Etats au moins.

Art. L. 431-3. Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par „groupe d'entreprises de dimension communautaire“, un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et des entreprises contrôlées telles que définies aux articles L. 431-4, à condition que:

1. ledit groupe emploie au moins mille travailleurs dans les Etats définis à l'article L. 431-2;
2. ledit groupe comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans deux des Etats en question et
3. chacune d'au moins deux entreprises membres du groupe emploie au moins cent cinquante travailleurs dans chacun de deux Etats différents parmi les Etats en question.

Art. L. 431-4. (1) Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, une entreprise établie au Luxembourg, et faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 431-3 qui précède, est à considérer comme „entreprise qui exerce le contrôle“ si elle peut exercer directement ou indirectement une influence dominante sur une autre entreprise du même groupe, appelée „entreprise contrôlée“, notamment du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

(2) Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entreprise:

1. détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou

2. dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
3. peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Si plusieurs entreprises remplissent les critères précités, l'entreprise remplissant la condition sous 3. du premier alinéa qui précède est présumée l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

(3) Aux fins de l'application du paragraphe (2), les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

(4) Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du Règlement (CEE) No 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

(5) Une influence dominante au sens du présent article n'est pas présumée en raison du seul fait qu'une personne dispose d'un mandat en exécution de la législation relative à l'insolvabilité, à la cessation des paiements ou à la faillite.

(6) La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au sens du présent article est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question.

Au cas où la législation régissant l'entreprise concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats visés à l'article L. 431-2, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où, en application de l'article L. 431-6, le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs est établie sur ce territoire.

Art. L. 431-5. (1) Aux fins du présent titre, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant la demande d'ouverture des négociations prévues à l'article L. 432-2.

Sont pris en considération pour le calcul du nombre moyen les travailleurs occupés pendant la période de référence de deux ans moyennant contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Ne sont pris en compte ni les travailleurs tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage, ni les travailleurs ayant été occupés pendant moins de quatre semaines pendant la période de référence.

Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'établissement ou de l'entreprise dans le cadre du travail intérimaire ou d'un prêt de main-d'œuvre, ayant été occupés au cours de la période de référence visée à l'article qui précède, sont pris en compte conformément aux dispositions du paragraphe (4) de l'article L. 411-1, étant entendu que la période de douze mois prévue à l'alinéa 6 dudit paragraphe est remplacée, pour l'application du présent titre, par la période de référence de deux ans.

(2) La direction centrale, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, communique aux délégations du personnel des établissements et entreprises établies au Luxembourg ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, l'effectif global moyen des travailleurs et sa répartition entre les Etats membres de l'Union européenne, les entreprises et les établissements, et leur fournit sans préjudice des dispositions de l'article L. 433-4 des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Il en est de même de la direction locale de l'établissement ou de l'entreprise qui doit se procurer auprès de la direction centrale les renseignements et documents nécessaires pour pouvoir fournir les informations demandées.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également aux directions établies au Luxembourg qui sont requises de fournir les données dans le cadre de l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation fonctionnant à l'étranger.

Le refus de communiquer les données requises conformément aux dispositions du présent article ainsi que leur communication tardive constituent un délit d'entrave au sens de l'article L. 433-8.

(3) Une fois par année civile, la direction centrale communique aux délégations du personnel ou, le cas échéant, au comité d'entreprise européen ou aux représentants des travailleurs, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières au sens du présent titre, les données concernant les effectifs et, sans préjudice de l'article L. 433-4, la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

Section 3. Champ d'application et notion de direction centrale

Art. L. 431-6. (1) Le présent titre est applicable aux entreprises de dimension communautaire ayant leur siège ou leur direction centrale au Luxembourg ainsi qu'aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dont l'entreprise qui exerce le contrôle a son siège ou sa direction centrale au Luxembourg.

(2) Au cas où un groupe d'entreprises de dimension communautaire comprend une ou plusieurs entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation sont institués au niveau le plus élevé du groupe d'entreprises, à moins que l'accord entre parties au sens des articles L. 432-19 à L. 432-26 ne stipule différemment.

(3) Si la direction centrale n'est pas située dans un des Etats visés à l'article L. 431-2, mais s'il existe, à un échelon subordonné, une instance de direction pour l'ensemble des établissements ou entreprises situés dans ces Etats, le présent titre est applicable si l'instance de direction à l'échelon subordonné est établie sur le territoire du Grand-Duché.

S'il n'existe pas d'instance de direction à l'échelon subordonné au sens de l'alinéa qui précède, la direction centrale doit désigner un représentant dans un des Etats visés à l'article L. 431-2. Le présent titre est applicable si le représentant ainsi désigné par la direction centrale est un établissement ou une entreprise situés au Luxembourg.

Au cas où aucun représentant n'est désigné, le présent titre est applicable si l'établissement ou l'entreprise établie au Luxembourg est l'établissement de l'entreprise ou l'entreprise du groupe d'entreprises occupant le plus grand nombre de travailleurs sur le territoire d'un des Etats visés à l'article L. 431-2.

Aux fins de l'exécution du présent titre, les entités visées aux alinéas précédents sont considérées comme direction centrale.

(4) Même si la direction centrale n'est pas établie au Grand-Duché, les dispositions du présent titre sont applicables en ce qui concerne le calcul des effectifs occupés au Luxembourg, l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ainsi que la protection desdits représentants.

(5) Les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation au sens du présent titre concernant, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans un des Etats visés à l'article L. 431-2, et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises établies dans un de ces Etats, à moins que les parties à un accord au sens du présent titre ne conviennent d'un champ d'application plus large.

**Chapitre II – Institution d’un comité d’entreprise
européen ou d’une procédure d’information et de consultation
transfrontalières des travailleurs**

Section 1. Déclenchement de la procédure

Art. L. 432-1. La responsabilité de la mise en place d’un comité d’entreprise européen ou d’une procédure d’information et de consultation des travailleurs au sens du présent titre incombe à la direction centrale, qui doit établir les conditions et fournir les moyens nécessaires à cette fin.

Art. L. 432-2. La direction centrale au sens de l’article L. 431-6 entame la négociation pour l’institution d’un comité d’entreprise européen ou d’une procédure d’information et de consultation:

- soit de sa propre initiative;
- soit à la demande écrite d’au moins cent travailleurs ou de leurs représentants, relevant d’au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux des Etats visés à l’article L. 431-2;
- soit à la demande écrite des syndicats signataires de la convention collective le cas échéant applicable, dont au moins une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national;
- soit à la demande écrite d’une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national, représentée dans au moins une des délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés.

La demande écrite visée à l’alinéa qui précède est adressée à la direction centrale. La direction centrale ou le représentant désigné au sens de l’article L. 431-6 doit indiquer aux travailleurs et à leurs représentants l’identité et le lieu d’établissement de la direction centrale ou du représentant désigné.

Section 2. Groupe spécial de négociation

Art. L. 432-3. Aux fins de réaliser l’objectif visé par le présent titre, un groupe spécial de négociation est institué.

Art. L. 432-4. (1) Le groupe spécial de négociation a pour mission de conclure avec la direction centrale ou le représentant désigné tels que définis à l’article L. 431-6, et situés au Luxembourg, un accord écrit fixant le champ d’action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d’entreprise européens ou les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement d’une procédure d’information et de consultation transfrontalières des travailleurs, et, dans ce cadre, fixant les règles garantissant la prise en compte appropriée des intérêts des travailleurs.

(2) Sans préjudice des dispositions de l’article L. 433-4, la direction centrale au sens des dispositions qui précèdent donne en temps utile au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l’accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l’article 433-8.

(3) La direction centrale informe les directions locales des établissements ou entreprises de la mise en place et de la composition du groupe spécial de négociation. Les directions locales ou leurs représentants désignés en informent les représentants des travailleurs aux niveaux nationaux. Sont applicables les dispositions de l’article L. 433-8.

Art. L. 432-5. Le groupe spécial de négociation est composé des représentants des travailleurs de l’entreprise de dimension communautaire ou du groupe d’entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés conformément aux législations ou pratiques nationales, par les représentants des travailleurs au niveau national, ou, à défaut, par l’ensemble des travailleurs.

Art. L. 432-6. Le groupe spécial de négociation est composé de trois membres au minimum et de dix-huit membres au maximum.

Il est désigné un suppléant pour chaque membre effectif.

Art. L. 432-7. (1) Les travailleurs de chacun des Etats visés à l’article L. 431-2 dans lequel l’entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe

d'entreprises de dimension communautaire compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du groupe spécial de négociation.

(2) Le groupe spécial de négociation comprend:

- un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins vingt-cinq pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;
- deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins cinquante pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés; et
- trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins soixante-quinze pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

Art. L. 432-8. Au cas où la direction centrale et le groupe spécial de négociation se mettent d'accord pour étendre à des établissements et des entreprises non situés dans un des Etats définis à l'article L. 431-2, l'accord à négocier sur l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs, ils peuvent convenir d'élargir le groupe spécial de négociation à des représentants des travailleurs de ces Etats tiers, d'en fixer le nombre et de définir leur mode de désignation et leur statut.

Art. L. 432-9. (1) La désignation des représentants au groupe spécial de négociation des travailleurs, occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg aux groupes spéciaux de négociation institués en application de la directive 94/45, tant au Luxembourg que dans un autre des Etats visés à l'article L. 431-2.

Art. L. 432-10. (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément au titre Ier du présent livre, soit parmi les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés, soit parmi les représentants des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ayant introduit la demande de négociation conformément aux tirets 3 et 4 du premier alinéa de l'article L. 432-2.

Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plus d'un représentant dans le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (2) de l'article L. 432-7, l'un des représentants sera obligatoirement lié par un contrat de travail à durée indéterminée à l'entreprise ou l'établissement concernés, l'autre représentant étant obligatoirement un représentant d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ayant introduit la demande de négociation conformément à l'article L. 432-2.

Les éventuels représentants effectifs supplémentaires et les représentants suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure déterminée à l'article L. 432-11.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale, le tout sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1). Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs sont élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant

élus ou désignés par l'autre délégation centrale, le tout sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1).

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article L. 432-11 est applicable. Toutefois, les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants sont alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner sont élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article L. 411-1. Le cas échéant, la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2).

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article L. 432-11.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations, le tout sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1). Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs sont élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations, le tout sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1).

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article L. 432-11 est applicable. Toutefois, les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants sont alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner sont élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informent mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

Art. L. 432-11. Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles L. 432-9 et L. 432-10.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-10, les mandats effectifs et suppléants sont attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les élections ont lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 432-12. La direction centrale et les directions locales au sens du présent titre sont informées des noms des membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation. Au cas où les repré-

sentants des travailleurs en formulent la demande, la direction centrale transmet les informations précitées aux directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement aux directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs. L'article L. 433-1 est applicable.

Art. L. 432-13. (1) La direction centrale convoque la réunion constitutive du groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement les directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

(2) Avant les réunions du groupe spécial de négociation avec la direction centrale, le groupe spécial a le droit de tenir des réunions préparatoires, en dehors de la présence de la direction centrale, dont le nombre ne peut excéder trois avant la première réunion précitée, ni une réunion avant les réunions subséquentes.

Art. L. 432-14. (1) Les dates, la fréquence et le lieu des négociations sont fixés d'un commun accord par la direction centrale et le groupe spécial de négociation.

(2) La direction centrale et le groupe spécial de négociation négocient en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées par le présent titre.

(3) Sans préjudice de l'article L. 433-4, la direction centrale donne en temps utile au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

(4) Le groupe spécial de négociation peut se faire assister par des experts de son choix. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre la direction centrale située au Luxembourg et le groupe spécial de négociation.

Art. L. 432-15. (1) Dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les dépenses résultant de la constitution et de l'activité du groupe spécial de négociation, y compris les réunions préparatoires visées au paragraphe (2) de l'article L. 432-13, sont prises en charge par la direction centrale.

La direction centrale met à la disposition du groupe spécial de négociation, dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les locaux et les moyens matériels, et prend en charge, dans la mesure du nécessaire, les frais de déplacement et de séjour des membres du groupe spécial de négociation. En cas de besoin, la direction centrale, dans la mesure nécessaire pour lui permettre d'accomplir sa mission de manière appropriée, met à disposition du groupe spécial de négociation les interprètes et le personnel administratif.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (4) de l'article L. 432-14, la prise en charge financière obligatoire par la direction centrale est limitée à un expert, à moins que l'accord visé au paragraphe précité ne stipule autrement. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

(3) De même, la direction centrale peut limiter la prise en charge financière pour les réunions préparatoires prévues au paragraphe (2) de l'article L. 432-13 à une seule réunion préparatoire, sans préjudice d'un accord différent avec le groupe spécial de négociation.

Art. L. 432-16. Sauf disposition contraire prévue par le présent titre, les décisions du groupe spécial de négociation sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

Art. L. 432-17. (1) Le groupe spécial de négociation peut décider de ne pas ouvrir des négociations ou de mettre fin aux négociations en cours.

Cette décision doit être prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation présents ou représentés moyennant procuration en due forme. Elle doit être sans délai consignée dans un écrit daté et signé par les membres du groupe spécial de négociation ayant acquiescé à la décision visée à l'alinéa précédent.

Copie de la décision précitée est notifiée sans délai à la direction centrale. Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg en informent sans délai les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise. Les dispositions de l'article 433-8 sont applicables.

(2) Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord sur les modalités d'une procédure transnationale d'information et de consultation ou d'un comité d'entreprise européen.

(3) Au cas où une décision est prise conformément aux paragraphes (1) et (2), les dispositions minimales subsidiaires visées à la section 4 sont inapplicables.

(4) Une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après la date de la décision visée au paragraphe (1), à moins qu'un accord écrit entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale ne fixe un délai plus court.

Art. L. 432-18. Les membres du groupe spécial de négociation représentant les travailleurs occupés au Luxembourg informent régulièrement du déroulement des travaux les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements ou entreprises visés par l'information et la consultation transfrontalières établies par le présent titre. Sont applicables les dispositions de l'article 433-8.

*Section 3. Institution conventionnelle d'un comité
d'entreprise européen ou d'une procédure d'information
et de consultation transfrontalières*

Art. L. 432-19. (1) Le groupe spécial de négociation et la direction centrale peuvent librement convenir des modalités de mise en œuvre de la ou des procédures d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs.

(2) L'accord visé au paragraphe (1) peut prévoir que l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs se font soit moyennant institution d'un ou de plusieurs comités d'entreprise européens, soit moyennant une ou plusieurs procédures visant cette finalité.

(3) L'accord doit s'étendre à tous les travailleurs et garantir une représentation appropriée des travailleurs occupés sur le territoire des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises est représenté par un établissement ou une entreprise.

Art. L. 432-20. L'accord entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale peut instituer un comité d'entreprise européen. L'accord fixe les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et porte notamment au moins sur les points suivants:

1. l'énumération précise des entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire et des établissements de l'entreprise de dimension communautaire, y compris, le cas échéant, les entreprises et établissements situés hors du territoire des Etats visés à l'article L. 431-2, concernés par l'accord;
2. la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de ses membres titulaires et suppléants, à élire ou à désigner parmi les travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux législations ou pratiques nationales, la répartition des sièges et la durée du mandat;
3. les attributions et le mode de fonctionnement du comité d'entreprise européen;
4. le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
5. les ressources financières, matérielles et infrastructurelles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement;
6. la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.

Art. L. 432-21. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation transfrontalières sans instituer un comité d'entreprise européen.

Art. L. 432-22. (1) L'accord doit dans le cas de l'article L. 432-21 prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Sont par ailleurs applicables les points 1, 5 et 6 de l'article L. 432-20. Au cas où la procédure visée à l'article L. 432-21 comporte des structures formelles, l'accord doit être conforme aux finalités visées par les points 2, 3 et 4 de l'article L. 432-20.

(2) A moins que l'accord n'en stipule autrement, il y a lieu d'entendre par représentants des travailleurs au sens du paragraphe (1), les représentants des travailleurs au groupe spécial de négociation.

Au cas où l'accord contient des dispositions sur l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières, celles-ci doivent prévoir que les représentants en question sont élus ou désignés parmi les travailleurs des établissements ou entreprises concernés conformément aux législations ou pratiques nationales.

(3) La direction centrale ne peut être obligée de prendre en charge le financement que d'une réunion annuelle conformément au paragraphe (1), à moins que l'accord n'en stipule autrement.

Art. L. 432-23. Conformément à l'article L. 432-16, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres aux fins de la conclusion des accords visés aux articles L. 432-20 et L. 432-22.

Art. L. 432-24. Les accords entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation visés aux articles L. 432-20 et L. 432-22 doivent être constatés dans un écrit daté et dûment signé par les représentants habilités de la direction centrale et du groupe spécial de négociation.

Art. L. 432-25. L'information et la consultation transfrontalières doivent notamment au moins porter sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

L'information et la consultation transfrontalières portent dans tous les cas obligatoirement sur des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, plus particulièrement en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou de licenciements collectifs. L'information de la part de la direction centrale doit dans ce cas intervenir en temps utile pour permettre aux représentants des travailleurs de prendre position en temps utile. Au cas où les représentants des travailleurs prennent position, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cette prise de position. Sont applicables les dispositions des articles L. 433-4 et L. 433-8.

Art. L. 432-26. Les accords visés aux articles L. 432-20 et L. 432-22 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions minimales subsidiaires visées à la section 4.

*Section 4. Prescriptions minimales subsidiaires: institution obligatoire
d'un comité d'entreprise européen*

Art. L. 432-27. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif inscrit au paragraphe (2) de l'article L. 431-1, un comité d'entreprise européen, dont la composition, la compétence et le fonctionnement doivent être conformes aux prescriptions minimales à l'article 432-20, est obligatoirement institué dans les cas suivants:

1. la direction centrale et le groupe spécial de négociation en conviennent;
2. la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article L. 432-2;
3. la direction centrale et le groupe spécial de négociation n'arrivent pas à conclure un des accords prévus à la section 3 dans les trois ans à compter de la demande visée à l'article L. 432-2, sans que le groupe spécial n'ait pris la décision visée à l'article L. 432-17.

Art. L. 432-28. (1) La compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation transfrontalières sur les questions économiques et sociales de nature stratégique et transnationale concernant l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises de l'entreprise ou du groupe d'entreprises situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article L. 431-2.

(2) Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés au paragraphe (3) de l'article L. 431-6, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières décrites au paragraphe (1) qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les Etats visés à l'article L. 431-2 ou qui concernent au moins deux des établissements de l'entreprise ou au moins deux entreprises du groupe, situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article L. 431-2.

Art. L. 432-29. (1) L'information et la consultation dans le cadre du comité d'entreprise européen portent dans tous les cas, dans le cadre de la compétence générale fixée aux paragraphes (1) et (2) de l'article L. 432-28, sur les questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

(2) Dans le cadre de compétence du comité d'entreprise européen établi conformément aux articles L. 432-27 et L. 432-28, et conformément au principe général fixé au paragraphe (1), l'information et la consultation transfrontalières portent notamment sur les questions suivantes:

- structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;
- changements substantiels dans l'actionnariat de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;
- situation économique, financière et sociale;
- évolution probable des activités, de la production et des ventes;
- situation et évolution probable de l'emploi;
- investissements;
- changements substantiels dans l'organisation;
- introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production;
- transferts de production et délocalisation;
- fusions;
- réduction de la taille ou fermeture des entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;
- licenciements collectifs;
- politique de formation professionnelle continue au niveau transfrontalier.

Art. L. 432-30. Le comité d'entreprise européen n'a pas compétence pour les matières suivantes:

- sujets strictement locaux et nationaux;
- droits des syndicats;
- droits des travailleurs en matière d'information, de consultation, de co-détermination et de participation aux niveaux nationaux et, le cas échéant, au niveau communautaire;
- rémunérations, salaires, avantages sociaux;
- négociations collectives ou négociations entre la direction et les instances représentatives des travailleurs, dont les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise;
- dossiers purement personnels;
- questions politiques;
- politique de formation professionnelle continue dans les entreprises ou établissements dans les divers pays;
- prérogatives de l'actionnariat conformément au droit des sociétés.

Art. L. 432-31. (1) Quatre ans après la réunion constitutive du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'un accord conformément

aux articles L. 432-20 et L. 432-22, ou de maintenir l'application des prescriptions minimales subsidiaires conformément à la présente section.

(2) Au cas où le comité d'entreprise européen décide d'ouvrir les négociations en vue de l'accord visé aux articles L. 432-20 et L. 432-22, les règles fixées aux articles L. 432-3 à L. 432-8 et L. 432-12 à L. 432-18 s'appliquent mutatis mutandis, l'expression „comité d'entreprise européen“ remplaçant alors l'expression „groupe spécial de négociation“. Le comité d'entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation.

(3) Le comité d'entreprise continue par ailleurs de fonctionner normalement pendant la durée de la procédure.

(4) S'il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale et le comité d'entreprise européen ne parviennent pas à un accord endéans un délai de trois ans, un comité d'entreprise européen est réinstitué conformément aux dispositions de la présente section.

Art. L. 432-32. Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés, conformément aux législations et aux pratiques nationales, par les représentants des travailleurs, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l'article L. 432-46 s'applique.

Art. L. 432-33. (1) Le comité d'entreprise européen comprend au minimum trois et au maximum trente membres.

Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.

(2) Au cas où le comité d'entreprise comprend neuf membres au moins, il peut élire en son sein, selon des règles à définir par lui, un comité restreint comprenant trois membres au maximum, dont le président. Les membres du comité restreint ne peuvent être employés dans le même établissement ou la même entreprise. Le comité restreint est chargé des affaires courantes. Par ailleurs, il est le premier destinataire de l'information à transmettre par la direction centrale conformément à l'article L. 432-42.

Art. L. 432-34. (1) Les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du comité d'entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen comprend:

- un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins dix pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;
- deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins vingt pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;
- trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins trente pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;
- quatre représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins cinquante pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;
- cinq représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins soixante pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;
- six représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins quatre-vingts pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

Art. L. 432-35. Le comité d'entreprise européen peut associer à ses travaux, avec voix consultative, les représentants des travailleurs occupés dans des Etats non visés à l'article L. 431-2.

Art. L. 432-36. Le comité d'entreprise européen communique sans délai à la direction centrale située au Luxembourg ainsi que, le cas échéant, à tout autre niveau de direction approprié, les noms des membres effectifs et suppléants du comité d'entreprise européen et les entreprises ou les établissements dans lesquels ils sont occupés.

La direction centrale respectivement l'autre niveau de direction, informé conformément à l'alinéa qui précède, transmet l'information aux directions des établissements composant l'entreprise de dimension communautaire et aux directions des entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs au niveau national, notamment les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise.

Les dispositions de l'article L. 433-8 sont applicables.

Art. L. 432-37. (1) Dès qu'elle est informée conformément à l'article L. 432-36, la direction centrale convoque la réunion constitutive du comité d'entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen élit en son sein son président et son suppléant.

(3) Tout comité d'entreprise européen ne disposant pas d'un comité restreint conformément au paragraphe (2) de l'article L. 432-33 peut confier la gestion courante des affaires au président.

Art. L. 432-38. (1) Le comité d'entreprise européen adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(2) Sauf disposition contraire du présent titre le comité d'entreprise européen prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés moyennant procuration en due forme.

Art. L. 432-39. Le comité d'entreprise européen, et, s'il existe, le comité restreint, peuvent se faire assister par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.

Art. L. 432-40. Le règlement interne, ou, à défaut, un protocole de collaboration élaboré conjointement par le comité d'entreprise européen et la direction centrale peuvent arrêter les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint, et notamment la date et le lieu des réunions et des réunions préparatoires, les délais de convocation et de transmission du rapport sur base duquel l'information et la consultation transfrontalières ont lieu, tant en ce qui concerne les réunions annuelles que pour les réunions en cas de circonstances exceptionnelles, le nombre d'experts admis, les règles concernant l'interprétation et la traduction, le secrétariat des réunions ainsi que les règles budgétaires.

Au cas où le règlement interne prévoit les éléments visés à l'alinéa qui précède, la direction centrale doit l'approuver sur les sujets en question.

A défaut d'accord entre parties, les prescriptions minimales relatives au fonctionnement d'un comité d'entreprise européen fixées à l'annexe à la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 s'appliquent.

Art. L. 432-41. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, dans le cadre de ses compétences fixées aux articles L. 432-28 à L. 432-30.

A défaut d'accord sur le délai dans lequel le rapport visé à l'alinéa qui précède doit être transmis conformément au premier alinéa de l'article L. 432-40, le rapport doit être soumis dans tous les cas en temps utile pour permettre au comité d'entreprise européen de réagir en temps utile. Les dispositions des articles L. 433-4 et L. 433-8 sont applicables.

Art. L. 432-42. (1) Toutefois, sans préjudice de l'application de l'article L. 432-41, et dans le cadre de leurs compétences, lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit d'en être informés.

(2) Le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit de se réunir, à leur demande, avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informés et consultés sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

A la réunion organisée avec le comité restreint ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les travailleurs des établissements ou des entreprises qui sont directement concernés par les mesures en question.

(3) L'information de la part de la direction centrale visée au paragraphe (1) doit intervenir dans les meilleurs délais. La réunion d'information et de consultation visée au deuxième alinéa du présent paragraphe doit s'effectuer dans les meilleurs délais et, dans tous les cas, en temps utile pour permettre au comité restreint, ou, à défaut, au comité d'entreprise européen, de se prononcer utilement.

L'information et la consultation s'effectuent sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié qui doit être transmis en temps utile au comité restreint et aux membres du comité d'entreprise européen ayant le droit de participer à la réunion visée à l'alinéa 2 du paragraphe (2).

Un avis du comité d'entreprise peut être émis à l'issue de la réunion, ou dans un délai raisonnable.

Au cas où le comité d'entreprise émet un avis, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cet avis.

Les articles L. 433-4 et L. 433-8 sont applicables au présent paragraphe.

(4) La réunion d'information et de consultation sur des circonstances exceptionnelles au sens du présent article ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale ou de l'autre niveau de direction éventuellement concerné.

Art. L. 432-43. Avant les réunions avec la direction centrale en application des articles L. 432-41 et L. 432-42, le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, le comité restreint, le cas échéant élargi conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L. 432-42, ont le droit de se réunir en dehors de la présence de la direction centrale.

Il en est de même à l'issue desdites réunions.

Art. L. 432-44. (1) Les dépenses résultant de l'institution et de l'activité du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint sont supportées par la direction centrale.

Par application de l'alinéa qui précède et sauf s'il en a été convenu autrement, la direction centrale met à disposition, dans la mesure nécessaire pour permettre au comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La direction centrale prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour des membres du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la direction centrale met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif nécessaires.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la direction centrale est limitée à un expert, sauf accord contraire préalable avec le comité d'entreprise européen. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même, la prise en charge financière par la direction centrale des réunions du comité d'entreprise européen ou du comité restreint en dehors de la présence de la direction centrale est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de la direction centrale en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles conformément à l'article L. 432-42.

(3) Les modalités d'application pratiques du présent article peuvent être arrêtées par le règlement interne ou, à défaut, par le protocole de collaboration visé à l'article L. 432-40.

Section 5. Dispositions communes

Art. L. 432-45. (1) La désignation des représentants, au comité d'entreprise européen institué conformément aux articles L. 432-20 et L. 432-27 ainsi que, dans les structures à mettre éventuellement en place dans le cadre de la procédure visée à l'article L. 432-21, des travailleurs occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les comités d'entreprise et dans les structures précitées institués en application des directives CEE 94/45 et 97/74, fonctionnant tant au Luxembourg que dans les autres des Etats visés à l'article L. 431-2.

Art. L. 432-46. (1) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les instances visées à l'article qui précède sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément au titre Ier du présent livre parmi les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs sont élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par l'autre délégation centrale.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article L. 432-47 est applicable. Toutefois, les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants sont alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner sont élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article L. 411-1. Le cas échéant, la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2).

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformé-

ment aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article L. 432-47.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs sont élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article L. 432-47 est applicable. Toutefois, les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants sont alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner sont élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informent mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

Art. L. 432-47. Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles L. 432-45 et L. 432-46.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-10, les mandats effectifs et suppléants sont attribués dans l'ordre du résultat du vote, en commençant par les représentants effectifs.

Les élections ont lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Un règlement grand-ducal peut fixer les modalités des élections.

Art. L. 432-48. Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen, dans le comité restreint et dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières en application du présent titre informent régulièrement de leur activité les délégations du personnel et le comité mixte d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements ou entreprises visés par l'information et la consultation transfrontalières conformément au présent titre. Sont applicables les dispositions des articles L. 433-4 et L. 433-8.

Chapitre III – Dispositions diverses

Section 1. Statut des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. L. 433-1. Sont applicables aux représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et dans le comité d'entreprise européen, tant conventionnel que légal, ainsi qu'aux représentants des travailleurs occupés au Luxembourg impliqués dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières, les mesures de protection spéciale contre le licenciement prévues aux articles L. 415-11 et L. 415-12.

Art. L. 433-2. (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions leur conférées en exécution de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(2) Dans la limite de l'accomplissement des missions en question, le chef d'établissement doit accorder au(x) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Le(s) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant la mission leur incombant par suite de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(3) Les modalités d'application des paragraphes (1) et (2) peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale et/ou les chefs des établissements ou entreprises situées au Luxembourg, d'une part, les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise européen ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation transfrontalières, d'autre part.

(4) A défaut, et au cas où le représentant des travailleurs occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec un des établissements ou une des entreprises concernés, le crédit d'heures fixé par le paragraphe (2) de l'article L. 415-5 est majoré de la manière suivante:

1. au cas où les entreprises et établissements dont les travailleurs sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 travailleurs au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
2. cette majoration est de trois heures rémunérées par mois, si le nombre de travailleurs définis au point 1 est de 501 au moins, et
3. de quatre heures rémunérées par mois, si ce nombre est de 1.501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen ou dans la procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux dispositions du présent titre et doit servir à la seule exécution de la mission incombant auxdits représentants dans le cadre de ce titre.

Au cas où le(s) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg est(sont) un(des) délégué(s) du personnel libéré(s) en application du paragraphe (3) de l'article L. 415-5, le crédit d'heures visé à l'alinéa 1 du présent paragraphe est reporté sur la délégation restante.

Toutefois, la mission incombant au(x) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg en application du présent titre doit être exercée par celui-ci(ceux-ci) personnellement.

(5) La mission de représentant des travailleurs occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visés par le présent titre ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (4), avec celle de délégué des jeunes travailleurs, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des travailleurs en application du livre III, titre Ier.

Section 2. Principes régissant la coopération et la confidentialité des données

Art. L. 433-3. La collaboration entre la direction centrale, d'une part, le groupe spécial de négociation et les comités d'entreprise tant conventionnel que légal, d'autre part, se déroule dans un esprit de coopération et de confiance mutuelle et dans le respect des droits et obligations réciproques.

Le même principe est applicable à la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs instituée en vertu des articles L. 432-21 et L. 432-22.

Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement des instances visées aux alinéas qui précèdent conformément aux principes y fixés sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement donnant lieu à application de l'article L. 433-8. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes du présent titre, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions de l'article L. 443-4.

Art. L. 433-4. (1) La direction centrale ne peut être obligée à donner des informations en exécution du présent titre que dans la mesure où ce faisant elle ne risque pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objec-

tifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises ou établissements concernés ou leur porteraient préjudice.

Un comité d'arbitrage composé d'un représentant de la direction centrale, un représentant des travailleurs impliqués dans la procédure d'information et de consultation en application du présent titre et présidé par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut être saisi en cas de litige. Sa décision n'est pas susceptible de recours.

(2) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen tant légal que conventionnel sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données que la direction centrale leur a expressément fournies à titre confidentiel.

Cette interdiction continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du comité d'entreprise européen, du comité restreint et du groupe spécial de négociation, ni les représentants locaux des établissements ou entreprises concernés, dans la mesure où ils doivent être informés en application du présent titre ou des accords en découlant, ni les experts auxquels il a été fait appel.

(3) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe (2) s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières instituée en application des articles L. 432-21 et L. 432-22, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application du présent titre et des accords en découlant.

Section 3. Interaction entre le présent titre et d'autres dispositions légales

Art. L. 433-5. (1) Le présent titre ne porte pas préjudice à l'application des autres textes légaux le cas échéant applicables, en particulier en ce qui concerne les mesures d'information et de consultation y prévues.

Sont notamment visées par l'alinéa qui précède les dispositions relatives:

1. aux délégations du personnel ainsi qu'aux comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes;
2. aux licenciements collectifs;
3. au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

(2) Le présent titre ne peut pas porter préjudice à l'application des chapitres Ier à IV, du livre Ier, titre VI, relatifs aux rapports collectifs de travail.

Section 4. Surveillances, contentieux et sanctions pénales

Art. L. 433-6. L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

Art. L. 433-7. Sans préjudice de l'article L. 433-8 et pour autant qu'il n'est pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent titre sont de la compétence des tribunaux du travail.

Art. L. 433-8. (1) Est passible d'une amende de 251 à 3.750 euros, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée au titre de sa fonction, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen ou d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Les dispositions du premier alinéa du présent paragraphe sont notamment applicables au refus injustifié de la direction centrale de divulguer, ou de divulguer en temps utile, des données non confidentielles au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise, au comité restreint et aux représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation transfrontalières, au refus injustifié des membres du groupe spécial de négociation, des comités d'entreprise légal et conventionnel et des représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation de divulguer ou de divulguer en temps utile les résultats des travaux aux représentants locaux des travailleurs.

Les dispositions du présent article s'appliquent aussi au cas où la direction centrale, le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise, le comité restreint ou la procédure d'information et de consultation sont établis ou fonctionnent à l'étranger.

(2) En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues au paragraphe (1) sont portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois.

(3) Est passible d'une amende de 251 à 1.250 euros toute personne qui contrevient aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 433-4.

En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues à l'alinéa qui précède sont portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de huit jours à un mois.

*

LIVRE V

EMPLOI ET CHOMAGE

TITRE PREMIER

Prévention des licenciements et maintien de l'emploi

Chapitre Premier – *Mesures destinées à prévenir les licenciements conjoncturels*

Section 1. Objectifs

Art. L. 511-1. Le présent chapitre a pour objet de prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles dans les entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements et de maintenir un niveau satisfaisant de l'emploi en période de récession économique à caractère général.

L'application des mesures préventives et correctives à mettre en œuvre à cet effet est sujette aux conditions suivantes:

1. il doit être établi que, par suite d'un recul considérable du carnet des commandes, le taux d'activité d'une ou de plusieurs branches économiques accuse une baisse prononcée par rapport à la moyenne des trois dernières années et qu'il y a lieu de s'attendre à une diminution importante des besoins en main-d'œuvre;
2. il faut que les difficultés mentionnées ci-dessus aient une origine essentiellement conjoncturelle et un caractère temporaire;
3. il faut que l'évolution prévisible permette d'escompter une reprise normale des affaires assurant le rétablissement du plein emploi dans un délai raisonnable.

Art. L. 511-2. Si, après concertation entre les employeurs et leur personnel, toutes les possibilités de maintien d'un niveau normal de l'emploi par les moyens propres des entreprises sont épuisées, les mesures prévues ci-après peuvent être appliquées suivant la gravité des difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises et d'après les procédures définies aux sections 2 et 3.

*Section 2. Subventions aux entreprises destinées à
l'indemnisation des chômeurs partiels*

Art. L. 511-3. Dans les conditions énoncées aux articles L. 511-1 et L. 511-2, des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements.

Art. L. 511-4. (1) Le Gouvernement, réuni en conseil, détermine en dernière instance les branches économiques dont les difficultés conjoncturelles sont telles que la réduction de la durée normale de travail est inévitable, ceci sur avis d'un Comité de conjoncture dont l'organisation est déterminée par règlement grand-ducal. La durée de validité de cette décision ne peut être supérieure à douze mois. La décision est renouvelable sur avis du Comité de conjoncture.

(2) Les ministres ayant dans leurs attributions respectivement l'Emploi et l'Economie, sur avis du Comité de conjoncture et procédant par décision commune, désignent les entreprises appartenant à l'une de ces branches d'activité et décident de leur admission au bénéfice des subventions prévues à l'article L. 511-3.

(3) La décision ministérielle visée au paragraphe (2) peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées au paragraphe (1), mais se trouvent dans un lien de dépendance économique déterminant, constaté par le Comité de conjoncture, avec d'autres entreprises admises au bénéfice des dispositions de l'article L. 511-3 et qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

(4) La décision ministérielle peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées au paragraphe (1), mais qui sont confrontées à un cas de force majeure autre que ceux qui sont visés par l'article L. 532-1, dont la nature peut être précisée par règlement grand-ducal et qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

Art. L. 511-5. L'octroi d'une subvention est limité respectivement aux entreprises et aux établissements dans lesquels la réduction de la durée de travail n'excède pas, par mois et par travailleur, cinquante pour cent de la durée mensuelle normale de travail.

Art. L. 511-6. (1) Avant d'introduire sa demande en obtention d'une subvention, le chef d'entreprise est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel, le comité mixte d'entreprise, ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

(2) La demande de la direction de l'entreprise est adressée au secrétariat du Comité de conjoncture avant le douzième jour du mois précédant celui visé par la demande d'indemnisation pour raison de chômage partiel.

(3) La demande doit préciser les causes, les modalités et la durée prévisible de la réduction projetée de la durée de travail ainsi que le nombre de travailleurs touchés. Les informations à renseigner dans la demande peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(4) La demande doit obligatoirement porter la contresignature des délégués du personnel ou, dans les entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel, des salariés concernés. Cette contresignature vaut confirmation de la part des travailleurs d'avoir été informés préalablement des intentions de la direction de l'entreprise.

(5) Copie de cette demande est adressée incessamment par le secrétariat du Comité de conjoncture aux ministres ayant dans leurs attributions respectivement l'Emploi et l'Economie ainsi qu'à l'Administration de l'emploi.

Art. L. 511-7. (1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes (2), (3) et (4) sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de

la décision visée à l'article 511-4, paragraphe (1), mais au maximum cinq fois, successives ou non, sur présentation d'une nouvelle demande par la direction de l'entreprise et sur avis du Comité de conjoncture.

(2) Chaque sixième demande, successive ou non, et son multiple à l'intérieur de la période visée à l'article L. 511-4, paragraphe (1), entraîne un examen approfondi de la situation économique et financière de l'entreprise par le secrétariat du Comité de conjoncture. Sur base de cet avis, le Comité de conjoncture avise le Gouvernement en conseil du maintien des dispositions visées à l'article L. 511-3 au profit de l'entreprise intéressée.

Art. L. 511-8. Si le Gouvernement en conseil décide de ne pas proroger l'allocation d'une subvention, en application des dispositions visées à l'article L. 511-4, paragraphe (2), ou bien si la demande en obtention d'une subvention sur base des dispositions visées à l'article L. 511-3 n'est pas renouvelée, la direction de l'entreprise est tenue d'informer et d'entendre les délégations du personnel, le comité mixte d'entreprise, ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

Art. L. 511-9. Sont admis au bénéfice des prestations prévues au présent chapitre les travailleurs salariés régulièrement occupés par l'entreprise lors de la survenance du chômage, à condition de ne pas être couverts par un contrat d'apprentissage, d'être aptes au travail et âgés de moins de soixante-huit ans accomplis, et de ne pas jouir d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité.

Les travailleurs étrangers et apatrides résidant régulièrement au Grand-Duché sont assimilés aux travailleurs luxembourgeois.

Les travailleurs frontaliers sont assimilés aux travailleurs résidant régulièrement au Grand-Duché.

Art. L. 511-10. Sont à considérer comme travailleurs salariés régulièrement occupés par l'entreprise, tels que visés à l'article L. 511-9, les travailleurs qui:

1. sont légalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;
2. sont normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;
3. sont assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois.

Art. L. 511-11. La computation des heures de travail perdues, la détermination du taux de l'indemnité de compensation ainsi que la définition du salaire normal de référence font l'objet d'un règlement grand-ducal.

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

Les cotisations patronales de sécurité sociale, y compris les cotisations d'assurance contre les accidents et les cotisations dues aux caisses d'allocations familiales, restent à charge de l'employeur.

Art. L. 511-12. L'indemnité de compensation est prise en charge respectivement par le travailleur, par l'employeur et par l'Etat d'après les règles suivantes:

1. l'indemnité de compensation correspondant à la première tranche de seize heures est prise en charge par le travailleur et l'employeur selon des taux de participation à convenir entre les deux parties, sans que la part à supporter par le travailleur puisse excéder huit heures par mois; dans les entreprises liées par convention collective de travail, les taux de participation en question sont fixés d'un commun accord entre les parties signataires de la convention;
2. le montant de la subvention à accorder par l'Etat correspond au montant global de l'indemnité de compensation avancé par l'employeur pour les heures de travail perdues au-delà de seize heures par mois de calendrier.

Art. L. 511-13. (1) La liquidation, sur le Fonds pour l'emploi, de la subvention incombe à l'Administration de l'emploi qui reçoit à cet effet communication de toute décision afférente ayant été prise sur base des dispositions des sections 1 et 2 du présent chapitre.

(2) La subvention est liquidée au vu d'une déclaration de créance mensuelle établie par l'employeur.

(3) Cette déclaration de créance est accompagnée des décomptes mensuels individuels signés par les travailleurs concernés par le chômage partiel. Cette signature vaut confirmation de la part des travailleurs qu'ils ont touché les indemnités.

(4) Cette déclaration de créance, accompagnée des décomptes mensuels individuels, est à introduire auprès de l'Administration de l'emploi, sous peine de forclusion, dans les deux mois suivant le mois de survenance du chômage partiel.

(5) En attendant la vérification des déclarations de créance et des décomptes, un acompte à valoir sur le montant de la subvention peut être payé.

Art. L. 511-14. Les subventions accordées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

Art. L. 511-15. L'octroi de l'indemnité de compensation peut être subordonné à une prestation de travail ou à la fréquentation de cours de formation ou de rééducation professionnelles et d'enseignement général organisés par l'Etat ou l'employeur. En outre, le travailleur est tenu d'accepter toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée qui lui est proposée par son employeur ou par l'Administration de l'emploi. Les revenus provenant d'une telle occupation ou de toute autre activité occasionnelle peuvent être déduits de l'indemnité de compensation.

Section 3. Travaux extraordinaires d'intérêt général

Art. L. 511-16. Dans les conditions énoncées aux articles L. 511-1 et L. 511-2, le Gouvernement est autorisé à mettre en œuvre des travaux extraordinaires d'intérêt général assurant l'emploi productif de la main-d'œuvre rendue disponible.

Art. L. 511-17. (1) Le Gouvernement en conseil détermine, sur avis du Comité de conjoncture, les branches économiques qui éprouvent des difficultés conjoncturelles d'une gravité telle que leur admission à des travaux extraordinaires d'intérêt général s'impose.

(2) Sur la base de propositions des ministres compétents, le Gouvernement en Conseil fixe les critères desdits travaux et en arrête le programme. A cet effet, les communes et les autres personnes morales de droit public sont tenues, à la demande des ministres compétents, de soumettre au Gouvernement des propositions de travaux extraordinaires d'intérêt général répondant aux critères fixés.

Art. L. 511-18. (1) Le chef d'entreprise qui se propose d'occuper une partie de son personnel à des travaux extraordinaires d'intérêt général est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel, le comité mixte d'entreprise ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail. Il soumet ensuite à l'Administration de l'emploi une demande indiquant les renseignements nécessaires à l'appréciation de sa requête. Un règlement ministériel spécifie les éléments d'information à fournir.

(2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions décide de la recevabilité de la requête et de l'admission de l'entreprise requérante à des travaux extraordinaires d'intérêt général.

Art. L. 511-19. (1) Les contrats d'exécution des travaux extraordinaires d'intérêt général sont conclus par le Gouvernement avec les entreprises concernées. Pour la conclusion de ces contrats, il peut être dérogé à la législation sur les marchés publics de travaux et de fournitures. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et les modalités de ces contrats.

(2) Les prédicts contrats sont conclus en principe aux conditions pratiquées à ce moment pour des marchés comparables passés à des conditions normales.

Toutefois, des abattements forfaitaires tiennent compte de l'avantage dont profite l'entreprise du fait qu'elle ne doit pas procéder au licenciement de la main-d'œuvre rendue disponible.

Art. L. 511-20. Avant la conclusion des contrats visés à l'article précédent, le chef d'entreprise est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel, le comité mixte d'entreprise, ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

Art. L. 511-21. La coordination des travaux extraordinaires incombe à l'Administration de l'emploi, qui peut requérir le concours d'autres services publics.

Les services publics normalement compétents pour ces travaux en assument la surveillance pour le compte de l'Etat.

Art. L. 511-22. (1) Les relations d'emploi entre les employeurs et leur personnel sont maintenues.

(2) Le travailleur qui, à la suite d'une décision du chef d'entreprise et de l'accord de la délégation du personnel, est affecté à des travaux extraordinaires d'intérêt général, ne peut invoquer les dispositions de son contrat de travail pour s'opposer aux conséquences pouvant résulter, le cas échéant, de cette affectation quant à la nature et aux conditions du travail, l'aménagement des conditions de rémunération étant toutefois subordonné à l'approbation préalable du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(3) Lorsque le travailleur ne consent pas à subir ces conséquences, le contrat de travail peut être dénoncé par l'employeur ou par le travailleur conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. L. 511-23. Lorsqu'une entreprise, occupant moins de cent cinquante travailleurs, concourt à des travaux extraordinaires d'intérêt général et que de ce fait sa situation financière risque d'être compromise à tel point que le maintien ultérieur de l'emploi est mis en cause, une subvention peut lui être accordée à sa demande. Les conditions et les modalités d'allocation de ces subventions sont déterminées par un règlement grand-ducal qui peut en outre réduire le seuil numérique ci-dessus.

Art. L. 511-24. Les dépenses résultant de l'exécution des contrats visés à l'article L. 511-19 sont liquidées au vu d'une déclaration vérifiée par l'Administration de l'emploi et par les services publics normalement compétents.

En attendant la vérification de la déclaration, un acompte à valoir sur les montants déclarés peut être payé.

Art. L. 511-25. Les communes et les autres personnes morales de droit public, sur la proposition et pour le compte desquelles le Gouvernement fait exécuter des travaux extraordinaires d'intérêt général, remboursent à l'Etat les dépenses visées à l'article L. 511-24. Toutefois, le Gouvernement en conseil peut réduire d'un quart au maximum les montants à rembourser suivant l'intérêt particulier des travaux mis en œuvre.

Art. L. 511-26. Le titre III du présent livre, relatif à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire, est également applicable aux travailleurs occupés à des travaux extraordinaires d'intérêt général.

Section 4. Mesures diverses

Art. L. 511-27. Avant de procéder à des licenciements individuels d'ordre conjoncturel, l'employeur doit avoir informé l'Administration de l'emploi, au plus tard au moment du préavis de congédiement.

Art. L. 511-28. Est interdit tout travail salarié, lorsque celui qui s'y livre:

- sait que l'employeur ne possède pas l'agrément prévu par la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, ou

– sait que sa situation en qualité de salarié n'est pas régulière au regard de la législation concernant les retenues sur salaires et traitements ou de la législation relative à la sécurité sociale.

Le Gouvernement est habilité à préciser les situations définies ci-dessus par des règlements grand-ducaux, sur avis du Conseil d'Etat, après avoir demandé l'avis des chambres professionnelles intéressées et obtenu l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés.

Ces mêmes règlements déterminent les organes compétents et les autres mesures nécessaires à leur exécution.

Art. L. 511-29. Les infractions aux dispositions de l'article L. 511-28 et des règlements grand-ducaux y prévus, sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros, et, en cas de récidive dans les cinq ans, d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende jusqu'au double du maximum, ou d'une de ces peines seulement.

Les dispositions du livre Ier du Code pénal, ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle, sont applicables. Cependant, la confiscation spéciale est facultative.

Chapitre II – Mesures destinées à maintenir le plein emploi

Section 1. Objectifs

Art. L. 512-1. En vue de stimuler la croissance économique et de sauvegarder le plein emploi, l'Etat peut graduellement prendre et coordonner les mesures ci-après spécifiées.

Art. L. 512-2. Les mesures prévues à l'article qui précède sont mises en exécution d'une façon graduelle afin de tenir compte de quatre niveaux de gravité de la situation économique, conjoncturelle et structurelle.

Une action immédiate est entreprise pour stimuler la croissance économique et pour maintenir le plein emploi.

Des mesures plus incisives, spécifiées au présent chapitre, sont mises en application par voie de règlements grand-ducaux, lorsque les seuils 1, 2 et 3 sont respectivement atteints.

Les seuils de déclenchement sont déterminés par le nombre de demandeurs d'emploi, qu'ils soient sans emploi ou sous préavis de licenciement, tel qu'il est relevé dans les statistiques officielles de l'Administration de l'emploi.

Le premier seuil est atteint lorsque mille cinq cents demandeurs d'emploi, qu'ils soient sans emploi ou sous préavis de licenciement, sont enregistrés.

Le second seuil opère lorsque le critère numérique spécifié ci-dessus atteint deux mille cinq cents unités.

Le troisième seuil est atteint lorsque, après l'échéance du deuxième seuil, une menace de chômage aigu se précise. Cette menace est à constater par application des critères énoncés et suivant la procédure décrite au présent chapitre.

Section 2. Comité de coordination tripartite

Art. L. 512-3. (1) Un Comité de coordination tripartite est appelé à émettre son avis préalablement à la prise de mesures nécessaires après qu'un des trois seuils de déclenchement a été atteint. La mission de consultation implique entre autres un examen de la situation économique et sociale globale et une analyse de la nature du chômage.

(2) Le Comité de coordination tripartite est composé de quatre membres du Gouvernement, de quatre représentants des employeurs et de quatre délégués des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national. Pour chaque membre titulaire, il y a un membre suppléant.

(3) Un règlement grand-ducal détermine le mode de désignation des membres titulaires et suppléants, précise les modalités de délibération et arrête le fonctionnement du comité.

Section 3. Comité permanent de l'emploi

Art. L. 512-4. (1) Un Comité permanent de l'emploi auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions est chargé d'examiner au moins tous les six mois la situation en matière d'emploi et de chômage dans le cadre du suivi des décisions en matière d'emploi du Comité de coordination tripartite.

(2) Le Comité permanent de l'emploi, comprenant douze membres, est composé paritairement de représentants du Gouvernement, de représentants des organisations professionnelles les plus représentatives des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national. Il est placé sous la présidence du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui procède également à la nomination des membres du comité.

Les représentants des employeurs et des salariés sont nommés sur proposition respectivement des organisations des employeurs et des syndicats.

(3) Les attributions et les modalités d'organisation et de fonctionnement du Comité permanent de l'emploi sont déterminées par règlement grand-ducal.

Section 4. Mesures d'intervention sur le marché de l'emploi

Art L. 512-5. Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales ne peut plus être délivrée:

1. aux titulaires d'une telle autorisation, qui bénéficient de ce chef d'une pension de retraite et dont les ressources globales dépassent le niveau du salaire social minimum;
2. aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente, en cas de pré-retraite dont respectivement la rémunération, la pension et l'indemnité d'attente dépassent le salaire social minimum.

Les dispositions du premier alinéa ne sont pas applicables lorsque l'octroi de l'autorisation est susceptible de créer de nouveaux emplois ou d'éviter la suppression d'emplois existants.

Un règlement grand-ducal précise la date d'entrée en vigueur des dispositions du premier alinéa.

Art. L. 512-6. Dans l'intérêt de la rééducation professionnelle et du recyclage des travailleurs menacés de perdre leur emploi, le Gouvernement en conseil peut charger le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions d'organiser des cours de rééducation professionnelle ou de formation professionnelle complémentaire, dont les modalités d'organisation sont déterminées par règlement grand-ducal.

Art. L. 512-7. L'employeur qui occupe du personnel cumulant la rémunération, en espèces ou en nature, lui versée avec une pension de vieillesse, dont le niveau dépasse celui du salaire social minimum, luxembourgeoise ou non, est tenu de déclarer ce personnel à l'Administration de l'emploi avant l'expiration du mois qui suit sa mise au travail.

L'employeur indique la nature exacte de l'emploi occupé, l'aptitude professionnelle et la qualification du travailleur.

Art. L. 512-8. (1) L'octroi des subventions destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels, tel que prévu au chapitre Ier du présent titre et à ses règlements d'exécution, peut être étendu aux entreprises ou à l'un ou plusieurs de leurs établissements confrontés à des difficultés structurelles, pour leur faciliter leur adaptation et leur permettre de maintenir un niveau satisfaisant de l'emploi.

(2) L'application de mesures préventives de licenciements et de mesures correctives et d'accompagnement dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements confrontés à des difficultés structurelles est sujette aux conditions suivantes:

1. il doit être établi que, pour chaque entreprise ou établissement concernés, le constat d'une baisse prononcée de son taux d'activité porte sur une période d'au moins six mois;

2. il faut que les difficultés mentionnées ci-dessus n'aient pas pour seule origine une récession économique généralisée;
3. il faut qu'une reprise normale des affaires assurant le maintien de l'emploi dans un délai raisonnable soit incertaine.

Art. L. 512-9. Dans les conditions énoncées à l'article L. 512-8, paragraphe (2) et à l'article L. 511-2, des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements.

Art. L. 512-10. Les entreprises ou établissements auxquels s'appliquent les contraintes de l'article L. 512-8 peuvent également demander le bénéfice des subventions visées à l'article L. 512-9.

Art. L. 512-11. (1) Les ministres ayant respectivement l'Emploi et l'Economie dans leurs attributions, sur avis du Comité de conjoncture et procédant par décision commune, désignent en dernière instance les entreprises à admettre et déterminent la durée maximale de leur admission au bénéfice des subventions visées à l'article L. 512-9, sur base d'un plan de redressement à présenter préalablement par la direction de l'entreprise. Le plan de redressement, dont la structure peut être précisée par règlement grand-ducal, doit contenir l'engagement de la direction de l'entreprise de réaliser des objectifs quantifiables suivant un échéancier à convenir.

(2) A l'intérieur de la période maximale définie en fonction des objectifs du plan de redressement, les demandes de subventions visées à l'article L. 512-9, qui peuvent être renouvelées de mois en mois, sont à présenter par la direction de l'entreprise dans les conditions énoncées aux articles L. 511-5 et L. 511-6.

(3) Les ministres ayant respectivement l'Emploi et l'Economie dans leurs attributions peuvent, dans des circonstances exceptionnelles et sur avis du Comité de conjoncture, admettre au bénéfice des subventions visées à l'article L. 512-9 les entreprises qui, à la suite de difficultés structurelles ou d'investissements de rationalisation, ont conclu des accords de réduction programmée de l'emploi, comprenant notamment, pour le mois concerné par le chômage partiel, des licenciements pour motifs économiques, avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Au cas où les résiliations précitées de contrats de travail sont constitutives d'un licenciement collectif, les dispositions des articles L. 166-1 et suivants sont applicables. L'accord de réduction de personnel visé au premier alinéa et, le cas échéant, le plan social élaboré en application de l'article L. 166-2, font partie intégrante du plan de redressement visé au paragraphe (1).

(4) Le ministre ayant l'Economie dans ses attributions peut charger le secrétariat du Comité de conjoncture du suivi de l'exécution du plan de redressement. En fonction des objectifs du plan de redressement et sur requête, le secrétariat du Comité de conjoncture informe la direction de l'entreprise sur les mesures accompagnatrices qui existent en matière de formation des travailleurs restants, de réinsertion des travailleurs qui sont licenciés suivant le plan social convenu, d'investissement matériel et immatériel et de promotion commerciale et l'assiste dans l'élaboration du dossier et dans les démarches administratives à entreprendre auprès des autorités compétentes pour pouvoir en bénéficier.

*Section 5. Mesures contractuelles de réduction des coûts de production
dans l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi*

Art. L. 512-12. (1) Les entreprises touchées par des difficultés structurelles ou conjoncturelles particulièrement graves équivalant à un cas de force majeure sur le plan économique peuvent conclure avec les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national des accords collectifs portant réduction des coûts de production dans l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi.

Ces accords ne peuvent déroger dans un sens défavorable au travailleur aux normes minimales inscrites dans les lois et règlements relatifs aux conditions du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

Le cas échéant, ils peuvent être conclus avant l'arrivée du terme contractuel de la convention collective de travail liant l'entreprise, ceci par dérogation aux dispositions de l'article L. 162-9.

(2) Sont fondées à faire usage de la faculté ouverte au paragraphe (1), les entreprises qui peuvent faire état de mesures internes de lutte contre le chômage et le sous-emploi et qui, en outre, ont sollicité et obtenu pour une durée minimale de six mois l'application des dispositions des articles 511-3 et 512-8.

Le Comité de coordination tripartite émet un avis quant au bien-fondé d'une demande d'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif portant réduction des coûts de production dans l'intérêt de la sauvegarde des emplois.

(3) Les accords collectifs portant réduction des coûts de production dans l'intérêt de la sauvegarde des emplois conclus entre une entreprise et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ne prennent effet qu'après avoir obtenu l'homologation du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Ces accords peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et du personnel de la profession pour laquelle ils ont été conclus.

La déclaration d'obligation générale se fait dans les formes et suivant la procédure inscrites à l'article L. 164-8.

*Section 6. Mesures d'application générale et de solidarité nationale
en cas d'aggravation de la situation économique et sociale*

Art. L. 512-13. (1) En cas d'aggravation de la situation économique et sociale se traduisant notamment par une divergence sensible du taux d'inflation intérieur par rapport à la moyenne des principaux partenaires commerciaux ou une détérioration de la compétitivité des entreprises luxembourgeoises sur les marchés internationaux, le Gouvernement convoque incessamment le Comité de coordination tripartite.

Le Gouvernement lui soumet les mesures législatives et réglementaires qu'il juge nécessaires aux fins de redresser la situation économique et sociale et qui peuvent porter, suivant les besoins, notamment sur:

1. les modalités d'application de l'échelle mobile – y compris la limitation temporaire du nombre et des effets des tranches indiciaires et du plafonnement de celles-ci à partir d'un certain seuil de revenu qui peuvent être adaptées temporairement aussi bien pour les rémunérations salariées que pour toutes les autres catégories de revenus;
2. le blocage temporaire des marges et des prix des produits et des services, y compris les loyers, dans la mesure où les facteurs de hausse ne résultent pas soit d'un acte des autorités publiques, soit d'une initiative de fournisseurs étrangers;
3. l'allongement des délais de préavis de licenciement.

(2) L'avis du Comité de coordination tripartite porte tant sur l'appréciation de la situation économique et sociale ayant motivé sa saisine par le Gouvernement que sur les propositions de ce dernier en vue de redresser la situation. Le Comité de coordination tripartite se prononce à la majorité des membres de chacun des groupes représentant les employeurs et les syndicats les plus représentatifs sur le plan national, la délégation gouvernementale exprimant son attitude conformément à la position arrêtée au sein du Gouvernement.

(3) Au cas où la majorité prévue par le paragraphe (2) n'est pas réunie, le Gouvernement peut, après consultation du Comité de coordination tripartite, nommer un médiateur chargé de soumettre au comité une proposition motivée destinée à redresser la situation économique dans le délai qui lui est imparti par le Gouvernement.

(4) Tant dans l'hypothèse du paragraphe (1) que dans celle du paragraphe (3), le Comité de coordination tripartite émet son avis dans le délai qui lui est imparti par le Gouvernement.

(5) Après avoir entendu le Comité de coordination tripartite en son avis ou après l'expiration du délai imparti, le Gouvernement peut saisir la Chambre des députés de toutes mesures législatives dans les domaines visés au paragraphe (1) et destinées à redresser la situation économique.

(6) Les conditions et modalités de nomination du médiateur et ses attributions ainsi que les indicateurs économiques servant à l'appréciation du seuil critique d'aggravation de la situation économique et sociale au sens du paragraphe (1) requis pour la saisine du Comité de coordination tripartite par le Gouvernement sont déterminés par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

Section 7. Sanctions pénales

Art. L. 512-14. Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros l'employeur qui ne se conforme pas à l'obligation de déclaration visée à l'article L. 512-7.

TITRE II

Indemnités de chômage complet

Chapitre Premier – Régime général

Section 1. Bénéficiaires

Art. L. 521-1. (1) En cas de cessation des relations d'emploi, le travailleur sans emploi, habituellement occupé à plein temps par un employeur, a droit à l'octroi d'une indemnité de chômage complet, pourvu qu'il réponde aux conditions d'admission déterminées à l'article L. 521-3.

(2) Il en est de même du travailleur

1. occupé à temps partiel au sens de l'article L. 123-1 concernant le travail volontaire à temps partiel, à condition qu'il ait effectué régulièrement seize heures de travail au moins par semaine auprès du même employeur;
2. au service de plusieurs employeurs, à condition qu'il ait perdu un ou plusieurs emplois d'un total de seize heures au moins par semaine dans un délai d'un mois et que le revenu de travail mensuel qui lui reste soit inférieur à cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés âgés de plus de dix-huit ans occupés à plein temps;
3. tombant dans le champ d'application de l'article L. 551-6, paragraphe (2), à condition que la première décision de reclassement se rapporte à un ou plusieurs emplois d'un total de seize heures au moins par semaine et que le revenu de travail mensuel restant soit inférieur à cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés âgés de plus de dix-huit ans occupés à plein temps.

Pour le travailleur à temps partiel embauché sur un poste de travail libéré partiellement par un travailleur admis à la préretraite progressive, les conditions d'obtention de l'indemnité de chômage prévues à l'alinéa qui précède ne sont pas applicables.

Art. L. 521-2. Les dispositions de l'article L. 521-1 sont applicables sans distinction de sexe ou de nationalité.

Section 2. Conditions d'admission

Art. L. 521-3. Pour être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le travailleur doit répondre aux conditions d'admission suivantes:

1. être chômeur involontaire;
2. être domicilié sur le territoire luxembourgeois et y avoir perdu son dernier emploi, sans préjudice des règles applicables en vertu de la réglementation communautaire ou de conventions bilatérales ou multilatérales en vigueur;
3. être âgé de seize ans au moins et de soixante-quatre ans au plus;
4. ne pas être bénéficiaire d'une pension de vieillesse, d'une pension d'invalidité, d'une allocation mensuelle d'invalidité ou d'une rente plénière d'accident;
5. être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères sont fixés par règlement grand-ducal;

6. être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics;
7. remplir la condition de stage définie à l'article L. 521-6.

Art. L. 521-4. (1) Aucune indemnité de chômage n'est due:

1. en cas d'abandon non justifié du dernier poste de travail, sauf si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants;
2. en cas de licenciement pour motif grave.

(2) Dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission.

Le président de la juridiction du travail statue d'urgence, l'employeur entendu ou dûment convoqué.

L'Administration de l'emploi peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée; à cet effet, le greffe lui adresse copie de la requête introductive visée au premier alinéa.

La demande visée au premier alinéa n'est recevable qu'à condition que le demandeur d'emploi ait suffi aux conditions visées à l'article L. 521-7 et qu'il ait porté préalablement le litige concernant son licenciement devant la juridiction du travail compétente.

(3) Le président de la juridiction du travail détermine la durée pour laquelle l'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage est autorisée, sans préjudice des conditions d'attribution visées à l'article L. 521-3. La durée ne peut être supérieure à cent quatre-vingt-deux jours de calendrier.

Le chômeur peut demander, conformément à la procédure du paragraphe (2) du présent article, la prorogation de l'autorisation d'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage sans que la durée totale de l'autorisation ne puisse excéder trois cent soixante-cinq jours de calendrier.

(4) L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision.

Elle est susceptible d'appel qui est porté, par voie de simple requête, endéans les quarante jours à partir de la notification de la décision par la voie du greffe, devant le président de la Cour supérieure de Justice ou le conseiller à la Cour par lui délégué. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Au cas où le licenciement du travailleur a été déclaré justifié en première instance, l'ordonnance du président de la juridiction du travail autorisant l'attribution provisionnelle cesse de sortir ses effets nonobstant appel ou opposition.

Les ordonnances visées au présent paragraphe n'ont pas, au principal, l'autorité de la chose jugée.

(5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, traitements ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt.

Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au travailleur dans les cas visés au présent paragraphe.

(6) Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du travailleur ou non justifiée la démission du travailleur motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au

Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Lorsque l'Administration de l'emploi procède à l'exécution du jugement ou de l'arrêt ordonnant le remboursement visé à l'alinéa qui précède, le travailleur peut solliciter le bénéfice d'un sursis d'exécution auprès du président de la juridiction qui a prononcé la condamnation. Le président statue en référé dès le dépôt de la demande au greffe. Il peut prendre tous renseignements utiles concernant la situation matérielle du travailleur.

(7) Lors de la saisine de la juridiction du travail compétente du fond du litige, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le travailleur qui a introduit auprès de l'Administration de l'emploi une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.

Art. L. 521-5. N'est pas à considérer comme apte au travail, au sens des dispositions de l'article L. 521-3, le travailleur dont la capacité de travail est réduite de deux tiers et plus de la capacité normale d'un travailleur, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle.

Section 3. Condition de stage

Art. L. 521-6. (1) Répondent à la condition de stage prévue à l'article L. 521-3, le travailleur occupé à plein temps et le travailleur occupé habituellement à temps partiel sur le territoire luxembourgeois conformément à l'article L. 521-1 à titre de salarié lié par un ou plusieurs contrats de louage de services, pendant au moins vingt six semaines au cours des douze mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics.

Toutefois, pour le travailleur occupé habituellement à temps partiel pendant moins de vingt heures par semaine, le temps de travail effectué au cours de la période de référence de douze mois n'est mis en compte que pour la moitié pour le calcul de la période de stage de vingt-six semaines.

Pour l'application des dispositions du premier alinéa, les périodes de détention du détenu libéré qui est demandeur d'emploi sont assimilées à des périodes d'activité, à moins que la direction de l'établissement pénitentiaire ou de la maison d'éducation ne fasse état du refus du détenu de se prêter à des mesures de formation professionnelle ou d'initiation au travail à lui proposées pendant sa période de détention.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, ne peuvent être comptées pour le calcul du stage que des périodes ayant donné lieu à affiliation obligatoire auprès d'un régime d'assurance pension.

(2) Lorsque la période de référence de douze mois comprend des périodes d'incapacité de travail ou de capacité de travail réduite d'un taux égal ou supérieur à cinquante pour cent, celle-ci est prorogée, si nécessaire, pour une période d'une durée égale à celle de l'incapacité de travail ou de la capacité de travail réduite.

La même règle est applicable lorsque ladite période de référence comprend des périodes de détention, des périodes de service militaire ou des périodes de chômage indemnisé.

(3) Après épuisement des droits à l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions de l'article L. 521-11 et sous réserve de l'accomplissement des autres conditions d'admission prévues à l'article L. 521-3, le droit à l'indemnité de chômage complet s'ouvre à nouveau au plus tôt après une période de douze mois qui suit la fin des droits lorsque les conditions de stage prévues au présent article sont remplies. Dans ce cas, la période de référence à prendre en considération pour le calcul de la période de stage commence à courir au plus tôt à l'expiration des droits.

(4) Le demandeur d'emploi qui ne répond pas à la condition de stage visée au paragraphe (1) est admissible à l'indemnité de chômage complet lorsque et aussi longtemps qu'il est affecté à une tâche déclarée d'utilité publique conformément aux dispositions de l'article L. 523-1.

La ou les périodes d'affectation et d'indemnisation sont comptées pour le calcul des périodes maximales d'indemnisation visées à l'article L. 521-11.

Section 4. Conditions d'inscription

Art. L. 521-7. Pour bénéficier de l'indemnité de chômage complet, le travailleur sans emploi est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics et d'y introduire sa demande d'indemnisation.

Les administrations communales peuvent être appelées à prêter leur concours dans ce domaine.

Art. L. 521-8. (1) Sous réserve des dispositions du paragraphe (3) ci-après, le droit à l'indemnité de chômage complet prend cours à partir de la première journée de chômage, à condition que le travailleur se fasse inscrire comme demandeur d'emploi le jour même au plus tard de la survenance du chômage et qu'il introduise sa demande d'indemnisation dans les deux semaines au plus tard de l'ouverture du droit à l'indemnité.

(2) Pour l'application des dispositions du paragraphe (1), les périodes rémunérées de préavis légal, de congé payé et d'incapacité du travail temporaire dépassant ou suivant la dernière journée de travail effective ne sont pas à considérer comme journées de chômage.

(3) En cas d'inscription tardive comme demandeur d'emploi, le droit à l'indemnité prend cours le jour même de l'inscription. En cas d'introduction tardive de la demande d'indemnisation, l'indemnité est accordée avec effet rétroactif portant sur quatorze jours de calendrier au maximum.

(4) Aucune indemnité n'est toutefois due ni pour les journées de chômage isolées, ni pour le samedi ou le dimanche constituant la première ou la seconde journée de chômage.

Section 5. Obligations

Art. L. 521-9. (1) Les bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics, aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux.

(2) Le travailleur qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité de chômage complet pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

(3) Les administrations communales peuvent être appelées à prêter leur concours dans ce domaine.

Art. L. 521-10. (1) Les travailleurs qui désirent bénéficier de l'indemnité de chômage complet sont tenus de produire les pièces justificatives et de donner les informations qui leur sont demandées à cet effet par les bureaux de placement publics.

(2) Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives.

(3) Les institutions de sécurité sociale peuvent être appelées à fournir aux services compétents de l'Administration de l'emploi toutes informations nécessaires à l'instruction des demandes d'attribution, de maintien, de reprise ou de prorogation de l'indemnité de chômage complet.

Section 6. Durée de l'indemnisation

Art. L. 521-11. (1) L'indemnité de chômage complet est due pour trois cent soixante-cinq jours de calendrier au maximum par période de vingt-quatre mois.

(2) Sans préjudice des autres conditions d'admission visées à l'article L. 521-3, le droit à l'indemnité de chômage du chômeur âgé de cinquante ans accomplis et dont les droits à l'indemnisation sont épuisés conformément aux dispositions du paragraphe (1) est maintenu, à sa demande, pour une période de:

- 12 mois au plus, lorsque le chômeur justifie de 30 années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension;
- 9 mois au plus, lorsque le chômeur justifie de 25 années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension;
- 6 mois au plus, lorsque le chômeur justifie de 20 années au moins d'assurance obligatoire de l'assurance pension.

Le chômeur réadmis à l'indemnité de chômage complet dans le cas visé au paragraphe (4) de l'article L. 521-6, ne peut, après les avoir épuisés, solliciter sa réadmission au bénéfice des droits visés au présent paragraphe.

Un règlement grand-ducal peut déterminer les conditions et modalités d'application des dispositions du présent paragraphe.

(3) Le directeur de l'Administration de l'emploi peut autoriser, sur requête, le maintien ou la reprise du droit à l'indemnité de chômage complet pour une nouvelle période de cent quatre-vingt-deux jours de calendrier au plus, dans l'intérêt de chômeurs particulièrement difficiles à placer, dont les droits sont épuisés conformément aux dispositions du paragraphe (1), et qui ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du paragraphe (2).

Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède un règlement grand-ducal définit le chômeur particulièrement difficile à placer en raison de considérations inhérentes à sa personne.

Le chômeur indemnisé sur la base des dispositions du présent paragraphe qui vient à remplir les conditions visées au paragraphe (2) peut, le cas échéant, solliciter le maintien de l'indemnisation jusqu'au terme des périodes maximales d'indemnisation visées audit paragraphe.

Le chômeur indemnisé dont les droits sont venus à expiration conformément aux dispositions du paragraphe (1), est forclos à demander le maintien de l'indemnisation sur la base des dispositions du présent paragraphe, lorsqu'une demande afférente n'a pas été introduite dans les trois mois qui suivent la fin de ses droits.

(4) Le droit à l'indemnité de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé affecté à des stages, cours ou travaux d'utilité publique conformément aux dispositions de l'article L. 523-1 peut être maintenu pour une période de six mois au plus à compter de l'expiration du droit à l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions du paragraphe (1).

(5) Le droit à l'indemnité de chômage complet proportionnelle du demandeur d'emploi indemnisé engagé en remplacement d'un salarié admis à la préretraite progressive conformément aux dispositions du titre VIII, chapitre IV du présent livre est maintenu pendant la durée de la préretraite du salarié concerné.

(6) Lorsque l'indemnisation du chômage complet est prorogée sur la base des dispositions des paragraphes (2) à (5), la période de référence de vingt-quatre mois, visée au paragraphe (1), est allongée d'une période égale à la période maximale pour laquelle la prolongation de l'indemnisation est attribuée.

Art. L. 521-12. (1) Le droit à l'indemnité de chômage complet cesse:

1. lorsque les limites prévues à l'article L. 521-11 sont atteintes, ou
2. lorsqu'une ou plusieurs conditions d'octroi ne sont plus remplies, ou
3. lorsque la limite d'âge de 65 ans accomplis est dépassée, ou
4. en cas de refus non justifié d'un poste de travail approprié, ou
5. en cas de refus non justifié du chômeur de participer à des stages, cours ou travaux d'utilité publique lui assignés par l'Administration de l'emploi conformément au paragraphe (3) de l'article L. 523-1.

(2) Le travailleur qui, en cours d'indemnisation, transfère son domicile à l'étranger, peut continuer à bénéficier des indemnités dans les conditions et les limites inscrites dans les instruments des Communautés européennes, les conventions bilatérales et multilatérales régissant la matière et les arrangements bilatéraux et multilatéraux pris en exécution de ces instruments. Cette règle vaut également pour l'indemnisation d'un chômeur complet venant de l'étranger.

Art. L. 521-13. (1) En cas d'interruption du chômage, le service de l'indemnité de chômage complet reprend le jour même de la nouvelle inscription comme demandeur d'emploi, pourvu que les conditions d'octroi de l'indemnité soient toujours remplies. Sont applicables les dispositions des articles L. 521-7 et L. 521-8.

(2) Lorsque l'interruption du chômage est inférieure à cinq jours ouvrables, le service de l'indemnité de chômage peut reprendre par dérogation au paragraphe (4) de l'article L. 521-8 à partir d'un samedi ou d'un dimanche, à condition que l'inscription comme demandeur d'emploi soit effectuée le premier jour ouvrable de la semaine qui suit.

Section 7. Montant de l'indemnité de chômage complet

Art. L. 521-14. (1) Le montant de l'indemnité de chômage complet est de quatre-vingts pour cent du salaire brut antérieur du travailleur sans emploi, sans pouvoir être supérieur à la rémunération brute qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur rémunéré sur la base de deux cent cinquante pour cent du salaire social minimum de référence. Il est adapté aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe (1) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Pour les travailleurs occupés avant la survenance du chômage soit à temps plein, soit à temps partiel, soit alternativement à temps plein et à temps partiel et qui sont inscrits au titre de demandeurs d'emploi à temps partiel comportant une durée inférieure à celle de leur ancien emploi, l'indemnité de chômage complet est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail de l'emploi à temps partiel demandé.

Pour le chômeur bénéficiaire d'une modération d'impôt au titre de l'article 123 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu en raison de la charge d'un enfant au moins, le taux d'indemnisation visé à l'alinéa qui précède est porté à quatre-vingt-cinq pour cent.

Lorsque le chômage dépasse la durée de cent quatre-vingt-deux jours de calendrier au cours d'une période de douze mois, le plafond de deux cent cinquante pour cent visé au premier alinéa est ramené à deux cents pour cent du salaire social minimum de référence.

En cas de maintien de l'indemnité de chômage conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 521-11, le plafond visé à l'alinéa qui précède est ramené à cent cinquante pour cent du salaire social minimum de référence.

Toutefois, la dégressivité du plafond fixée aux deux alinéas qui précèdent n'est pas applicable aux chômeurs appelés à bénéficier d'une préretraite-ajustement en vertu de l'article L. 582-2. Il en est de même pour les chômeurs engagés en remplacement d'un salarié admis à la préretraite progressive conformément aux dispositions du titre VIII, chapitre IV du présent livre.

(2) Les taux d'abattement du salaire social minimum ayant trait à l'âge du bénéficiaire sont applicables aux indemnités résultant de l'application des dispositions du paragraphe (1).

(3) L'indemnité de chômage complet est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires. Toutefois, la part patronale des charges sociales est imputée sur le Fonds pour l'emploi.

Art. L. 521-15. (1) Le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur la base du salaire brut effectivement touché par le travailleur sans emploi au cours des trois mois ayant précédé celui de la survenance du chômage, mais en tenant compte des variations du coût de la vie.

Sont compris dans le salaire de base les indemnités pécuniaires de maladie et les primes et suppléments courants à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Les pertes de rémunération subies par le salarié au cours de la période de référence au titre de la réduction de la durée de travail en raison de chômage partiel, de nature conjoncturelle ou structurelle, ou de chômage dû aux intempéries hivernales, sont mises en compte pour la détermination du niveau de l'indemnité de chômage complet.

(2) La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque la rémunération de base accuse pendant la période de référence un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur à la rémunération annuelle moyenne touchée par le salarié.

Art. L. 521-16. (1) Lorsqu'il s'agit de l'indemnisation de travailleurs occupés à temps partiel ou de travailleurs au service de plusieurs employeurs, le montant maximum de l'indemnité prévu à l'article L. 521-14 est réduit, en tenant compte de la durée de travail antérieure.

(2) Dans des cas exceptionnels, et notamment lorsque le chômage résulte d'un licenciement pour manque de qualification ou inaptitude professionnelle ou lorsque les informations valables sur la rémunération antérieure font défaut, le montant de l'indemnité de chômage est fixé d'office, en tenant compte de la profession et de la qualification professionnelle du travailleur.

Art. L. 521-17. Au cas où le chômeur indemnisé est engagé à temps partiel conformément aux dispositions du titre VIII, chapitre IV du présent livre, concernant la préretraite progressive, le montant de l'indemnité de chômage complet calculé conformément à la présente section est adapté au prorata du temps de travail fixé au contrat de travail conclu par le chômeur engagé en remplacement du salarié admis à la préretraite progressive.

Art. L. 521-18. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 521-1, paragraphe (2), le chômeur indemnisé est tenu de déclarer aux bureaux de placement publics tous revenus d'une activité professionnelle rémunérée, régulière ou occasionnelle, en cours d'indemnisation. De tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent de la rémunération de référence visée à l'article L. 521-14, paragraphe (1), paragraphe (4) ou paragraphe (3). S'il y a lieu, la partie de ces revenus dépassant le plafond précité est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet.

Cette règle ne s'applique pas aux revenus de travail dont continue à jouir le travailleur au service de plusieurs employeurs, à moins qu'il n'y ait augmentation de ces revenus. Le cas échéant, le montant complémentaire est à déduire de l'indemnité de chômage complet.

(2) Le chômeur indemnisé est tenu en outre de déclarer aux bureaux de placement publics tous autres revenus généralement quelconques. Au cas où ces revenus dépassent le plafond de une fois et demie le salaire social minimum de référence, la partie de ces revenus dépassant le plafond précité est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet.

(3) Pour la détermination du montant dépassant les plafonds visés aux paragraphes (1) et (2), l'Administration de l'emploi est habilitée à demander aux impétrants toutes pièces et tous certificats qu'elle juge nécessaires à cette constatation, notamment les attestations concernant les montants gagnés accessoirement ou des certificats relatifs aux revenus à délivrer par l'Administration des contributions.

(4) Le versement de l'indemnité de chômage peut être tenu en suspens tant que les pièces requises n'ont pas été communiquées à l'Administration de l'emploi.

(5) Les dispositions des paragraphes (1) à (4) sont inapplicables à la rémunération revenant aux chômeurs indemnisés engagés du chef du remplacement du salarié admis à la préretraite progressive conformément aux dispositions du titre VIII, chapitre IV du présent livre relatif à la retraite progressive.

Chapitre II – Chômage des jeunes

Art. L. 522-1. (1) Pour l'application du chapitre Ier et du présent chapitre, le jeune qui, à la fin de sa formation de base à plein temps, se trouve sans emploi, est assimilé au travailleur habituellement occupé par un employeur, à condition qu'il soit domicilié sur le territoire luxembourgeois à la fin de sa formation.

(2) Il est dispensé de la condition de stage visée à l'article L. 521-6, pourvu qu'il s'inscrive comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics dans les douze mois suivant la fin de sa formation, qu'il n'ait pas dépassé l'âge de vingt et un ans le jour de son inscription et qu'il demeure inscrit comme demandeur d'emploi au cours des périodes visées au paragraphe (3) ci-après.

Un règlement grand-ducal peut, dans des cas particuliers, relever la limite d'âge prévue à l'alinéa qui précède, sans que toutefois cette limite ne puisse dépasser l'âge de vingt-huit ans.

(3) Le droit à l'indemnité de chômage complet du jeune visé au présent article s'ouvre après un délai d'inscription comme demandeur d'emploi de trente-neuf semaines.

Toutefois, pour le jeune dont la durée de la formation scolaire dépasse neuf années d'études ou qui a terminé des cours ou stages de formation visés à l'article L. 523-1, paragraphe (1) ou des stages de préparation en entreprise, ce délai est ramené à vingt-six semaines.

Par dérogation aux dispositions des deux alinéas ci-dessus, le jeune demandeur d'emploi est admissible à l'indemnité de chômage complet lorsque et aussi longtemps qu'il est affecté à une tâche déclarée d'utilité publique conformément aux dispositions de l'article L. 523-1, paragraphe (2).

La ou les périodes d'affectation et d'indemnisation sont computées pour le calcul des périodes maximales d'indemnisation visées à l'article L. 521-11 et, en cas de besoin, pour le calcul des périodes de stage visées aux articles L. 521-6 et L. 522-1.

(4) En cas d'admission au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le jeune touche une indemnité correspondant à soixante-dix pour cent du salaire social minimum auquel il pourrait prétendre en cas d'occupation normale comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'adolescent âgé de seize ans et de dix-sept ans accomplis et qui ne justifie pas avoir passé avec succès un examen de fin d'apprentissage touche une indemnité correspondant à quarante pour cent du salaire social minimum auquel il pourrait prétendre en cas d'occupation normale comme travailleur non qualifié.

Dans le cas visé au deuxième alinéa du paragraphe (1) de l'article L. 521-14, les taux d'indemnisation visés au présent paragraphe sont majorés de cinq pour cent.

Art. L. 522-2. (1) Les dispositions de l'article L. 522-1 s'appliquent tant au jeune qui a terminé un cycle d'études déterminé qu'à celui qui renonce à la poursuite de ses études en cours de formation. Elles s'appliquent également au jeune qui a déjà occupé un emploi sans répondre à la condition de stage, de même qu'au jeune stagiaire et apprenti qui se trouve sans emploi à la fin de sa formation soit en raison de la résiliation du contrat de stage ou d'apprentissage par l'employeur ou sur la base d'un commun accord, soit à la suite de l'interruption de la formation en cours.

En cas de renonciation aux études ou à la formation au cours d'une année d'études ou de formation, la période de stage prévue au paragraphe (3) de l'article L. 522-1 ne prend cours qu'à la fin de l'année scolaire.

(2) Aucune indemnité n'est toutefois due lorsque le chômage résulte de l'abandon non justifié d'un poste de travail, d'un licenciement pour motif grave ou de la résiliation du contrat d'apprentissage ou du contrat de stage pour motif grave.

(3) Les dispositions de l'article L. 521-4 sont applicables.

Art. L. 522-3. (1) Les cours d'orientation et d'initiation professionnelles et les périodes de stage ou de cours visés au paragraphe (1) de l'article L. 523-1 sont assimilés à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi pour l'application des dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 522-1, à condition qu'ils aient été complètement suivis ou accomplis.

Il en est de même des périodes couvertes par contrat d'apprentissage, des périodes de travail effectuées après la fin de la formation, des stages ou des cours visés au paragraphe (1) de l'article L. 523-1 ainsi que des périodes de formation professionnelle terminées avec succès et qui ont donné lieu à assurance auprès des organismes de sécurité sociale.

(2) Les périodes de service militaire passées aux centres luxembourgeois de formation des forces publiques sont assimilées à des périodes de formation pour l'application des dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 523-1.

(3) Les périodes d'incapacité de travail temporaire et d'indisponibilité temporaire pour le marché de l'emploi n'interrompent pas le cours des périodes d'inscription prévues au paragraphe (3) de l'article L. 522-1, pourvu que leur durée globale ne dépasse pas trente jours de calendrier.

Chapitre III – *Insertion professionnelle, réinsertion professionnelle et occupation des demandeurs d'emploi*

Art. L. 523-1. (1) Conformément aux orientations prioritaires de gestion et dans les limites des moyens financiers de la section spéciale du Fonds pour l'emploi, le ministre ayant dans ses attributions la Formation professionnelle organise dans le Centre national de formation professionnelle continue, à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Administration de l'emploi, des cours d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle, des cours de préformation et de formation professionnelle, des cours de formation professionnelle complémentaire ainsi que des cours d'adaptation, de reconversion ou de perfectionnement professionnels ainsi que des actions locales à l'intention des jeunes en transition vers la vie active.

Le concours de la section spéciale du Fonds pour l'emploi est également attribué aux institutions publiques et privées qui organisent des cours de préformation, d'initiation et de formation professionnelle à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Administration de l'emploi, dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre l'institution formatrice et les ministres ayant dans leurs attributions l'Emploi et la Formation professionnelle.

Une indemnité de formation respectivement un complément d'indemnité de formation peut être attribué aux demandeurs d'emploi qui participent à une mesure de formation visée par les alinéas qui précèdent. Les modalités de l'attribution ainsi que le montant de l'indemnité sont déterminés par règlement grand-ducal.

Les cours, stages ou autres mesures de préparation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle visés au présent paragraphe peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'Etat, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif. Dans ce cas, les dispositions des alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe (2) du présent article sont applicables.

(2) Sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, le Gouvernement en conseil peut décider l'organisation de travaux d'utilité publique destinés à l'occupation des demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'Administration de l'emploi.

Le chômeur indemnisé affecté à une tâche déclarée d'utilité publique, décidée sur la base des dispositions de l'alinéa qui précède, a droit à une indemnité complémentaire dont le niveau est déterminé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions compte tenu de la nature de la tâche prestée. L'indemnité complémentaire n'est pas considérée comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L. 521-18. Elle est soumise aux charges sociales et fiscales conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 521-14.

L'indemnité complémentaire ainsi que les dépenses notamment d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection ainsi que tous autres frais connexes sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi.

Le Gouvernement en conseil établit les conditions et modalités de déroulement, d'encadrement, de suivi et de contrôle des travaux et, le cas échéant, les modalités de participation financière de la collectivité ou de l'institution bénéficiaire des travaux.

(3) L'attribution ou le maintien de l'indemnité de chômage complet peuvent être subordonnés à la participation du chômeur à des stages de préparation en entreprise, à des actions de formation, à des travaux d'utilité publique ou à des expériences de travail mis en œuvre sur la base du présent article.

Chapitre IV – Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés

Art. L. 524-1. Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. L. 524-2. Le demandeur d'emploi, admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsque le demandeur d'emploi refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. L. 524-3. (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité de stage versée par l'Administration de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

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

Art. L. 524-4. Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au Fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté, la participation de l'entreprise est ramenée à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés peut modifier les taux prévus à l'alinéa qui précède sans que ces taux ne puissent être ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à soixante-quinze pour cent.

Art. L. 524-5. En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme autre revenu pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Art. L. 524-6. Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise, et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. L. 524-7. (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

L'employeur doit informer en temps utile son ancien stagiaire s'il répond aux qualifications et profil exigés.

L'ouvrier stagiaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

(2) Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre V – Chômage des indépendants

Art. L. 525-1. (1) Peuvent solliciter l'application des dispositions du présent titre, les travailleurs indépendants qui ont dû cesser leur activité en raison de difficultés économiques et financières, pour des raisons médicales, ou par le fait d'un tiers, lorsqu'ils s'inscrivent comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi, à la condition qu'ils justifient de cinq années au moins d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole ou à la Caisse de pension des employés privés et qu'ils soient domiciliés sur le territoire luxembourgeois au moment de la cessation de leur activité.

Toutefois, pour la computation de la période de stage de cinq ans visée à l'alinéa qui précède, les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont cumulables à condition que l'indépendant ait exercé une activité indépendante depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation.

Le directeur de l'Administration de l'emploi peut ramener jusqu'à une année la condition de l'assurance obligatoire visée au premier alinéa dans des cas exceptionnels dûment justifiés, lorsque la cessation de l'activité se trouve motivée par la force majeure ou par le fait d'un tiers.

(2) Les travailleurs indépendants visés au paragraphe (1) sont dispensés de la condition de stage visée à l'article L. 521-6 pourvu qu'ils se fassent inscrire comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement publics dans les trois mois suivant la fin de leur activité et qu'ils introduisent leur demande d'indemnisation dans les deux mois au plus tard du droit à indemnité.

(3) En cas d'admission au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le travailleur indépendant visé au paragraphe (1) du présent article a droit à une indemnité correspondant à quatre-vingts pour cent du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette cotisable en matière d'assurance pension. L'indemnité de chômage complet ne peut excéder les plafonds visés à l'article L. 521-14; elle ne peut être inférieure à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum de référence.

Chapitre VI – Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active

Art. L. 526-1. Au cas où la convention collective de travail prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche de chômeurs, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, une prime correspondant au montant des cotisations sociales dues pour le salarié nouvellement embauché, inscrit à l'Administration de l'emploi avant son embauche.

Le paiement de la prime cesse dès que le chômeur embauché quitte l'entreprise.

Art. L. 526-2. (1) Au cas où un salarié âgé de plus de quarante-neuf ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le montant de la prime visée au paragraphe (1) correspond à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à plein temps vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à plein temps ou si l'embauche concerne un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté.

(3) Le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1).

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est du sexe sous-représenté et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à plein temps, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspond à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

(4) L'employeur doit rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

Art. L. 526-3. Le Fonds pour l'emploi prend en charge les frais de déplacement et les frais de garde d'enfants encourus par les parents en situation monoparentale disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur à une fois et demie le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le Service national d'action sociale ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

Chapitre VII – Dispositions administratives

Art. L. 527-1. (1) Les décisions portant attribution, maintien, reprise, prorogation, refus ou retrait de l'indemnité de chômage, suspension de la gestion du dossier et retardement du début de l'indemnisation, ainsi que les décisions ordonnant le remboursement des indemnités sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet.

Les décisions portant refus d'attribution, refus de maintien, refus de prorogation, retrait de l'indemnité, suspension du traitement du dossier et retardement du début de l'indemnisation doivent être motivées et notifiées au requérant par lettre recommandée à la poste.

(2) Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe (1) peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

La demande en réexamen doit être introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

La commission spéciale se compose de trois membres titulaires représentant les employeurs et de trois membres titulaires représentant les travailleurs; les membres titulaires ainsi qu'un membre suppléant pour chaque membre titulaire sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur proposition du groupe des membres employeurs et sur proposition du groupe des membres travailleurs de la Commission nationale de l'emploi.

Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions désigne le président de la commission de même que deux fonctionnaires appelés à le suppléer en cas de besoin.

Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'organisation, de fonctionnement, de délibération et de vote de la commission de même que les règles de procédure applicables devant la commission.

(3) Contre les décisions prises par la commission spéciale un recours est ouvert au requérant débouté, au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et au directeur de l'Administration de l'emploi. Ce recours est porté devant le Conseil arbitral des assurances sociales; il n'a pas d'effet suspensif.

Le recours doit être formé, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision attaquée; sont applicables les règles de procédure à suivre devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

(4) L'appel contre les décisions du Conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales selon les règles tracées par les lois et règlements en vigueur pour le contentieux en matière d'accidents de travail; il n'a pas d'effet suspensif.

(5) Un règlement grand-ducal peut adapter les procédures visées aux paragraphes (3) et (4) aux particularités de la matière régie par le présent titre.

Art. L. 527-2. L'indemnité de chômage complet n'a ni le caractère ni les conséquences des secours alloués en application de la loi du 28 mai 1897 sur le domicile de secours.

Art. L. 527-3. S'il a été constaté que des indemnités ont été accordées à la suite d'une erreur matérielle, celles-ci sont redressées ou supprimées.

Les indemnités indûment payées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

Art. L. 527-4. Sont punies d'un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement, à moins qu'une peine plus forte ne résulte d'une autre disposition légale, ceux qui ont frauduleusement amené l'Administration de l'emploi à fournir des indemnités de chômage qui n'étaient pas dues ou n'étaient dues qu'en partie.

La tentative de ce délit est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 2.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

TITRE III

Indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique

Chapitre Premier – Chômage dû aux intempéries

Art. L. 531-1. (1) En cas de chômage involontaire directement causé par des intempéries, les travailleurs salariés et les apprentis, ci-après dénommés les travailleurs, occupés dans les secteurs du bâtiment et du génie civil ainsi que dans les branches artisanales connexes, dont l'activité normale se déroule sur les chantiers, et qui subissent des pertes de rémunération sans qu'il y ait interruption des relations d'emploi, ont droit à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération selon les conditions et les modalités fixées par le présent titre.

(2) Un règlement grand-ducal peut étendre l'application du paragraphe (1) à d'autres secteurs ou branches économiques touchés par des intempéries exceptionnelles.

(3) Sur demande des employeurs concernés, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut appliquer les dispositions du présent chapitre à des entreprises déterminées autres que celles prévues aux paragraphes (1) et (2), à condition qu'il s'agisse de chômage résultant immédiatement d'intempéries.

Art. L. 531-2. (1) Sont considérés comme intempéries, en vue de l'application du présent chapitre, la pluie, le froid, la neige, le gel et le dégel, à condition que l'effet direct et immédiat des intempéries entraîne l'impraticabilité du lieu de travail, ou bien rende l'accomplissement des travaux impossible ou dangereux, eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique des travaux à exécuter.

(2) Sur demande des personnes ou services de protection et de prévention de l'entreprise concernée au sens de l'article L. 322-2, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ou le fonctionnaire délégué à cet effet, sur avis de l'employeur et du service de santé au travail compétent conformément au titre II du présent livre relatif aux services de santé au travail, peut, en cas de chaleur exceptionnelle, admettre au bénéfice des dispositions du présent chapitre les travailleurs dont l'accomplissement du travail est rendu dangereux eu égard à leur santé ou leur sécurité par suite de l'effet direct et immédiat de la chaleur et de ses conséquences.

Art. L. 531-3. La décision concernant la cessation du travail appartient à l'employeur ou à son représentant dûment mandaté sur le lieu du travail, après consultation du représentant du personnel dûment mandaté sur le lieu du travail. Dans les entreprises soumises à l'obligation légale de faire élire

une délégation du personnel, le représentant du personnel précité est obligatoirement un membre de la délégation ou un travailleur désigné par la délégation du personnel.

Art. L. 531-4. L'employeur est tenu d'informer l'Administration de l'emploi du chômage dû aux intempéries au plus tard le jour ouvrable suivant celui de la survenance du chômage. La déclaration de chômage doit être renouvelée chaque mois, et pour chaque période de chômage lorsqu'il y a eu reprise du travail à plein temps pendant une semaine au moins.

Art. L. 531-5. (1) L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions qui précèdent.

(2) Les décisions sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi ou par le fonctionnaire par lui délégué à cet effet. Les décisions de refus ou de restitution sont motivées et notifiées au requérant par lettre recommandée à la poste.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L. 527-1.

La demande en réexamen doit être introduite par lettre recommandée et, sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

(3) Contre les décisions prises par la commission spéciale un recours est ouvert au requérant débouté, au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et au directeur de l'Administration de l'emploi. Ce recours est porté devant le Conseil arbitral des assurances sociales; il n'a pas d'effet suspensif.

Le recours doit être formé, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision attaquée; sont applicables les règles de procédure à suivre devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

(4) L'appel contre les décisions du Conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales selon les règles tracées par les lois et règlements en vigueur pour le contentieux en matière d'accidents de travail; il n'a pas d'effet suspensif.

(5) Un règlement grand-ducal peut préciser les procédures visées aux paragraphes (3) et (4) en tenant compte des particularités de la matière régie par le présent chapitre.

Chapitre II – Chômage accidentel ou technique involontaire

Art. L. 532-1. (1) En cas d'interruption partielle ou totale du fonctionnement de l'entreprise due à des sinistres revêtant le caractère de force majeure se produisant indépendamment de la volonté de l'employeur et du personnel, une subvention peut être allouée à l'employeur qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engage à maintenir les contrats de travail ou d'apprentissage de son personnel et à lui verser une indemnité compensatoire de rémunération pour les pertes de rémunération subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans l'entreprise.

(2) Toutefois, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur avis de l'Administration de l'emploi, peut étendre le bénéfice de la subvention visée au paragraphe (1) à l'entreprise dont l'activité se trouve totalement interrompue ou sensiblement réduite du fait de travaux de voirie ou d'infrastructure décidés par l'administration compétente, d'une durée supérieure à un mois, entravant sérieusement l'accès de la clientèle, à condition que la réduction de l'activité en question entraîne une diminution notable du chiffre d'affaires par rapport à une période d'activité normale.

Art. L. 532-2. Les montants alloués à l'employeur en vertu d'un contrat d'assurance conclu auprès d'une compagnie d'assurances pour les heures de travail perdues en raison de chômage accidentel ou technique sont déduits des subventions prévues à l'article L. 532-1, pour autant qu'ils concernent des heures perdues au-delà de la tranche telle que définie à l'article L. 533-9, point 1.

Art. L. 532-3. (1) Avant d'introduire une demande en obtention d'une subvention auprès de l'Administration de l'emploi, le chef d'entreprise est tenu d'informer et d'entendre les délégations du per-

sonnel, le comité mixte d'entreprise, ainsi que les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

(2) L'employeur est tenu d'informer l'Administration de l'emploi du chômage involontaire dû à un sinistre, en indiquant la réduction de la durée de travail, les causes, les modalités, la durée prévisible de la réduction et le nombre de travailleurs concernés, au plus tard le jour ouvrable suivant celui de l'interruption.

Copie en est adressée incessamment par l'Administration de l'emploi au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Art. L. 532-4. Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions décide, sur avis de l'Administration de l'emploi, de l'admission de l'entreprise au bénéfice des subventions prévues à l'article L. 532-1.

Chapitre III – Dispositions communes

Art. L. 533-1. (1) Sont admis au bénéfice des dispositions du chapitre Ier et du chapitre II du présent titre les travailleurs qui, involontairement et en dehors de tous motifs d'ordre personnel, ne peuvent plus travailler régulièrement par suite de l'effet immédiat des intempéries, à condition:

1. d'être légalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché;
2. d'être occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché au moment de la survenance du chômage;
3. d'être assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
4. d'être aptes au travail et âgés de moins de soixante-huit ans accomplis, et de ne pas jouir d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité.

(2) Toutefois, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur avis de l'Administration de l'emploi, admettre au bénéfice des dispositions du chapitre Ier et du chapitre II du présent titre les travailleurs occupés, lors de la survenance du chômage, sur un lieu de travail situé dans les régions limitrophes du Grand-Duché, à condition:

1. qu'ils soient légalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois;
2. que le lieu de travail concerné se situe à cinquante kilomètres au plus du point de frontière le plus proche;
3. qu'ils soient assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
4. qu'ils soient aptes au travail et âgés de moins de soixante-huit ans accomplis, et de ne pas jouir d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité.

(3) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur avis de l'Administration de l'emploi, peut accorder des dérogations au point 2 du paragraphe (2), sur demande de l'employeur, dans des cas exceptionnels dûment justifiés.

Art. L. 533-2. (1) Les travailleurs temporairement absents lors de la survenance du chômage par suite de congé de maladie, de congé payé ou de congé non payé, sont assimilés, à partir du jour où ils entrent au service de leur employeur sur le lieu de travail concerné, aux travailleurs effectivement occupés sur ce lieu de travail le jour de la survenance du chômage.

(2) L'indemnité compensatoire de rémunération n'est pas due pour ces absences temporaires.

(3) L'indemnité compensatoire de rémunération n'est pas due non plus pour les périodes de congé collectif et pour les deux semaines qui comprennent les jours de Noël et de Nouvel An, sauf en cas de travail autorisé pendant ces périodes. Lorsque la journée de Noël tombe un dimanche, le délai de carence de deux semaines prend cours le lundi qui précède le 25 décembre.

Art. L. 533-3. L'indemnité compensatoire de rémunération est due tant pour les heures de chômage isolées que pour les journées entières ou consécutives de chômage.

Art. L. 533-4. Sans préjudice des dispositions du livre Ier, titre III, chapitre II relatif au prêt temporaire de main-d'œuvre, l'employeur doit affecter ou détacher, pour autant que possible, les travailleurs touchés par le chômage dû aux intempéries ou sinistres, soit dans d'autres entreprises, établissements, parties d'entreprise, ateliers, chantiers ou lieux de travail, soit à des travaux de chômage. Il en informe sans délai l'Administration de l'emploi.

Art. L. 533-5. Les travailleurs sont tenus d'accepter toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée qui leur est offerte par l'Administration de l'emploi ou leur employeur, sous peine de suppression du droit à l'indemnité compensatoire de rémunération pour la semaine en cours, ou, en cas de récidive, pour le mois en cours.

Sous peine des mêmes sanctions, les travailleurs sont tenus à la fréquentation de cours d'éducation, de rééducation ou d'enseignement général organisés par l'Etat, les établissements publics ou l'employeur, ainsi qu'à la participation à des mesures d'éducation et de formation continue organisées par les instances et organismes professionnels agréés par l'autorité compétente.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le travailleur salarié qualifié ayant une expérience confirmée, légalement occupé dans une entreprise déterminée depuis douze mois au moins, peut refuser, de l'accord de son employeur, un emploi dans une autre entreprise qui lui est offert par l'Administration de l'emploi, sans que ce refus ne donne lieu à la sanction prévue au premier alinéa du présent article.

Art. L. 533-6. La notion d'emploi approprié au sens de l'article L. 533-5 est définie conformément au règlement grand-ducal pris en exécution de l'article 521-3.

Art. L. 533-7. Tant l'employeur que l'Administration de l'emploi peuvent obliger les travailleurs au chômage à se présenter régulièrement ou sur convocation au lieu de travail habituel, sans que cette obligation ne puisse créer des charges supplémentaires pour les travailleurs par rapport aux pratiques usuelles de l'entreprise ou du secteur en matière de transport à destination du lieu de travail.

Art. L. 533-8. (1) L'employeur qui occupe des travailleurs répondant aux conditions qui précèdent est tenu de leur verser une indemnité compensatoire de rémunération jusqu'à la reprise du travail ou jusqu'à la cessation des relations d'emploi.

L'employeur est tenu d'avancer l'indemnité en la payant aux échéances normalement prévues, sous peine de suppression de l'intervention financière du Fonds pour l'emploi dans l'octroi de l'indemnité.

(2) Les sommes ainsi avancées par l'employeur lui sont remboursées dans les conditions et limites et selon les modalités déterminées à l'article L. 533-13.

Art. L. 533-9. L'indemnité compensatoire de rémunération est due pour chaque heure de travail perdue involontairement et en dehors de tous motifs d'ordre personnel au-delà d'un nombre de huit heures au maximum par mois de calendrier, sans préjudice des dispositions de l'article L. 533-13, point 1.

Sont à déduire du nombre des heures perdues:

1. les heures de travail perdues qui ont été récupérées à l'entreprise au cours du mois considéré,
2. les heures de travail effectuées au cours du mois pour le compte d'autres employeurs; le travailleur est tenu de signaler à son employeur normal les heures de travail accessoires ainsi effectuées,
3. les heures de travail supplémentaires dépassant la durée de travail hebdomadaire normale du travailleur.

Les sanctions prévues à l'article L. 533-5 sont applicables aux travailleurs qui omettent de faire des déclarations ou qui font des déclarations inexactes au sujet des heures de travail accessoires effectuées ou qui, sans motifs valables, refusent de récupérer des heures de travail perdues.

Art. L. 533-10. La durée hebdomadaire de travail à mettre en compte pour la fixation du nombre normal des heures de travail du mois considéré et, partant, du nombre des heures de travail perdues, est la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat de travail ou d'apprentissage du travailleur ou de l'apprenti concerné. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en considération.

Cette durée ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de travail hebdomadaire normale prévue dans la loi ou dans les conventions collectives de travail applicables.

Pour les travailleurs à temps partiel, cette durée ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de travail prévue au contrat, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Art. L. 533-11. Le montant brut de l'indemnité horaire compensatoire de rémunération est fixé à quatre-vingts pour cent de la rémunération horaire moyenne brute effectivement touchée par le travailleur au cours des trois mois ayant précédé le mois de la survenance du chômage, sans qu'il puisse toutefois dépasser le montant de deux cent cinquante pour cent du salaire social minimum horaire revenant à un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins.

Sont compris dans la rémunération horaire brute au sens de l'alinéa qui précède les indemnités pécuniaires de maladie et les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

L'indemnité compensatoire de rémunération est soumise aux charges fiscales et sociales généralement prévues en matière de rémunérations, à l'exception toutefois des cotisations d'assurance contre les accidents et des cotisations dues en matière de prestations familiales.

La rémunération horaire brute au sens des alinéas qui précèdent d'un travailleur rémunéré au mois est obtenue en divisant la rémunération mensuelle brute au sens du deuxième alinéa par cent soixante-treize heures.

Art. L. 533-12. Les heures de travail perdues indemnisées en vertu du présent titre sont assimilées à des heures de travail effectives pour l'application des dispositions légales ou contractuelles ayant trait à l'octroi de congés payés et d'autres avantages dont l'attribution ou les modalités sont liées à l'accomplissement d'une certaine durée de travail. Cependant, les heures de travail perdues ne sont pas imputées sur la durée de la période d'essai qui est prorogée en conséquence.

Art. L. 533-13. L'indemnité compensatoire de rémunération avancée par l'employeur concerné en vertu des dispositions du présent titre est prise en charge respectivement par le travailleur, par l'employeur et par le Fonds pour l'emploi selon les modalités suivantes:

1. l'indemnité compensatoire de rémunération correspondant à la première tranche de seize heures perdues au maximum par mois de calendrier est prise en charge à parts égales par l'employeur et par le travailleur. Pour les travailleurs à temps partiel visés par l'article L. 123-6, la tranche définie ci-avant est adaptée au prorata de la durée de travail contractuelle;
2. le montant du remboursement à verser par le Fonds pour l'emploi à l'employeur concerné correspond au montant global de l'indemnité compensatoire de rémunération avancée par l'employeur pour les heures de travail perdues au-delà de la tranche telle que définie au point 1 ci-dessus;
3. le versement de l'indemnité compensatoire de rémunération et le remboursement par le Fonds pour l'emploi selon les modalités fixées au présent article sont limités à un maximum de trois cent cinquante heures de travail par travailleur et par année de calendrier. En cas d'intempéries rigoureuses ou de sinistre grave d'une durée exceptionnelle, ce nombre-limite peut être majoré, par décision du Gouvernement en conseil sur avis de l'Administration de l'emploi, jusqu'à cinq cents heures;
4. les rémunérations dues pour les jours de congé payé et pour les jours fériés légaux ou d'usage ainsi que d'autres prestations extra-légales restent à charge de l'employeur;
5. les cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception toutefois des cotisations d'assurance contre les accidents et des cotisations dues en matière de prestations familiales, restent à charge de l'employeur;
6. le remboursement est refusé pour des heures ou journées de chômage reconnues comme non justifiées;
7. le remboursement est refusé pour les heures ou journées de chômage non déclarées en temps utile à l'Administration de l'emploi conformément aux articles L. 531-4 et L. 532-3, dans la mesure où ce retard avait provoqué des dépenses qui auraient pu être évitées;

8. le refus de remboursement prononcé en vertu des points 6 et 7 ne peut préjudicier le droit du travailleur de toucher l'indemnité compensatoire de rémunération conformément aux articles L. 533-8 et L. 533-9.

Art. L. 533-14. (1) Au début du mois suivant celui de la survenance du chômage, l'employeur adresse à l'Administration de l'emploi une déclaration de créance portant sur le montant des indemnités compensatoires de rémunération à rembourser. Cette déclaration est accompagnée de décomptes mensuels individuels signés par les travailleurs concernés par le chômage dû aux intempéries ou le chômage accidentel ou technique. Cette signature vaut confirmation, de la part des travailleurs, d'avoir touché les montants indiqués.

Les décomptes mensuels individuels peuvent être dénoncés par les travailleurs moyennant lettre recommandée dans les quarante jours suivant la date à laquelle les décomptes sont entrés à l'Administration de l'emploi. La dénonciation doit être motivée et indiquer les droits invoqués.

La déclaration de créance précitée, accompagnée des décomptes mensuels individuels, est à introduire auprès de l'Administration de l'emploi sous peine de forclusion, dans les douze mois suivant le mois de survenance du chômage.

(2) Dans l'attente de la vérification des décomptes mensuels présentés par l'employeur, le Fonds pour l'emploi leur verse, sur le vu d'une déclaration appuyée par des pièces justificatives, des acomptes à valoir sur les remboursements, de l'ordre de quatre-vingt-dix pour cent du montant présumé des remboursements à effectuer.

Art. L. 533-15. Pour autant que de besoin, les travailleurs indemnisés en vertu des dispositions du présent titre peuvent être assurés contre le risque accident à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut en fixer les modalités d'exécution.

Art. L. 533-16. De l'accord de l'Administration de l'emploi, les administrations communales sont autorisées à occuper les travailleurs visés par le présent titre à des travaux de déblaiement de la voie publique.

Le Fonds pour l'emploi prend à charge trente pour cent des rémunérations brutes accordées aux travailleurs concernés, à l'exclusion toutefois des cotisations patronales de sécurité sociale et des suppléments accordés pour heures de travail effectuées en dehors de l'horaire de travail normal.

Art. L. 533-17. Les indemnités accordées par suite d'une erreur matérielle sont redressées ou supprimées.

Sans préjudice des droits des travailleurs de toucher l'indemnité compensatoire de rémunération, les montants indûment payés aux employeurs sur base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

TITRE IV

Placement des travailleurs

Chapitre Premier – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée

Art. L. 541-1. Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de cinquante ans accomplis et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi depuis au moins un mois.

Le remboursement des cotisations prévu à l'alinéa qui précède est maintenu pendant une période ne pouvant dépasser sept ans.

Art. L. 541-2. Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indem-

nisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de trente ans au moins et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi depuis au moins douze mois.

Le remboursement des cotisations prévu à l'alinéa qui précède est maintenu pendant une période ne pouvant dépasser deux ans pour les chômeurs âgés de trente ans et trois ans pour les chômeurs âgés de plus de quarante ans.

Art. L. 541-3. (1) Le remboursement des cotisations sociales prévu aux articles qui précèdent est soumis à la condition que l'embauche du chômeur fasse l'objet d'un contrat de travail soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée de vingt-quatre mois et qu'elle comporte une occupation de vingt heures de travail au moins par semaine.

(2) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil.

Dans ce cas, par dérogation aux articles L. 541-1 et L. 541-2 ainsi qu'à l'alinéa qui précède, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat.

(3) Par dérogation aux dispositions des articles L. 541-1 et L. 541-2 le remboursement des cotisations pour les contrats à durée déterminée n'est maintenu que pendant une période de dix-huit mois.

Art. L. 541-4. La décision du remboursement des cotisations de sécurité sociale est prise par le directeur de l'Administration de l'emploi.

Tout employeur désireux d'obtenir le bénéfice de ce remboursement doit, sous peine de forclusion, en faire la demande au directeur de l'Administration de l'emploi dans les deux mois suivant l'embauchage.

Le remboursement se fait sur la base d'une déclaration trimestrielle adressée, avec pièces à l'appui, à l'Administration de l'emploi.

Les modalités d'exécution du présent article peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

Chapitre II – Formation professionnelle continue

Section 1. Organisation de la formation professionnelle continue

Art. L. 542-1. La formation professionnelle continue a pour objectifs:

1. d'aider les personnes titulaires d'une qualification professionnelle à adapter celle-ci à l'évolution du progrès technologique et aux besoins de l'économie, à la compléter ou à l'élargir;
2. d'offrir aux personnes exerçant une activité professionnelle, soit salariée, soit indépendante, ou à des chômeurs l'occasion de se préparer aux diplômes et aux certificats visés par le présent chapitre et d'obtenir une qualification professionnelle dans un système de formation accélérée;
3. d'appuyer et de compléter, sur proposition des chambres professionnelles concernées, l'apprentissage pratique dispensé en entreprise.

Art. L. 542-2. La formation professionnelle continue au sens de l'article précédent peut être organisée par:

1. le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
2. les chambres professionnelles;
3. les communes;
4. les associations privées agréées individuellement à cet effet par ledit ministre.

Une Commission de coordination propose au ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions les modalités de l'organisation de la formation professionnelle continue. Cette commission comprend, outre le directeur à la Formation professionnelle et les représentants du ministre ayant dans ses attributions la Formation professionnelle, des représentants des ministres ayant dans leurs attributions l'Emploi, les Classes moyennes, l'Agriculture et la Viticulture, la Santé et l'Intérieur, pour autant

que ceux-ci sont concernés, des représentants des chambres professionnelles concernées et des représentants des directeurs des lycées techniques.

La composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de la Commission de coordination ainsi que les indemnités des membres sont fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 542-3. La formation professionnelle continue organisée par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, ci-après désigné par „le ministre“, se fait dans des centres de formation professionnelle continue, appelés par la suite les centres.

La création de ces centres se fait par arrêté grand-ducal.

Sur décision du ministre, des cours de formation professionnelle continue peuvent fonctionner également dans les lycées techniques, sous le contrôle et l'autorité du directeur concerné.

Art. L. 542-4. Dans ces centres, le ministre peut organiser en outre:

- des cours de formation pratique à l'intention des élèves de l'enseignement complémentaire;
- des cours d'orientation et d'initiation professionnelles à l'intention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle préparatoires au certificat d'initiation technique et professionnelle, en coopération avec un lycée technique conformément à l'article 12 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'intention des chômeurs et des travailleurs menacés de perdre leur emploi;
- des cours de réadaptation et de rééducation professionnelles et fonctionnelles.

Art. L. 542-5. La direction des centres de formation continue est assurée par le directeur à la Formation professionnelle, assisté du directeur adjoint à la Formation professionnelle.

Le directeur à la Formation professionnelle est responsable de la bonne marche des cours, de leur gestion administrative, budgétaire et pédagogique, de la guidance des personnes inscrites et de l'évaluation de leurs performances. Il a le pouvoir hiérarchique sur le personnel administratif, technique et enseignant affecté ou détaché aux centres.

Il fait au ministre les propositions qu'il juge nécessaires ou utiles pour la bonne marche des centres. Il lui soumet annuellement un rapport sur les activités des centres et sur les rapports avec les instances consultatives.

Il propose au ministre les conventions avec les institutions luxembourgeoises ou étrangères nécessaires pour atteindre les objectifs de la formation continue.

Art. L. 542-6. Le ministre détache aux centres le personnel administratif, technique et auxiliaire nécessaire, à plein temps ou à temps partiel, suivant les besoins.

Les cours sont assurés suivant les besoins par des enseignants fonctionnaires détachés à plein temps ou à temps partiel, ou par des chargés de cours dont les conditions de rémunération sont déterminées par règlement du Gouvernement en conseil.

Pour la guidance psycho-pédagogique, il est fait appel à des psychologues et éducateurs soit détachés, soit engagés à titre d'employés de l'Etat.

Section 2. Soutien et développement de la formation continue

Art. L. 542-7. (1) La formation professionnelle continue, au sens du présent chapitre, désignée par la suite par le terme „la formation“, comprend toutes les activités de formation ou d'enseignement, à l'exclusion de l'enseignement ou de la formation scolaire, ayant pour objet:

1. l'adaptation de la qualification du travailleur et du chef d'entreprise par la mise à niveau de leurs compétences aux techniques et technologies d'organisation, de production ou de commercialisation;
2. le recyclage du travailleur et du chef d'entreprise en vue d'accéder à une autre activité professionnelle;

3. la promotion du travailleur par le biais de sa préparation à des tâches ou des postes plus exigeants ou à plus grande responsabilité et la mise en valeur de compétences et de potentiels non ou incomplètement utilisés.

La formation prévue par le présent chapitre ne concerne que le secteur privé de l'économie, sans distinction de l'activité professionnelle. Elle ne concerne pas la formation organisée par l'Etat et les communes.

(2) Cette formation doit s'inscrire dans le cadre d'un plan ou projet de formation prévus à l'article L. 542-9.

Toutefois, les formations éligibles ne dépassant pas un montant annuel total de 12.395 euros font l'objet d'une évaluation pédagogique et financière dont les modalités sont à définir par règlement grand-ducal, alors que les formations éligibles, dépassant un montant annuel total de 12.395 euros, doivent s'inscrire dans le cadre des plans ou projets de formation cités.

(3) La formation vise les travailleurs salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et liés par un contrat de travail à une entreprise légalement établie au Grand-Duché et y exerçant principalement leur activité.

Elle s'applique aux chefs d'entreprises artisanales, commerciales, industrielles, agricoles ou forestières légalement établies au Luxembourg.

Elle s'applique, pour la formation organisée par des organismes professionnels agréés, aux demandeurs d'emploi, selon des modalités à définir par règlement grand-ducal.

Peuvent participer également aux mesures de formation les personnes bénéficiant d'un congé de quelque nature que ce soit ou ayant quitté temporairement l'entreprise pour des raisons personnelles.

Art. L. 542-8. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 542-2, nul ne peut à titre principal ou accessoire exercer l'activité de formation professionnelle continue s'il n'est en possession d'une autorisation du ministre ayant dans ses attributions le Droit d'établissement.

Cette autorisation n'est requise que pour autant que la formation est dispensée à des tiers et en dehors de l'entreprise, à l'exception des formations prévues au paragraphe (2).

(2) Ne sont pas soumis aux obligations d'autorisation définies au paragraphe (1):

1. les organismes de formation professionnelle continue légalement établis dans un pays membre de l'Union européenne ou dans un pays ayant ratifié un traité bilatéral avec le Grand-Duché de Luxembourg sur cette matière et disposant d'une autorisation dans le pays d'origine;
2. les entreprises, fournisseurs de matériel et de services favorisant le progrès technologique et dispensant une formation en relation avec ce matériel.

Art. L. 542-9. (1) L'accès à la formation se fait conformément aux conditions et modalités fixées soit par une convention collective applicable à l'entreprise, soit par un plan de formation, soit par un projet de formation.

(2) Au cas où l'accès à la formation se fait par convention collective, celle-ci en fixe le cadre général conformément aux dispositions de l'article L. 162-12, paragraphe (4), point 2. Un plan ou projet de formation peut préciser les conditions et les modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Au cas où l'accès des travailleurs salariés à la formation se fait dans le cadre d'un plan ou projet de formation, indépendamment de l'existence d'une convention collective, les plans et projets précisent les conditions et modalités pratiques conformément à l'article L. 542-11.

(4) Les plans et projets de formation peuvent concerner, soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique, soit un groupe professionnel déterminé.

Avant leur mise en œuvre, les plans ou projets de formation visés aux paragraphes (2) et (3) sont soumis pour avis au comité mixte ou, à défaut, à la délégation du personnel concernée.

Art. L. 542-10. (1) Afin de bénéficier des dispositions financières du présent chapitre, la moitié au moins du temps consacré à la formation doit se situer dans l'horaire normal de travail.

(2) Les périodes de formation fixées pendant des heures normales de travail sont assimilées à des périodes de service.

(3) Les périodes de formation fixées en dehors des heures normales de travail ouvrent droit, pour le salarié, soit à un congé de compensation correspondant à cinquante pour cent des heures de formation professionnelle continue, soit à une indemnité pécuniaire calculée au taux normal des heures de travail.

Les périodes de formation situées en dehors des heures normales de travail ne sont pas considérées comme temps de travail au sens du livre Ier, titre Ier.

(4) Les modalités de compensation qui se font soit en temps de travail soit sous forme pécuniaire sont déterminées entre parties.

La convention collective ou la négociation entre parties peuvent modifier le taux de compensation en faveur du travailleur concerné.

Art. L. 542-11. (1) Les plans et projets de formation visés à l'article L. 542-9 doivent obtenir, sur demande écrite, l'approbation du ministre.

Toutefois, une ou des actions de formation éligibles au titre des articles L. 542-12 à L. 542-14 présentées par une entreprise au cours d'un exercice et ne dépassant pas un montant total de 12.395 euros, remplissent les conditions de cofinancement par l'Etat par la présentation avant la fin de l'exercice d'un bilan de formation, d'un décompte financier et d'une évaluation de conformité aux dispositions du présent chapitre.

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, le plan ou le/les projet(s) éligibles au titre des articles L. 542-12 à L. 542-14 et dépassant le montant total de 12.395 euros doivent présenter les données suivantes:

1. les objectifs de formation;
2. le budget des projets/plans prévus par l'entreprise;
3. l'avis de la délégation du personnel ou du comité mixte d'entreprise;
4. les renseignements fournis en matière de formation professionnelle continue par l'employeur aux salariés d'une entreprise en dessous de quinze salariés;
5. la planification des actions de formation;
6. les lignes directrices de la mise en œuvre des actions de formation;
7. l'horaire, le lieu, les équipements;
8. les formateurs ou organismes de formation externes, les formateurs ou départements de formation interne;
9. le choix des candidats par l'entreprise, visant également le respect du principe d'égalité des chances entre hommes et femmes, et entre salariés qualifiés et moins qualifiés;
10. les conditions de report d'une formation;
11. les modalités de règlement des conflits éventuels;
12. le suivi et l'évaluation des actions de formation.

Les actions de formation d'un montant annuel total inférieur à 12.395 euros s'orientent aux conditions et aux données ci-dessus lors de l'établissement du bilan de formation. Un nombre restreint de critères à respecter est défini par règlement grand-ducal.

Les modalités de mise en œuvre des critères de qualité et d'éligibilité font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Il est créé une commission consultative qui a pour mission:

1. de conseiller le ministre dans le domaine du soutien et du développement de la formation professionnelle continue au sens du présent chapitre;

2. de donner son avis dans tous les cas prévus par le présent chapitre et les règlements y afférents;
3. de se prononcer sur les approbations, les rapports finaux et les bilans tels que définis aux articles L. 542-8 à L. 542-11.

La commission consultative se compose:

1. d'un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions, comme président;
2. d'un représentant du ministre ayant le Travail dans ses attributions;
3. d'un représentant du ministre ayant les Classes moyennes dans ses attributions;
4. d'un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
5. de deux représentants du ministre ayant les Finances dans ses attributions, dont un agent de l'Administration des contributions directes.

Il est désigné pour chacun des membres ci-dessus un membre suppléant. Les membres et leurs suppléants sont nommés par le ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions, sur proposition des ministres respectifs, pour un terme renouvelable de cinq ans.

Le président et les membres peuvent se faire remplacer de plein droit par leurs suppléants.

La commission se réunit sur convocation de son président. Elle peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat est assuré par un agent à choisir par le président.

Le fonctionnement de la commission sera déterminé par règlement d'ordre intérieur.

Art. L. 542-12. L'Etat contribue au coût de l'investissement dans la formation continue réalisé au cours d'un ou de plusieurs exercices d'exploitation, selon l'option de l'entreprise, soit sous forme d'une aide directe conformément à l'article L. 542-13, soit sous forme d'une bonification d'impôt sur le revenu conformément à l'article L. 542-14.

Toutefois, l'Etat ne peut intervenir que si le coût total des mesures de formation professionnelle continue engagé par l'entreprise dépasse un demi pour cent de la moyenne de sa masse salariale des trois exercices d'exploitation précédents.

Aux fins de l'alinéa qui précède, la masse salariale est constituée par la somme des revenus professionnels déclarés au Centre commun de la sécurité sociale conformément aux articles 330 et 331 du Code des assurances sociales.

Art. L. 542-13. L'aide directe consiste dans une participation financière de l'Etat fixée à quatorze et demi pour cent du coût de l'investissement dans la formation professionnelle continue de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

Les modalités d'application de l'aide directe peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

Art. L. 542-14. (1) Peuvent obtenir une bonification d'impôt les contribuables qui ont exposé des dépenses dans la formation professionnelle continue et qui n'ont pas opté pour une aide directe conformément à l'article L. 542-13.

(2) La bonification d'impôt est de dix pour cent du coût de l'investissement dans la formation professionnelle répondant aux dispositions du présent chapitre.

(3) La bonification d'impôt est déduite de l'impôt sur le revenu dû pour l'année d'imposition au cours de laquelle est clôturé l'exercice pendant lequel les frais ont été exposés. La bonification d'impôt n'est pas déductible de l'impôt liquidé par voie de retenue non remboursable. A défaut d'impôt suffisant, la bonification en souffrance peut être déduite de l'impôt des dix années d'imposition subséquentes.

(4) La bonification d'impôt est accordée sur demande à joindre à la déclaration d'impôt avec à l'appui un certificat du ministre compétent attestant le coût de l'investissement dans la formation professionnelle continue.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités de l'émission du certificat visé à l'alinéa qui précède.

Art. L. 542-15. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail applicable, le travailleur ne peut être obligé de rembourser à l'entreprise les investissements en formation professionnelle continue réalisés à son profit que dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du travailleur lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur et en cas de licenciement du travailleur pour faute grave.

Le remboursement porte sur une formation réalisée par l'entreprise lorsque cette formation a été agréée conformément aux dispositions du présent chapitre. Le montant du remboursement correspond à la valeur résiduelle de l'investissement conformément aux dispositions de l'article L. 542-16.

Art. L. 542-16. (1) Le remboursement par le salarié des frais de formation engagés par l'entreprise ne peut porter que sur les frais de l'exercice en cours et des trois exercices précédents.

Le remboursement est fixé à cent pour cent pour l'exercice en cours et pour l'exercice précédent; il est de soixante pour cent pour le deuxième exercice et de trente pour cent pour le troisième exercice précédents.

(2) Le montant à rembourser par le salarié en vertu du paragraphe (1) est réduit pour chaque exercice d'un abattement de 1.240 euros.

(3) Les modalités d'exécution du présent article sont fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 542-17. La formation professionnelle continue au sens du présent chapitre donne lieu à deux types de certificats à délivrer par le ministre:

1. le certificat délivré à la suite d'une épreuve d'examen ou d'un test de connaissance indique le programme suivi ainsi que le résultat obtenu par le candidat;
2. le certificat de fréquentation.

Art. L. 542-18. Pour les formations professionnelles continues répondant à un intérêt général pour l'économie nationale, un système de type modulaire ayant recours aux unités capitalisables peut être institué par règlement grand-ducal, les chambres professionnelles demandées en leurs avis.

Art. L. 542-19. (1) L'aide directe de l'Etat prévue à l'article L. 542-13, obtenue par l'entreprise en contravention aux dispositions du présent chapitre est, sur décision du ministre compétent, à restituer au Trésor.

(2) En cas de bonification d'impôt sur le revenu non justifiée, un certificat d'investissement rectifié pour formation professionnelle continue est établi par le ministre compétent, dont copie est transmise à l'Administration des contributions directes.

Sur la base de cette communication, la bonification d'impôt initialement accordée à l'entreprise pour l'année d'imposition en cause est remplacée par la bonification correspondant au montant émarginé sur le certificat d'investissement rectifié.

Chapitre III – Insertion des jeunes dans la vie active

Section 1. Contrat d'auxiliaire temporaire

Art. L. 543-1. Le contrat d'auxiliaire temporaire entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi a pour objectif d'assurer à ce dernier, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

Le contrat-type écrit entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. L. 543-2. L'Administration de l'emploi peut proposer des contrats d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé et auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif, aux demandeurs d'emploi qui

n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. L. 543-3. (1) Après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise, le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire le soumet ou le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi, en l'accompagnant de toutes indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que, le cas échéant, sur le plan de formation.

(2) Au cours de la mise au travail temporaire, le jeune suit, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation et de son occupation, des cours de formation décidés ou organisés par l'Administration de l'emploi et le Service de la formation professionnelle, avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

(3) Un tuteur est désigné par le promoteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire.

(4) Le délégué à l'emploi des jeunes procède, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles patronales et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de possibilités de mises au travail temporaires.

S'il y a lieu, il établit, ensemble avec les employeurs, des programmes-type de formation pour une branche ou un secteur déterminé.

Art. L. 543-4. Le contrat d'auxiliaire temporaire est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale ne puisse dépasser douze mois.

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, ainsi que pour les communes et syndicats de communes, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut accorder une seconde prolongation de six mois au maximum.

Art. L. 543-5. (1) L'employeur est tenu de verser au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'auxiliaire temporaire qui n'est pas tenu de suivre des cours de formation tels que visés au paragraphe (2) de l'article L. 543-3 a droit à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures, a droit respectivement à quatre-vingts pour cent ou à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) Le Fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé, une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1).

Le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté.

(3) Le Fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public.

(4) Le Fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1).

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés peut modifier les taux visés au présent article, sans que ceux-ci ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(5) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

(6) L'employeur peut en outre, à titre facultatif, verser une prime de mérite à l'auxiliaire temporaire.

Art. L. 543-6. (1) L'auxiliaire temporaire est autorisé à s'absenter, jusqu'à huit heures par mois, avec maintien de son indemnité, en vue de répondre à des offres d'emploi.

L'auxiliaire temporaire ne peut refuser un autre emploi approprié qui lui est proposé, à moins qu'il ne convienne par écrit avec l'employeur de convertir le contrat d'auxiliaire temporaire venu à expiration en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(3) L'employeur peut résilier le contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Art. L. 543-7. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 543-6, sont applicables au contrat d'auxiliaire temporaire les dispositions du livre Ier, titre II, chapitre II relatif au contrat de travail à durée déterminée, à l'exception de celles des articles L. 122-4, L. 122-5, L. 122-7 et L. 122-8, deuxième alinéa ainsi que des articles L. 122-11 et L. 122-13.

Art. L. 543-8. Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même de l'auxiliaire temporaire qui refuse de suivre les mesures de formation ou l'établissement d'un bilan de compétences, conformément à l'article L. 543-3, paragraphe (2).

Art. L. 543-9. A l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

Art. L. 543-10. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la procédure d'admission dans la fonction publique, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien auxiliaire temporaire, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'employeur doit informer en temps utile son ancien auxiliaire temporaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. L. 543-11. Lorsqu'à l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions

du livre Ier, titre II relatif au contrat de travail, sans que la période du contrat d'auxiliaire temporaire ne puisse être prise en considération pour l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5.

Il en est de même pour le contrat d'auxiliaire temporaire qui a été prorogé pour une nouvelle période.

Section 2. Stage d'insertion

Art. L. 543-12. Un stage d'insertion, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de trente ans accomplis.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. L. 543-13. Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage d'insertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage d'insertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. L. 543-14. (1) Le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, versée par l'Administration de l'emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du Fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

Le Fonds pour l'emploi prend en charge soixante-cinq pour cent de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède, sans que ceux-ci ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

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

Art. L. 543-15. Le placement en stage d'insertion est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'emploi, soit directement, soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

La convention-cadre fixe notamment les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi placés en stage d'insertion.

Art. L. 543-16. Le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. L. 543-17. En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire qui est redevenu chômeur et dont le stage d'insertion est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. L. 543-18. Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Section 3. Dispositions communes

Art. L. 543-19. (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé, occupant au moins cent travailleurs salariés, sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de un pour cent de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

(2) Les dispositions prévues au paragraphe (1) sont mises en vigueur par règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés, le Comité de coordination tripartite visé à l'article L. 512-3 demandé en son avis. Le même règlement détermine en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application de ces dispositions.

Art. L. 543-20. Au cas où l'indemnité, versée au jeune en application des articles L. 543-5 et L. 543-14, est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par lui avant le début de son contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion, le Fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Section 4. Prime d'orientation

Art. L. 543-21. Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, à charge du Fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'emploi, qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le couvert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par ledit ministre, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Section 5. Aides à la promotion de l'apprentissage

Art. L. 543-22. Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, à charge du Fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Section 6. Dispositions pénales

Art. L. 543-23. Est puni d'une amende de 251 à 10.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 543-19.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés de personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

Chapitre IV – Main-d'œuvre étrangère

Section 1. L'emploi de travailleurs étrangers

Art. L. 544-1. Le Gouvernement est habilité à prendre par voie de règlement grand-ducal les mesures nécessaires pour réglementer l'emploi des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché.

Art. L. 544-2. Est considéré comme travailleur, pour l'application du présent chapitre, toute personne qui exécute pour le compte d'autrui, contre rémunération ou non, un travail manuel ou intellectuel.

Sont assimilés aux travailleurs, pour l'application du présent chapitre, les apprentis et les stagiaires.

Art. L. 544-3. Aucun travailleur étranger ne peut être occupé sur le territoire du Grand-Duché sans permis de travail.

Le permis de travail est délivré, refusé ou retiré par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué après avis d'une commission spéciale dont la composition, l'organisation et le fonctionnement sont déterminés par règlement grand-ducal.

Art. L. 544-4. L'octroi et le renouvellement du permis de travail peuvent être refusés au travailleur étranger pour des raisons inhérentes à la situation, à l'évolution ou à l'organisation du marché de l'emploi.

Le permis de travail peut être retiré à l'étranger:

1. qui, dans une intention frauduleuse, a eu recours à des pratiques malhonnêtes ou à des déclarations inexactes pour l'obtenir;
2. qui travaille dans une profession autre que celle autorisée par son permis de travail.

Art. L. 544-5. Le permis de travail prévu à l'article L. 544-3 n'est pas requis pour les travailleurs ressortissants des pays membres de l'Union européenne et des pays parties à l'Accord sur l'Espace économique européen.

Art. L. 544-6. Un règlement grand-ducal peut dispenser des catégories déterminées de travailleurs étrangers de l'obligation du permis de travail en prenant en considération leur nationalité, leur profession, le genre ou la durée de leur activité.

Art. L. 544-7. Le permis de travail est délivré et renouvelé contre versement par les travailleurs d'une taxe dont le montant est fixé par règlement grand-ducal sans pouvoir dépasser cinq euros.

Un règlement grand-ducal peut dispenser en tout ou en partie des catégories déterminées de travailleurs du paiement de cette taxe en prenant en considération leur nationalité, leur profession, le mode de recrutement, le genre ou la durée de leur activité.

Section 2. Dispositions générales

Art. L. 544-8. Le Gouvernement est autorisé à prendre par voie de règlement grand-ducal les mesures nécessaires à l'exécution des obligations assumées en vertu de conventions internationales dans le domaine régi par le présent chapitre.

Ces règlements peuvent déroger aux dispositions du présent chapitre dans la mesure requise par l'exécution de l'obligation internationale.

Art. L. 544-9. Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement l'employeur qui embauche un travailleur non muni d'un permis de travail ou d'un document en tenant lieu lorsque le travailleur est soumis à l'obligation du permis de travail.

Art. L. 544-10. Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros:

1. l'étranger qui occupe un emploi en violation des dispositions du présent chapitre ou en dehors des limites et conditions du permis de travail;
2. l'étranger qui, pour obtenir un permis de travail, a sciemment produit des pièces falsifiées ou inexactes.

Art. L. 544-11. Toutes contraventions aux dispositions des règlements grand-ducaux à prendre en exécution du présent chapitre sont punies d'une amende de 62,50 à 250 euros, sans préjudice des peines plus fortes édictées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

TITRE V

Emploi de travailleurs incapables d'occuper leur dernier poste de travail**Chapitre Premier – Reclassement des travailleurs incapables d'occuper leur dernier poste de travail**

Art. L. 551-1. (1) Le travailleur sous contrat de travail qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales, mais qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, bénéficie d'un reclassement interne ou d'un reclassement externe. L'existence d'un contrat de travail est appréciée au moment de la saisine de la commission mixte en vertu de l'article L. 552-1.

(2) Peut encore bénéficier d'un reclassement externe:

1. le bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code des assurances sociales au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même code;
2. le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident du chef d'une activité assurée obligatoirement en vertu des articles 1er, premier alinéa, point 1, et 85, premier alinéa, point 1 du Code des assurances sociales dont le contrat de travail a été résilié après la vingt-sixième semaine d'incapacité de travail ou dont le contrat de travail a pris fin pour une cause indépendante de la volonté de l'assuré et qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du même code, mais qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail.

(3) Le reclassement interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou à un autre régime de travail. En cas de reclassement interne avec réduction du temps de travail, cette réduction ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat en vigueur avant la première décision de reclassement.

Toutefois, cette réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial, par décision de la commission mixte prévue à l'article L. 552-1, sur avis du médecin-conseil de l'Administration de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L. 623-2.

L'employeur doit introduire une demande motivée à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L. 552-2, paragraphe (3).

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat, peut déterminer les modalités du reclassement interne.

(4) Le reclassement externe consiste dans un reclassement sur le marché du travail.

Art. L. 551-2. (1) A l'obligation de reclasser le travailleur visé à l'article L. 551-1, l'employeur qui occupe régulièrement plus de vingt-cinq salariés et qui n'occupe pas le nombre de travailleurs bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3. Aux fins de cette obligation, sont assimilés aux travailleurs bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe les travailleurs handicapés au sens du titre VI du présent livre ainsi que les travailleurs reclassés conformément aux dispositions de l'article L. 326-9. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation.

(2) Sont à considérer nuls et sans effet le licenciement notifié par l'employeur, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du travailleur, à partir du jour de la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder au reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue

d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4). L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(3) Au cas où le reclassement interne comporte une diminution de la rémunération, le travailleur sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancienne rémunération et la nouvelle rémunération. L'ancienne rémunération est calculée sur la base de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le travailleur au cours des douze mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la décision de reclassement. Au cas où ce contrat de travail est en vigueur depuis moins de douze mois, l'ancienne rémunération est calculée sur la base de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le travailleur au cours des mois entiers précédant immédiatement la décision de reclassement. Doivent être compris dans l'ancienne rémunération servant au calcul de l'indemnité compensatoire, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et les suppléments courants, à l'exclusion toutefois des rémunérations pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. La gratification et le treizième mois sont mis en compte à raison d'un douzième par mois. L'aide à la mobilité géographique ainsi que l'aide au réemploi prévues à l'article L. 631-2 ainsi que les indemnités payées en application de l'article 97 du Code des assurances sociales ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancienne rémunération. Au cas où l'indemnité compensatoire est due au bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel celle-ci a été retirée, l'ancienne rémunération est calculée sur base de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le travailleur au cours des douze derniers mois précédant immédiatement la mise en invalidité et résultant du dernier contrat de travail en vigueur avant la mise en invalidité. Au cas où ce contrat était en vigueur depuis moins de douze mois, l'ancienne rémunération est calculée sur la base de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le travailleur au cours des mois entiers précédant immédiatement la mise en invalidité. L'ancienne rémunération prise en compte ne peut dépasser le maximum cotisable prévu à l'article 241, alinéa 3, du Code des assurances sociales. L'ancienne rémunération entrant en compte est adaptée aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et ajustée au niveau de vie conformément aux dispositions de l'article 225 du Code des assurances sociales. A cet effet, elle est portée en compte pour sa valeur réduite au nombre cent de l'indice pondéré du coût de la vie au 1er janvier 1948 et définie pour l'année de base prévue à l'article 220 du Code des assurances sociales. Ce calcul ne peut avoir pour effet de réduire le montant en découlant en dessous de sa valeur initiale. Au cas où le travailleur était bénéficiaire de l'indemnité compensatoire, celle-ci est mise en compte pour la détermination du calcul de l'ancienne rémunération lors d'une nouvelle ouverture au droit à l'indemnité compensatoire. L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au livre Ier, titre II, chapitre VII.

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est également prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L. 584-1.

L'indemnité compensatoire est payée par le Fonds pour l'emploi. Elle est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

Art. L. 551-3. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 551-2, paragraphe (1), la commission mixte prévue à l'article L. 552-1 peut dispenser du reclassement interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.

(2) L'employeur qui, sans y être autorisé par la commission mixte, refuse d'opérer le reclassement interne, est tenu à verser une taxe de compensation équivalant à cinquante pour cent du salaire social

minimum pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne relève pas l'employeur de ses obligations prévues par le livre Ier, titre II relatif au contrat de travail.

(3) Toutefois, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord, si le travailleur est tenu de suivre des mesures de réhabilitation ou de reconversion pendant la période de protection contre le licenciement, suite au refus de l'employeur d'opérer le reclassement interne.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité correspondant aux salaires du travailleur pendant la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir tout comme de lui verser une prime correspondant aux indemnités prévues par le livre Ier, titre II relatif au contrat de travail.

En outre, l'employeur est tenu de verser la taxe de compensation prévue au paragraphe (2).

En cas de reprise par le travailleur d'un emploi auprès d'un nouvel employeur, l'ancien employeur est tenu au versement unique au travailleur d'une indemnité équivalant à douze mois de salaire ou, le cas échéant, à la partie de la période de protection contre le licenciement restant à courir.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement interne décidé par la commission mixte est constaté par un agent de l'Administration de l'emploi, chargé à cet effet par le directeur de l'Administration de l'emploi en application de l'article L. 623-3.

Art. L. 551-4. Si un employeur, qui ne relève pas de l'obligation de reclassement prévue à l'article L. 551-2, paragraphe (1), procède au reclassement interne d'un travailleur visé à l'article L. 551-1, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L. 551-2, paragraphe (3).

Art. L. 551-5. (1) Lorsqu'un reclassement interne s'avère impossible, la commission mixte prévue à l'article L. 552-1 décide le reclassement externe. Le travailleur visé à l'article L. 551-1 est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Administration de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du titre II du présent livre en vue d'un reclassement externe.

En cas de reclassement externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L. 551-2, paragraphe (3), à condition que le travailleur visé à l'article L. 551-1 ait été assigné par les services de l'Administration de l'emploi. Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancienne rémunération. L'indemnité compensatoire n'est due au travailleur bénéficiaire d'un reclassement externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé au dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement. Au cas où le reclassement externe d'un travailleur se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du travailleur et sur avis du médecin-conseil de l'Administration de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L. 623-2, la commission mixte peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.

(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage y compris la durée de prolongation, le travailleur visé à l'article L. 551-1 n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie d'une indemnité d'attente, dont le montant correspond à la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit. L'indemnité d'attente est à charge de l'organisme d'assurance pension compétent.

Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Service des travailleurs à capacité réduite de l'Administration de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Les articles 187, alinéa 5, 188, 189, 192, 193, alinéa 2 et 194 et pour autant que de besoin les autres dispositions du livre III du Code des assurances sociales sont applicables à l'indemnité d'attente.

L'indemnité d'attente est retirée si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement.

Les institutions de sécurité sociale peuvent être appelées à fournir aux services compétents de l'Administration de l'emploi toutes informations nécessaires à l'instruction des dossiers à traiter dans le cadre du présent titre. De même, l'Administration de l'emploi peut être appelée à fournir aux institutions de sécurité sociale toutes informations nécessaires relatives à l'attribution, au maintien ou au retrait de l'indemnité d'attente.

Art. L. 551-6. (1) La commission mixte prévue à l'article L. 552-1 ne peut décider un nouveau reclassement d'un travailleur endéans l'année suivant la décision de reclassement précédente.

(2) Au cas où la relation d'emploi d'un travailleur bénéficiaire d'un reclassement interne prend fin, suite:

1. au refus par l'employeur de procéder au reclassement interne ou
2. à la cessation de plein droit du contrat de travail en application de l'article L. 125-1, paragraphe (1),

le travailleur est assimilé au bénéficiaire d'une décision de reclassement externe, sous condition toutefois qu'il informe le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'emploi de la cessation de la relation de travail par lettre recommandée à la poste, dans un délai de vingt jours ouvrables.

Art. L. 551-7. (1) Les bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux travailleurs handicapés aux fins de l'obligation prévue à l'article L. 562-3.

(2) Les mesures prévues par le titre VI, chapitre II du présent livre sont applicables aux bénéficiaires d'un reclassement externe ou interne et sont accordées par le directeur de l'Administration de l'emploi. Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'exécution.

(3) Les dispositions de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs s'appliquent aux contribuables qui ont procédé au reclassement interne d'un travailleur ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.

Art. L. 551-8. L'assuré peut, sans préjudice de l'application des mesures prévues dans le cadre du présent chapitre, exercer les voies de recours contre la décision prise sur base de l'article 187 du Code des assurances sociales. L'exercice d'un tel recours ou l'introduction d'une demande en obtention de la pension d'invalidité ne cause pas préjudice en ce qui concerne son aptitude au travail ou sa disponibilité pour le marché du travail au regard de l'article L. 521-3 et au regard de l'article 6, premier alinéa, sous b) de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Art. L. 551-9. Aux fins de l'application des articles L. 551-1 à L. 551-8, les travailleurs frontaliers sont assimilés aux travailleurs résidents.

Toutefois, l'indemnité de chômage reste suspendue jusqu'à concurrence d'une prestation étrangère de même nature.

Art. L. 551-10. (1) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe (1) et L. 125-4, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale en application de l'article L. 552-2 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le travailleur contre la décision de reclassement interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

(2) Les dispositions de l'article L. 121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne.

(3) Les procédures en cas de reclassement externe ne sauraient porter préjudice à l'application de l'article L. 121-6.

Chapitre II – *La Commission mixte*

Art. L. 552-1. (1) Il est institué une commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle décide le reclassement interne ou externe des travailleurs.

(2) La commission mixte se compose:

1. de deux délégués représentant les assurés;
2. de deux délégués des employeurs;
3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
4. d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
5. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
6. d'un délégué de l'Administration de l'emploi.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.

La Commission mixte est assistée par des fonctionnaires du service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'emploi auxquels elle peut déléguer certaines de ses compétences dans le cadre de l'instruction des dossiers. Le secrétaire de la Commission mixte est désigné par le ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi. Le secrétaire peut être remplacé par un secrétaire adjoint désigné de la même manière. Le secrétaire établit pour chaque réunion un procès-verbal indiquant le nom des membres présents ou excusés, l'ordre du jour de la réunion ainsi que les décisions prises avec indication des motifs à la base. Le procès-verbal est signé par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire et communiqué aux membres de la Commission mixte pour approbation. La décision de la Commission mixte est signée par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire.

La Commission mixte peut s'adjoindre des experts.

La Commission est assistée dans sa mission par une cellule administrative.

(3) Le mode de désignation et d'indemnisation des membres effectifs et suppléants, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte sont déterminés par règlement grand-ducal.

Art. L. 552-2. (1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, il saisit la commission mixte, en accord avec l'intéressé. Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

Si l'intéressé remplit les conditions prévues pour un reclassement interne ou externe, la commission mixte saisit le médecin du travail compétent en application du livre III, titre II concernant les services de santé au travail. En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

(2) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé endéans les quinze jours.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, il retourne le dossier à la Commission mixte, qui décide le reclassement interne ou externe de l'intéressé. Il en informe l'employeur et le travailleur concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

S'il estime que l'intéressé est capable d'exercer son dernier poste de travail, il en informe par avis motivé le Contrôle médical de la sécurité sociale et la commission mixte.

Si, dans le délai imparti, le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, celui-ci en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte.

(3) Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du livre III, titre II concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le travailleur est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la

loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe (2) sont remboursés annuellement par l'Etat au médecin du travail qui a procédé auxdits examens.

(4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement interne ou externe de l'intéressé.

(5) La Commission mixte examine endéans les quarante jours de sa saisine les dossiers qui lui sont présentés en vue du reclassement soit interne, soit externe d'un travailleur.

Art. L. 552-3. La décision de la commission mixte est susceptible d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 293 et 294 du Code des assurances sociales sont applicables par analogie.

TITRE VI

Emploi de personnes handicapées

Chapitre Premier – Dispositions générales

Art. L. 561-1. *A la qualité de travailleur handicapé au sens du présent titre, toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins, survenue par suite:*

- *d'un accident de travail auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, ou*
- *d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant, ou*
- *d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience,*

et qui est reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

La qualité de travailleur handicapé peut être reconnue aux ressortissants luxembourgeois ou d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat ayant adhéré à l'Accord sur l'Espace économique européen, aux personnes qui sont reconnues apatrides sur base de l'article 23 de la Convention relative au statut des apatrides, faite à New York, le 28 septembre 1954, aux réfugiés au sens de l'article 23 de la Convention relative au statut de réfugié, faite à Genève, le 28 juillet 1951, ainsi qu'aux non-ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne qui travaillent auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois ou qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. L. 561-2. *Les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être adressées à la Commission médicale prévue à l'article L. 564-2.*

La demande est réputée faite à la date du dépôt, à condition qu'elle soit signée et accompagnée des pièces justificatives requises déterminées par règlement grand-ducal.

Art. L. 561-3. (1) *La Commission médicale instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.*

Pour l'instruction des demandes, la Commission médicale peut faire intervenir des experts et a le droit de se faire communiquer par des organismes publics toute pièce qu'elle juge utile ou indispensable à une analyse exhaustive de la situation du candidat.

Elle peut interroger le requérant sur les faits et circonstances susceptibles d'avoir entraîné la diminution de sa capacité de travail. Elle peut entendre des tierces personnes à titre de renseignement.

(2) *La Commission médicale détermine la diminution de la capacité de travail du requérant et se prononce sur ses capacités de travail résiduelles et sur son état de santé. Elle prend sa décision dans un délai de deux mois à partir de la date où la demande est réputée être faite.*

Pour la détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, la Commission médicale se réfère aux capacités de travail d'une personne valide de même âge.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé présuppose en principe une stabilisation suffisante de l'état du requérant d'un point de vue médical. A défaut de pareille stabilisation, la Commission médicale surseoit à statuer. Elle se ressaisira d'office du dossier dans un délai à déterminer selon l'état du demandeur et statuera à la fois sur la stabilisation de l'état de l'intéressé et le fond de la demande.

Toutefois, la qualité de travailleur handicapé peut être reconnue à titre transitoire et avant la stabilisation médicale dans les cas où l'état du travailleur permet ou exige la mise en œuvre d'une ou de plusieurs des mesures visées à l'article L. 562-1.

(3) *Au cas où la Commission médicale décide de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, elle transmet le dossier de la personne reconnue travailleur handicapé à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel définie à l'article L. 564-3. Elle informe le requérant de sa décision par lettre recommandée dans un délai de deux mois à partir de la date où la demande est réputée être faite.*

Au cas où la Commission médicale décide le refus ou le retrait de la qualité de travailleur handicapé, elle notifie sa décision au requérant par lettre recommandée dans un délai de deux mois à partir de la date où la demande est réputée être faite. La décision de refus ou de retrait doit être motivée par la Commission médicale.

(4) *Sauf en ce qui concerne les décisions de refus, la Commission médicale examine périodiquement si les conditions à la base de sa décision sont toujours remplies.*

(5) *En cas d'intervention d'un changement fondamental des faits et des circonstances liés à la capacité de travail du requérant, la décision portant refus ou retrait de la qualité de travailleur handicapé peut faire l'objet d'une demande en révision.*

La demande en révision est introduite par le requérant ou son tuteur auprès de la Commission médicale. Elle doit être accompagnée des pièces justificatives requises déterminées par règlement grand-ducal.

Aucune décision de la Commission médicale ne peut faire l'objet d'une demande en révision, ni au cours de l'instance engagée sur les recours prévus à l'article L. 561-7, ni avant l'expiration d'un délai de six mois à partir de la notification d'une première décision devenue définitive.

La décision relative à la demande en révision est prise conformément à la procédure prévue aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.

Art. L. 561-4. *Toute personne reconnue travailleur handicapé est tenue de se faire inscrire au service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi, prévu à l'article L. 622-24, ou à une de ses agences.*

Art. L. 561-5. *Si le travailleur handicapé n'a pas accès à un emploi salarié pour des raisons indépendantes de sa volonté, le directeur de l'Administration de l'emploi transmet le dossier, avec les pièces justificatives déterminées par règlement grand-ducal, en vue de l'obtention du revenu pour personnes gravement handicapées, au Fonds national de solidarité.*

Art. L. 561-6. (1) *La Commission d'orientation et de reclassement professionnel, appelée ci-après la „Commission d'orientation“, décide de guider la personne reconnue travailleur handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés reconnus comme tels conformément aux dispositions de l'article L. 563-7.*

(2) *La Commission d'orientation peut entendre le candidat lui-même ou, à titre de renseignement, des tierces personnes.*

Elle peut faire intervenir des experts ou se faire communiquer par des organismes publics toute pièce nécessaire qu'elle juge utile ou indispensable à une analyse exhaustive de la situation du candidat.

(3) En cas d'un changement fondamental des faits et des circonstances liés à la capacité de travail du requérant, la décision portant orientation du travailleur handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés peut faire l'objet d'une demande en révision.

La demande en révision est introduite par le requérant ou son tuteur auprès de la Commission d'orientation. Elle doit être accompagnée des pièces justificatives requises, déterminées par règlement grand-ducal.

Aucune décision de la Commission d'orientation ne peut faire l'objet d'une demande en révision, ni au cours de l'instance engagée sur les recours prévus à l'article L. 561-7, ni avant l'expiration d'un délai de six mois à partir de la notification d'une première décision devenue définitive.

La décision relative à la demande en révision est prise conformément à la procédure prévue aux paragraphes (1) et (2).

Art. L. 561-7. *(1) Les décisions de refus ou de retrait du statut de travailleur handicapé et les décisions relatives à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé prises par la Commission médicale, ainsi que la décision d'orientation de la Commission d'orientation, peuvent faire l'objet d'un réexamen devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).*

La demande en réexamen doit être introduite par lettre recommandée, sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

La commission spéciale est complétée par des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique et des associations gestionnaires des ateliers protégés au sens de l'article L. 563-7, qui peuvent assister aux délibérations avec voix consultative. Il est nommé un suppléant à chaque représentant des associations privées précitées.

La composition et le fonctionnement de cette commission élargie sont déterminés par règlement grand-ducal.

La commission spéciale rend sa décision dans un délai de trois mois à partir du jour de sa saisine.

(2) Contre les décisions prises par la commission spéciale, un recours est ouvert au requérant débouté, qui est porté devant le Conseil arbitral des assurances sociales; il n'a pas d'effet suspensif. Il doit être formé, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision attaquée.

(3) L'appel contre les décisions du Conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales, selon les règles tracées par les lois et règlements en vigueur pour le contentieux en matière d'accidents de travail; il n'a pas d'effet suspensif.

(4) La procédure à suivre et les frais de justice sont régis par un règlement grand-ducal déterminant en application de l'article 294 du Code des assurances sociales la procédure à suivre devant le Conseil arbitral et le Conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.

Un règlement grand-ducal peut adapter les procédures visées aux paragraphes (2) et (3) aux particularités de la matière régie par le présent titre.

Chapitre II – Travailleurs handicapés guidés vers le marché du travail ordinaire

Art. L. 562-1. *(1) La Commission d'orientation peut proposer au directeur de l'Administration de l'emploi, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, et sur le vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail pour ce travailleur.*

(2) *Sur proposition de la Commission d'orientation, le directeur de l'Administration de l'emploi ou le fonctionnaire délégué par lui à cet effet fixe les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelles du candidat guidé vers le marché du travail ordinaire.*

(3) *Aux fins d'exécution des mesures retenues, le directeur de l'Administration de l'emploi saisit le service des travailleurs handicapés, qui peut s'adjoindre des experts.*

(4) *La forme et le contenu de ces mesures, qui peuvent comporter notamment l'attribution d'une participation de l'Etat au salaire, visée à l'article L. 562-8, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, sont déterminés par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés.*

Art. L. 562-2. *Si le travailleur handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'Administration de l'emploi, il perd ses droits à un des postes réservés aux travailleurs handicapés par l'article L. 562-3.*

La décision afférente du directeur de l'Administration de l'emploi est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Art. L. 562-3. (1) *L'Etat, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer à temps plein des travailleurs reconnus comme travailleurs handicapés, dans la proportion de cinq pour cent de l'effectif total de leur personnel occupé en qualité de fonctionnaires ou de salariés liés par un contrat de travail et à condition qu'ils remplissent les conditions générales de formation et d'admission légales ou réglementaires.*

Des dérogations aux conditions générales de formation et d'admission visées à l'alinéa qui précède peuvent être consenties pour l'emploi de travailleurs handicapés par respectivement le ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique, le ministre ayant dans ses attributions l'Intérieur, le ministre ayant dans ses attributions les Transports ou le ministre ayant dans ses attributions l'établissement public concerné.

(2) *Tout employeur du secteur privé occupant au moins vingt-cinq salariés est tenu d'employer à temps plein au moins un travailleur reconnu comme travailleur handicapé, si l'Administration de l'emploi se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un travailleur handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.*

Tout employeur du secteur privé occupant au moins cinquante salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de deux pour cent de l'effectif de ses salariés, des travailleurs reconnus comme travailleurs handicapés, si l'Administration de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de travailleurs handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Tout employeur du secteur privé occupant au moins trois cents salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de quatre pour cent de l'effectif de ses salariés, des travailleurs reconnus comme travailleurs handicapés, si l'Administration de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de travailleurs handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique pour chaque établissement pris isolément.

Au cas où les employeurs occupent un nombre de travailleurs handicapés supérieur aux taux d'emploi obligatoires par les dispositions du présent chapitre, ils bénéficient de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale qui sont prises en charge par le budget de l'Etat.

(3) *Pour le calcul du nombre de postes réservés aux travailleurs handicapés visés aux paragraphes (1) et (2), il est tenu compte et des personnes ayant obtenu la reconnaissance de travailleur*

handicapé et des travailleurs handicapés déjà en place, assimilés aux premiers par décision de la Commission d'orientation.

Pour la computation du nombre des postes à réserver, les chiffres atteignant et dépassant la demie sont à arrondir vers le haut, les autres étant à négliger.

Art. L. 562-4. (1) Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi conformément aux dispositions des paragraphes (1) et (2) de l'article L. 562-3 sont tenus de déclarer à l'Administration de l'emploi les postes devenus vacants et les emplois à occuper par des personnes handicapées avec, le cas échéant, une proposition de réemploi d'un autre travailleur handicapé.

(2) Les emplois à occuper par des personnes handicapées sont enregistrés par l'Administration de l'emploi après consultation des chefs d'entreprise. Pour garder un droit à un poste disponible dans le service ou l'entreprise dans lesquels elles étaient occupées, les personnes handicapées d'un service public ou d'une entreprise privée doivent satisfaire aux conditions exigées pour la reconnaissance de travailleur handicapé et comptent pour parfaire le nombre de postes obligatoirement réservés.

(3) L'assignation d'un poste de travailleur handicapé tant dans le secteur public que privé doit se faire en collaboration avec le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi.

Art. L. 562-5. En cas de refus d'un employeur du secteur privé d'embaucher le nombre prescrit de handicapés, une taxe de compensation équivalant à cinquante pour cent du salaire social minimum est à verser chaque mois au Trésor public par ledit employeur. Cette taxe est due aussi longtemps que dure le refus et pour chaque travailleur handicapé non embauché.

Art. L. 562-6. Le salaire du travailleur handicapé ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Art. L. 562-7. Les travailleurs indépendants qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et qui sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, peuvent bénéficier, sous les conditions à déterminer par règlement grand-ducal, de l'exemption totale ou partielle des charges de sécurité sociale qui sont assumées par le budget de l'Etat.

Art. L. 562-8. (1) Une participation de l'Etat au salaire du travailleur handicapé peut être allouée sur avis de la Commission d'orientation par le directeur de l'Administration de l'emploi aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, aux établissements publics ainsi qu'à la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

(2) La participation au salaire est fixée notamment en fonction de la perte de rendement du travailleur handicapé due à la diminution de sa capacité de travail et peut être limitée dans le temps. Elle ne peut être inférieure à quarante pour cent et peut être portée jusqu'à cent pour cent du salaire versé au travailleur handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

(3) Le taux de la participation au salaire peut être adapté périodiquement par le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la Commission d'orientation, compte tenu notamment de l'évolution du handicap ou de l'adaptation du travailleur handicapé au milieu du travail.

Art. L. 562-9. (1) Au cas où le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la Commission d'orientation, décide des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage, les frais sont à supporter:

1. par l'Etat, pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, ainsi que pour les invalides de guerre dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre;
2. jusqu'à concurrence d'un certain montant par le handicapé même ou par sa famille, lorsque leur situation financière le permet. Les modalités de cette participation peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(2) *L'employeur collabore à la rééducation professionnelle en mettant à la disposition des intéressés son matériel, ses installations et son outillage courant.*

Chapitre III – Travailleurs handicapés guidés vers les ateliers protégés

Art. L. 563-1. *Est guidé vers les ateliers protégés, tout travailleur handicapé qui, en raison de ses capacités de travail réduites, ne suffit pas ou pas encore aux exigences et contraintes du marché du travail ordinaire. Les modalités et critères permettant de guider le travailleur handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés peuvent être précisés par règlement grand-ducal.*

Art. L. 563-2. *Pour le travailleur handicapé guidé vers les ateliers protégés, les responsables de l'atelier protégé définissent les mesures permettant l'emploi du travailleur handicapé dans des conditions adaptées à ses besoins et les mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi du travailleur handicapé sur le marché du travail ordinaire.*

Art. L. 563-3. (1) *Le titre II du livre Ier relatif au contrat de travail est applicable à l'engagement du travailleur handicapé dans un atelier protégé, sous réserve des dérogations fixées par le présent chapitre pour tenir compte des besoins spécifiques de la personne handicapée.*

(2) *Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes:*

1. *l'engagement de l'atelier protégé à assurer au travailleur handicapé une mise au travail dans des conditions d'emploi adaptées à ses besoins et possibilités;*
2. *l'engagement de l'atelier protégé à promouvoir l'accession du travailleur handicapé à des emplois sur le marché du travail ordinaire et à assurer, le cas échéant, son suivi en milieu ordinaire;*
3. *l'engagement de l'atelier protégé à réemployer le travailleur handicapé qui a été placé par ses soins sur le marché du travail ordinaire et pour qui l'insertion en milieu ordinaire s'avère être insatisfaisante;*
4. *l'engagement du travailleur handicapé ou de son représentant légal à rester disponible pour le marché du travail ordinaire et à participer aux mesures d'insertion proposées par l'atelier protégé ou par l'Administration de l'emploi.*

(3) *Si le travailleur handicapé se trouve en régime de tutelle, conformément aux dispositions prévues par le Code civil, à son titre XI qui traite de la majorité et des majeurs qui sont protégés par la loi, le tuteur de la personne majeure protégée par la loi signe le contrat de travail.*

Art. L. 563-4. (1) *La durée hebdomadaire normale de travail dans les ateliers protégés est de quarante heures, à moins que la durée effective de travail dans les organismes et structures concernés ne soit fixée différemment par une disposition légale, réglementaire ou par convention. Au cas où le travailleur handicapé ne peut respecter l'horaire de travail dans l'atelier protégé en raison des horaires des moyens de transport en commun qu'il utilise, la durée du transport journalier peut être incluse dans la durée de travail jusqu'à concurrence du nombre des heures de travail fixées dans le contrat de travail de la personne handicapée.*

(2) *On entend par durée de travail dans les ateliers protégés, le temps durant lequel le travailleur handicapé est à la disposition de l'atelier protégé.*

Par dérogation au livre II, titre Ier relatif à la durée de travail et au livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes travailleurs, la durée de travail dans les ateliers protégés inclut la durée des activités sociopédagogiques et thérapeutiques exercées durant les heures de travail sur le lieu de travail. Il en est de même pour le temps durant lequel le travailleur handicapé participe à des stages en entreprise non rémunérés par l'entreprise d'affectation et organisés par l'atelier protégé.

Art. L. 563-5. (1) *Le travailleur handicapé bénéficie dans l'atelier protégé d'un salaire dont le montant est au moins égal au taux horaire du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié, prévu par le livre III, titre II, chapitre II, et multiplié par le nombre des heures de travail fixées dans le contrat de travail conclu entre le travailleur handicapé et l'atelier protégé.*

Une participation de l'Etat au salaire du travailleur handicapé peut être allouée aux organismes gestionnaires des ateliers protégés dans les formes et conditions prévues à l'article L. 562-8.

(2) L'atelier protégé peut payer au travailleur handicapé une prime ou un autre avantage en espèces, en dehors du salaire qui est dû au travailleur en application du livre II, titre II, chapitre II. La prime ou l'avantage en espèces est à financer par l'atelier protégé.

(3) Par dérogation au livre II, titre II, chapitre Ier, section 2, le salaire est payé une fois par mois par l'atelier protégé au travailleur handicapé.

Art. L. 563-6. *En cas de cessation des relations d'emploi avec l'atelier protégé, le travailleur handicapé sans emploi a droit à l'octroi d'une indemnité de chômage complet, pourvu qu'il réponde aux conditions d'admission déterminées au livre V, titre II.*

Art. L. 563-7. *(1) Est reconnu comme „atelier protégé“ au sens du présent chapitre, tout établissement, créé et géré par tout organisme à vocation sociale et économique, qui remplit les conditions suivantes:*

- 1. permettre aux personnes qui se sont vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé d'exercer au sein d'une unité économique de production une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités;*
- 2. promouvoir l'accès des travailleurs handicapés à des emplois sur le marché du travail ordinaire et organiser à cette fin des mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi sur le marché du travail ordinaire;*
- 3. disposer de l'agrément du ministre ayant la Famille dans ses attributions.*

L'agrément est accordé conformément aux dispositions de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.

(2) Tout atelier protégé est soumis à la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

Art. L. 563-8. *(1) En vertu des dispositions de l'article 13 de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, le ministre ayant dans ses attributions la Famille est autorisé à participer aux frais d'investissement des ateliers protégés qui ont obtenu son agrément.*

(2) Le ministre ayant dans ses attributions le Travail est autorisé à participer aux frais de fonctionnement des ateliers protégés agréés d'après les mêmes règles que celles prévues aux articles 11 et 12 de la prédite loi du 8 septembre 1998.

Chapitre IV – Dispositions organiques

Art. L. 564-1. *Le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi, prévu à l'article L. 622-24, est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des personnes reconnues comme travailleurs handicapés.*

Art. L. 564-2. *(1) Il est créé une Commission médicale qui se compose de:*

- 1. trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;*
- 2. un médecin représentant le Contrôle médical de la sécurité sociale;*
- 3. un médecin représentant le ministre ayant la Santé dans ses attributions.*

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires susvisés.

Les membres titulaires et suppléants sont nommés pour une durée de quatre ans par le ministre ayant dans ses attributions le Travail, leur mandat étant renouvelable. En cas de démission ou de décès d'un membre, son suppléant achève son mandat pour la durée en cours.

En cas de besoin, la Commission médicale peut s'adjoindre des personnes dont le concours lui paraît utile pour l'exécution de sa mission, en raison de leur compétence ou de leur fonction.

(2) La Commission médicale élit en son sein un président.

Le secrétariat de la Commission est assuré par un agent du service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi.

(3) La Commission médicale délibère valablement quand la majorité de ses membres sont présents. Les décisions et avis de la Commission médicale sont pris à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, la voix du président est prépondérante.

Art. L. 564-3. *(1) Il est créé une Commission d'orientation et de reclassement professionnel, qui est composée de:*

- 1. deux représentants du ministre ayant dans ses attributions le Travail;*
- 2. un représentant de l'Administration de l'emploi;*
- 3. un médecin du travail;*
- 4. un psychologue spécialisé dans le domaine du handicap;*
- 5. un ergothérapeute spécialisé dans le domaine des aides techniques;*
- 6. un éducateur gradué;*
- 7. un assistant social.*

Il est nommé un membre suppléant pour chaque membre titulaire.

Les membres titulaires et suppléants sont nommés pour une durée de quatre ans par le ministre ayant dans ses attributions le Travail, leur mandat étant renouvelable. En cas de démission ou de décès d'un membre, son suppléant achève son mandat pour la durée en cours.

En cas de besoin, la Commission d'orientation peut s'adjoindre des personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission.

(2) Un représentant du ministre ayant dans ses attributions le Travail fait fonction de président de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

Le secrétariat de la Commission d'orientation est assuré par un agent du service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi.

(3) La Commission d'orientation délibère valablement quand la majorité de ses membres sont présents. Les décisions et avis de la commission sont pris à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, la voix du président est prépondérante.

TITRE VII

Interdiction du travail clandestin

Art. L. 571-1. *(1) Le travail clandestin est interdit.*

(2) Est considéré comme travail clandestin:

- 1. l'exercice à titre indépendant de l'une des activités professionnelles énumérées à l'article 1er de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, sans être en possession de l'autorisation y prévue;*
- 2. la prestation d'un travail salarié, lorsque celui qui s'y livre:*
 - a) sait que l'employeur ne possède pas l'autorisation prévue par la loi modifiée précitée du 28 décembre 1988, ou*
 - b) sait que sa situation en qualité de salarié n'est pas régulière au regard de la législation concernant les retenues sur salaires et traitements ou de la législation relative à la sécurité sociale.*

Le Gouvernement est habilité à préciser les situations définies sous le point 2 du paragraphe (2) par des règlements grand-ducaux, à prendre sur avis du Conseil d'Etat, après avoir demandé l'avis des chambres professionnelles intéressées et obtenu l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

Art. L. 571-2. Il est également défendu:

1. d'avoir recours aux services d'une personne ou d'un groupe de personnes pour l'exécution d'un travail clandestin au sens de l'article L. 571-1, paragraphe (2), point 1, compte tenu des exceptions formulées à l'article L. 571-3;
2. d'engager du personnel salarié pour l'exécution d'un travail étranger au ménage ou à l'objet de l'entreprise de l'employeur, lorsque ledit travail ressortit à l'une des professions énumérées à l'article 1er de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Art. L. 571-3. Ne constitue pas un travail clandestin au sens du présent titre:

1. une activité exercée personnellement pour son propre compte et sans l'aide d'autrui;
2. une activité occasionnelle et de moindre importance exercée pour compte d'autrui;
3. une activité isolée exercée pour compte d'autrui n'excédant pas le cadre de l'entraide usuelle entre proches parents, amis ou voisins.

Art. L. 571-4. Celui qui a recours aux services d'une personne ou d'un groupe de personnes pour l'exécution d'un travail clandestin au sens de l'article L. 571-1, paragraphe (2), point 1, est tenu solidairement au paiement des cotisations dues pour la prestation des services aux organismes de sécurité sociale en raison dudit travail.

Art. L. 571-5. Les travaux exécutés clandestinement ne peuvent bénéficier d'aucune subvention gouvernementale ou communale.

Art. L. 571-6. Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les officiers et agents de la Police grand-ducale, par les agents des Douanes et accises à partir du grade de brigadier principal, par le personnel d'inspection de l'Inspection du travail et des mines à partir de la carrière moyenne et par les fonctionnaires, à partir du grade de commis adjoint, du département délivrant les autorisations d'établissement, dûment mandatés à cet effet par le ministre du ressort. Toutefois, les agents de l'Inspection du travail et des mines et les fonctionnaires ou employés susvisés du département délivrant les autorisations d'établissement ne peuvent agir que dans les limites des attributions et pouvoirs accordés par les dispositions particulières qui leur sont respectivement applicables.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les procès-verbaux, les rapports, les plaintes et les dénonciations sont recueillis et examinés par le ministre ayant dans ses attributions les Autorisations d'établissement dans la mesure où ils se rapportent à une infraction aux dispositions en matière de droit d'établissement.

Art. L. 571-7. Les agents du contrôle visés à l'article L. 571-6 informent les administrations fiscales et les organismes de sécurité sociale des infractions qu'ils ont constatées.

Art. L. 571-8. Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros quiconque a mis obstacle ou tenté de mettre obstacle à l'accomplissement de ses devoirs par l'un des agents visés à l'article 571-6.

Art. L. 571-9. L'article 22 de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales est applicable aux infractions commises en violation de l'article L. 571-1, paragraphe (2), point 1.

Les infractions aux dispositions de l'article L. 571-1, paragraphe (2), point 2, et des règlements grand-ducaux y prévus, ainsi qu'à celles de l'article L. 571-2, sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros et, en cas de récidive dans les cinq ans, d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende allant jusqu'au double du maximum, ou d'une de ces peines seulement.

La cessation des travaux illégaux est prononcée dans tous les cas prévus par les articles L. 571-1 et L. 571-2.

Art. L. 571-10. Le ministre ayant dans ses attributions les Autorisations d'établissement a la faculté de transiger sur l'amende toutes les fois qu'il juge que le paiement d'une somme égale ou inférieure à 5.000 euros constitue une sanction suffisante. La transaction peut intervenir tant que le tribunal n'a pas été saisi par renvoi ou par citation directe. Le ministre peut déléguer le pouvoir de transiger à un ou plusieurs fonctionnaires.

L'acte constatant la transaction précise les faits retenus à charge de la personne concernée et les qualifie au regard des articles L. 571-1 et L. 571-2.

La transaction éteint l'action publique.

Art. L. 571-11. (1) La cessation provisoire de tout acte contraire aux prescriptions du présent titre est prononcée par la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement sur réquisitoire du ministère public ou requête d'une partie intéressée ou lésée ou d'un groupement professionnel. La cessation provisoire a effet aussi longtemps que les conditions légales ne sont pas remplies, à moins que la fermeture ne soit levée par un jugement du tribunal compétent ayant acquis force de chose jugée.

(2) Le réquisitoire ou la requête, notifié préalablement au moins trois jours d'avance à l'inculpé, par lettre chargée avec récépissé, avec indication du jour et de l'heure de la comparution devant la chambre du conseil, est déposé au greffe de la juridiction appelée à statuer.

(3) Il est statué d'urgence et au plus tard dans les trois jours de la comparution, le ministère public ainsi que les parties entendus en leurs explications orales.

(4) La décision de la chambre du conseil est susceptible d'appel. L'appel est porté devant la chambre des mises en accusation dans un délai de trois jours qui court contre le procureur d'Etat à compter du jour de l'ordonnance, et contre les autres parties à compter du jour de la notification de celle-ci par lettre chargée avec récépissé par le greffier. L'appel est consigné sur un registre tenu au greffe à cet effet.

Le droit d'appel appartient également au Procureur général d'Etat. Il doit notifier son appel dans les cinq jours qui suivent la décision de la chambre du conseil.

La notification de l'appel exercé soit par le Procureur général d'Etat, soit par le procureur d'Etat, soit par une personne intéressée ou lésée ou par un groupement professionnel, soit par l'inculpé, indique le jour et l'heure de la comparution devant la chambre des mises en accusation. Elle se fait par lettre chargée avec récépissé. La décision de la chambre du conseil et celle de la chambre des mises en accusation sont provisoirement exécutées, malgré tout recours exercé contre elles.

Il est statué sur l'appel d'urgence, le Procureur général d'Etat ainsi que les parties entendus en leurs explications orales.

(5) Tout manquement aux injonctions portées dans les décisions de la chambre du conseil ou de la chambre des mises en accusation est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros.

TITRE VIII

Prétraite

Chapitre Premier – *Prétraite-solidarité*

Art. L. 581-1. Le bénéfice de la prétraite-solidarité est réservé aux salariés des entreprises éligibles en vertu d'une stipulation expresse d'une convention collective de travail, stipulation à agréer par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, ou en vertu d'une convention conclue entre ce ministre et une entreprise déterminée, soit non couverte par une convention collective de travail, soit couverte par une convention collective applicable à la branche d'activité ne prévoyant pas l'application de la prétraite-solidarité.

Art. L. 581-2. Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins et qui est occupé dans une entreprise éligible à la prétraite-solidarité conformément aux dispositions de l'article L. 581-1 peut, au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les

conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée, demander à l'employeur de consentir, dans le cadre d'une convention spéciale, à la résiliation du contrat de travail et au versement de l'indemnité de préretraite dans les conditions et selon les modalités visées à l'article L. 585-1.

La condition d'âge prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des ouvriers mineurs ou en qualité d'employé technique des mines du fond.

Art. L. 581-3. (1) Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite introduit auprès de l'employeur une demande écrite trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite.

Il joint à sa demande un certificat établi par le ou les organismes de sécurité sociale compétents établissant la date d'ouverture de ses droits à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée.

(2) L'employeur adresse copie de la demande à la délégation principale de l'établissement d'origine du salarié.

Art. L. 581-4. La convention collective de travail ou la convention visée à l'article L. 581-1, sinon le comité mixte d'entreprise, établit les critères de priorité pour l'admission à la préretraite. A défaut de comité mixte d'entreprise, l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la ou des délégations du personnel compétentes.

Les critères de priorité définis conformément aux dispositions de l'alinéa qui précède doivent conférer un rang de priorité absolue aux salariés justifiant de quatre cent quatre-vingts mois de travail au moins constatés par l'affiliation obligatoire à l'assurance pension.

Art. L. 581-5. Sauf stipulation contraire expresse de la convention collective de travail ou de la convention visée à l'article L. 581-1, l'admission à la préretraite peut être suspendue par l'employeur aussi longtemps que le nombre des salariés déjà admis à la préretraite au cours de l'année de calendrier courante excède dix pour cent de l'effectif des salariés, occupés par l'établissement le dernier jour de l'année de calendrier qui précède.

Pour l'application des dispositions du présent article, les fractions égales ou supérieures à la demie unité sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie unité sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.

Art. L. 581-6. (1) Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur soixante-dix pour cent des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite visée à l'article L. 585-1 y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité, à la condition que l'employeur justifie le rééquilibrage de son personnel par l'embauche effective, sous le couvert d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage, d'un ou de plusieurs demandeurs d'emploi sans emploi lui assignés par les services de placement de l'Administration de l'emploi, afin de pourvoir à l'emploi libéré par le salarié admis à la préretraite ou, le cas échéant, à un autre emploi rendu disponible du fait des réaffectations engendrées par la libération du poste. Il appartient, s'il y a lieu, à l'employeur de rapporter la preuve de la relation causale entre l'embauche et le départ à la préretraite.

(2) Doit être prise en considération pour l'attribution du concours du Fonds pour l'emploi l'embauche de salariés et d'apprentis provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés structurelles et exposés au risque d'un licenciement.

Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite, avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste libéré par le salarié admis à la préretraite.

Peuvent également être prises en considération les embauches effectuées dans les quatre mois suivant l'admission à la préretraite.

(3) Au cas où l'embauche de compensation est effectuée moyennant contrat d'apprentissage, le délai fixé au troisième alinéa du paragraphe (2) est étendu respectivement au début de l'année scolaire

d'apprentissage se situant avant le départ du salarié admis à la préretraite et au début de l'année scolaire d'apprentissage suivant son départ.

Art. L. 581-7. (1) L'employeur sollicitant le concours du Fonds pour l'emploi adresse au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une requête sur la base d'un formulaire-type dont la forme et le contenu sont définis par règlement ministériel.

(2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions constate, sur avis de l'Administration de l'emploi et par décision individuelle pour chaque salarié admis à la préretraite, que les conditions d'ouverture pour l'attribution du concours du Fonds pour l'emploi sont remplies.

La décision ministérielle visée à l'alinéa qui précède prend effet à partir du jour où les conditions d'ouverture pour l'attribution du concours du Fonds sont remplies, à condition que la requête soit introduite avant l'expiration d'un délai de trois mois à partir de ce jour. Passé ce délai, cette décision prend effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.

Art. L. 581-8. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 585-7, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, à la demande de l'employeur et après consultation du Comité de conjoncture, accorder dispense, temporaire ou définitive, de l'observation de la condition de rééquilibrage visée à l'article L. 581-6, aux employeurs confrontés à des difficultés conjoncturelles ou structurelles particulièrement graves pour l'attribution du concours du Fonds pour l'emploi aux charges de la préretraite des salariés admis à la préretraite antérieurement à la demande de la dispense.

Art. L. 581-9. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 581-8, le remboursement par le Fonds pour l'emploi est suspendu aussi longtemps que l'emploi libéré par le salarié admis à la préretraite n'est pas occupé par un salarié remplissant les conditions légales ouvrant droit au remboursement par le Fonds.

Il n'en est pas ainsi lorsque dans les deux mois l'emploi est pourvu à nouveau par un salarié remplissant les conditions légales ouvrant droit au remboursement par le Fonds.

Chapitre II – Préretraite-ajustement

Art. L. 582-1. (1) L'employeur peut solliciter l'admission de son personnel à la préretraite-ajustement par convention conclue avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, en cas de fermeture de l'entreprise ou pour éviter des licenciements résultant de la suppression d'emplois engendrée par la restructuration de l'entreprise ou de la transformation d'emplois consécutive à des mutations technologiques.

Il en est de même des curateurs d'entreprises déclarées en état de faillite, des commissaires d'entreprises placées sous gestion contrôlée et des liquidateurs de sociétés en voie de liquidation judiciaire.

(2) L'employeur engagé dans un processus de restructuration sur une longue période peut être autorisé par la convention conclue avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ou par avenant à la convention à réajuster la structure d'âge de son personnel par des embauches nouvelles ayant pour objet de compenser, en tout ou en partie, les départs à la préretraite.

(3) La convention visée aux paragraphes (1) et (2) est conclue après consultation du Comité de conjoncture.

Art. L. 582-2. Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis, occupé dans l'entreprise comprise dans le champ d'application des dispositions du présent chapitre conformément aux dispositions de l'article L. 582-1, a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite selon les modalités visées à l'article L. 585-1 au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

Il en est de même du salarié ayant été occupé dans une entreprise éligible à la préretraite-ajustement conformément à l'article L. 582-1, et ayant fait l'objet d'un licenciement collectif, d'un licenciement

pour des motifs non inhérents à sa personne ou d'une cessation de la relation de travail en cas de faillite de l'employeur, et qui vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite fixées à l'alinéa qui précède au cours des périodes d'indemnisation au titre de chômage complet prévues par l'article L. 521-11.

La condition d'âge prévue au premier alinéa ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des ouvriers mineurs ou en qualité d'employé technique des mines du fond.

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa, l'entreprise peut être autorisée par la convention visée à l'article L. 582-1 à admettre son personnel à la préretraite-ajustement à partir au plus tôt du 1er janvier de la troisième année de calendrier précédant celle au cours de laquelle le salarié vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée. Elle peut aussi être autorisée par la convention à admettre au bénéfice de la préretraite-ajustement les salariés qui remplissent, au moment de la conclusion de la convention ou au cours des trois années suivantes, la condition de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de soixante ans, sans que la période d'indemnisation ne puisse dépasser trois années.

Art. L. 582-3. (1) Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite visée à l'article L. 585-1, y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.

Toutefois une entreprise jugée par le Gouvernement, sur avis obligatoire du comité de conjoncture, en situation économique et financière équilibrée, est tenue de participer aux charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite.

(2) Le taux de participation ne peut être supérieur à cinquante pour cent de l'indemnité de préretraite y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.

(3) En cas de cessation des affaires de l'entreprise, le Fonds pour l'emploi verse l'indemnité de préretraite directement au salarié, sur demande de celui-ci, conformément aux dispositions de l'article L. 585-4.

(4) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur demande de l'employeur, consentir au versement direct de l'indemnité de préretraite au salarié conformément aux dispositions de l'article L. 585-4, lorsque des difficultés financières particulièrement graves équivalant à un cas de force majeure sur le plan économique placent l'employeur dans l'impossibilité de remplir ses obligations.

Chapitre III – Préretraite des travailleurs postés et des travailleurs de nuit

Art. L. 583-1. Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins et justifiant de vingt années au moins de travail posté dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives a droit à l'admission à la préretraite et au versement par l'employeur d'une indemnité de préretraite dans les conditions et selon les modalités visées à l'article L. 585-1 au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

Il en est de même du salarié justifiant de vingt années de travail prestées en poste fixe de nuit. Un règlement grand-ducal définit la notion de travail de nuit au sens de la présente disposition.

Un règlement grand-ducal peut étendre le bénéfice des dispositions du présent article à des salariés justifiant de vingt années de travail dans le cadre d'autres modes d'organisation du travail comportant la prestation régulière du travail de nuit.

La condition d'âge prévue au premier alinéa ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des ouvriers mineurs ou en qualité d'employé technique des mines du fond.

Art. L. 583-2. Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite visée à l'article L. 585-1, y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.

Art. L. 583-3. (1) Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite conformément aux dispositions de l'article L. 583-1 introduit auprès de l'employeur une demande écrite trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite.

Le salarié joint à sa demande un certificat établi par le ou les organismes compétents de la sécurité sociale établissant la date d'ouverture de ses droits à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée.

Il joint en outre à sa demande tous documents, certificats, attestations, informations ou déclarations permettant d'apprécier l'accomplissement des conditions particulières d'occupation visées à l'article L. 583-1.

Les modalités relatives aux preuves à rapporter pour justifier la période de travail posté par équipes successives peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(2) L'employeur adresse copie de la demande à la délégation principale de l'établissement d'origine du salarié.

Art. L. 583-4. (1) La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'un relevé lui présenté par l'employeur, après consultation des délégations compétentes de son personnel; l'employeur est obligé de présenter le relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite un mois au plus tard avant l'ouverture des droits.

L'employeur est tenu de procéder à l'affichage de la copie du relevé transmis au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions aux entrées principales des lieux de travail et d'en transmettre copie aux délégations principales d'établissement.

(2) La décision d'admission visée au premier alinéa du paragraphe (1) confère au salarié le droit à l'admission à la préretraite et au versement par l'employeur de l'indemnité de préretraite conformément aux dispositions de l'article L. 585-1; elle confère à l'employeur le droit au concours du Fonds conformément aux dispositions de l'article L. 582-3.

Chapitre IV – Préretraite progressive

Art. L. 584-1. Le bénéfice de la préretraite progressive est accordé aux salariés des entreprises éligibles en vertu d'une stipulation expresse d'une convention collective de travail, stipulation à agréer par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, ou en vertu d'une convention spéciale conclue entre ce ministre et une entreprise déterminée soit non couverte par une convention collective, soit couverte par une convention collective applicable à la branche d'activité ne prévoyant pas l'application de la préretraite progressive.

La conclusion de la convention spéciale visée à l'alinéa qui précède est subordonnée à la présentation de l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, du comité mixte d'entreprise.

Art. L. 584-2. Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins, qui est occupé à plein temps dans une entreprise éligible conformément aux dispositions de l'article L. 582-1 et qui accepte la transformation de son emploi à plein temps en emploi à temps partiel, a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite dans les conditions et selon les modalités visées à l'article L. 585-1 au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

La condition d'âge prévue au premier alinéa ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des ouvriers mineurs ou en qualité d'employé technique des mines du fond.

Art. L. 584-3. (1) Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite visée à l'article L. 585-1 y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité, à condition que l'employeur justifie l'embauche effective, sous le couvert d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage, d'un ou de plusieurs chômeurs indemnisés ou de demandeurs d'emploi inscrits

depuis six mois au moins et lui assignés par l'Administration de l'emploi, afin de pourvoir, pour le moins, à la fraction du poste libérée par suite de la réduction de la durée de travail du salarié bénéficiant de la préretraite progressive ou, le cas échéant, à un autre emploi rendu disponible du fait des réaffectations internes à l'entreprise engendrées par la libération du poste. Il appartient, s'il y a lieu, à l'employeur de rapporter la preuve de la relation causale entre l'embauche et le départ à la préretraite.

(2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur avis de l'Administration de l'emploi, décider de prendre en considération, pour l'attribution du concours du Fonds pour l'emploi, l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits pendant moins de six mois à l'Administration de l'emploi, sans que la durée d'inscription ne puisse être inférieure à deux mois.

(3) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur avis du comité de conjoncture, décider de prendre en considération, pour l'attribution du concours du Fonds pour l'emploi, l'embauche de salariés et d'apprentis provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles ou structurelles et exposés à un risque imminent de licenciement, à la condition que les salariés ou apprentis en question, au moment de remplir les conditions, pourraient bénéficier de l'indemnité de chômage complet de la part du Fonds pour l'emploi.

(4) Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois suivant l'admission à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif à la retraite soit établie par l'employeur.

Au cas où l'embauche compensatrice est effectuée moyennant contrat d'apprentissage, le délai fixé à l'alinéa qui précède est prorogé jusqu'au début de l'année scolaire d'apprentissage suivant le départ à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif à la préretraite soit établie par l'employeur.

(5) Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste ou la fraction de poste libérée par le salarié admis en préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif soit établie par l'employeur.

Au cas où l'embauche compensatrice est effectuée moyennant contrat d'apprentissage, le délai fixé à l'alinéa qui précède est étendu jusqu'au début de l'année scolaire d'apprentissage précédant le départ à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ à la préretraite soit établie par l'employeur.

(6) Le droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées aux paragraphes (1) à (3).

Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut accorder dispense des obligations visées à l'alinéa qui précède, dans des circonstances exceptionnelles dûment motivées, aux entreprises subissant des difficultés économiques conjoncturelles ou structurelles, notamment en cas de licenciements collectifs économiques.

Art. L. 584-4. (1) La réduction, le cas échéant progressive, du temps de travail du salarié admis à la préretraite progressive ainsi que les conditions et modalités d'exécution du contrat de travail font l'objet d'un avenant écrit établi conformément aux dispositions du livre Ier, titre II, chapitre III relatif à l'emploi des travailleurs à temps partiel, qui régissent la relation de travail concernée.

L'article L. 121-7 est inapplicable à la conclusion de l'avenant précité, en ce qui concerne la seule réduction du temps de travail devenue nécessaire par suite de l'admission du salarié à la préretraite progressive.

La durée de travail à temps partiel du salarié admis à la préretraite progressive, fixée par l'avenant précité, doit être égale à quarante pour cent au moins et à soixante pour cent au plus de la durée de travail à temps plein.

(2) L'embauche compensatrice prévue à l'article L. 584-2 peut se faire moyennant:

1. contrat de travail à temps plein;
2. contrat de travail à temps partiel conformément aux dispositions du livre Ier, titre II, chapitre III relatif à l'emploi des travailleurs à temps partiel;
3. contrat d'apprentissage.

Art. L. 584-5. La convention visée à l'article L. 581-1, sinon le comité mixte d'entreprise, établit les critères de priorité pour l'admission à la préretraite. A défaut de comité mixte d'entreprise, l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la ou des délégations compétentes du personnel.

Les critères de priorité définis conformément aux dispositions de l'alinéa qui précède doivent conférer un rang de priorité absolue aux salariés justifiant de quatre cent quatre-vingts mois de travail au moins constatés par l'affiliation obligatoire à l'assurance pension.

Art. L. 584-6. (1) L'employeur sollicitant le concours du Fonds pour l'emploi adresse au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une requête sur la base d'un formulaire-type dont la forme et le contenu sont définis par règlement ministériel.

(2) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions constate, sur avis de l'Administration de l'emploi et par décision individuelle, pour chaque salarié admis à la préretraite, que les conditions d'ouverture pour l'attribution du concours du Fonds sont remplies.

La décision visée à l'alinéa qui précède prend effet à partir du jour où les conditions d'ouverture pour l'attribution du concours du Fonds sont remplies, à la condition que la requête soit introduite avant l'expiration d'un délai de trois mois à partir de ce jour. Passé ce délai, elle prend effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.

Art. L. 584-7. Le remboursement du Fonds pour l'emploi est suspendu aussi longtemps que l'emploi libéré par le salarié admis à la préretraite n'est pas occupé par un salarié remplissant les conditions légales ouvrant droit au remboursement par le Fonds.

Il n'en est pas ainsi lorsque dans les deux mois l'emploi est pourvu à nouveau par un salarié remplissant les conditions légales ouvrant droit au remboursement par le Fonds.

Chapitre V – Indemnité de préretraite

Art. L. 585-1. (1) L'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est égale à quatre-vingt-cinq pour cent de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le salarié au cours des trois mois précédant immédiatement la période d'indemnisation pour une première période de douze mois, à quatre-vingts pour cent de cette rémunération pour une seconde période de douze mois et à soixante-quinze pour cent de cette rémunération pour la période restant à courir jusqu'au jour où le service de l'indemnité cesse conformément aux dispositions de l'article L. 585-6.

L'indemnité ne peut être supérieure au montant mensuel du plafond cotisable à l'assurance-pension.

(2) Toutefois en cas d'application de l'article L. 582-2, deuxième alinéa, l'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est égale au montant de l'indemnité de chômage complet telle que fixée aux premier et deuxième alinéas du paragraphe (1) ainsi qu'aux paragraphes (2) et (3) de l'article L. 521-14.

(3) En cas d'application de l'article L. 582-2, quatrième alinéa, l'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est calculée sur base de la rémunération mensuelle brute à laquelle le salarié a droit pour le mois au cours duquel il vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite, conformément au premier alinéa de l'article L. 582-2.

Il en est de même au cas où le salarié a droit à une augmentation salariale prenant effet moins de trois mois avant le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite, à condition toutefois qu'il fasse effectivement partie du personnel de l'entreprise au moment de la prise d'effet de l'augmentation en question.

(4) L'indemnité de préretraite doit être calculée sur base d'une période de référence de douze mois pour la partie variable de la rémunération brute effectivement touchée au cours de cette période, lorsque ce mode de calcul s'avère plus favorable pour le travailleur. Sur demande, la période de référence visée au présent paragraphe peut être portée jusqu'à dix-huit mois par décision du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(5) Doivent être comprises dans la rémunération de référence servant au calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et les suppléments courants, à l'exclusion toutefois des rémunérations pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

La gratification et le treizième mois sont mis en compte à raison d'un douzième par mois.

Sont à considérer comme augmentations du salaire au sens du deuxième alinéa du paragraphe (3), celles découlant d'adaptations barémiques telles l'attribution de biennales, de promotions, de recalculs du salaire personnel ou de dispositions de conventions collectives.

(6) L'indemnité de préretraite doit être adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe (1) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(7) En cas de préretraite progressive conformément aux articles L. 584-1 et suivants, le montant de l'indemnité de préretraite établi conformément aux paragraphes (1) à (6) du présent article est adapté au prorata de la réduction de la durée de travail du salarié bénéficiant de la préretraite progressive.

(8) Lors du premier versement de l'indemnité de préretraite, l'employeur ou, en cas de subrogation conformément aux articles L. 582-3 et L. 585-4, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions remet au bénéficiaire un décompte détaillé relatif au calcul de l'indemnité.

Art. L. 585-2. (1) L'indemnité de préretraite est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements, à l'exception des cotisations dues à l'Association d'assurance contre les accidents et à la Caisse nationale des prestations familiales.

(2) Les bénéficiaires de l'indemnité de préretraite sont assimilés en matière d'assurance maladie aux bénéficiaires de pensions en ce qui concerne l'affiliation et le taux de cotisation.

(3) L'indemnité est versée par l'employeur ou, s'il y a lieu, par le Fonds pour l'emploi aux termes normaux prévus pour le paiement des salaires et traitements, sous déduction des versements à qui de droit et des charges visées au présent article.

Art. L. 585-3. (1) L'employeur est obligé d'informer immédiatement l'Administration de l'emploi:

1. en cas d'arrêt du versement de l'indemnité de préretraite;
2. en cas de cessation de l'emploi du salarié embauché en remplacement du salarié admis à la préretraite conformément aux dispositions de l'article L. 581-6;
3. en cas de réembauchage d'un salarié conformément aux dispositions de l'article L. 581-9, deuxième alinéa.

(2) Le salarié admis à la préretraite est obligé d'informer immédiatement l'employeur et l'Administration de l'emploi de toute modification de sa situation personnelle susceptible d'influer sur ses droits à indemnisation et, le cas échéant, sur le droit de l'employeur au concours du Fonds.

Art. L. 585-4. (1) En cas de cessation des affaires de l'entreprise, intervenue après le départ en préretraite du salarié, le Fonds pour l'emploi se trouve, sur demande du salarié, subrogé dans les obli-

gations de l'employeur à l'égard du salarié admis à la préretraite sur la base des dispositions des articles L. 581-2 et L. 583-1.

(2) Sur demande de l'employeur, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut consentir la subrogation du Fonds dans les obligations de l'employeur visées au paragraphe (1), lorsque des difficultés financières particulièrement graves équivalant à un cas de force majeure sur le plan économique placent l'employeur dans l'impossibilité de remplir ses obligations.

(3) En cas de faillite, le versement de l'indemnité de préretraite par le Fonds pour l'emploi est de droit.

Art. L. 585-5. S'il survient une modification dans la situation de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, les obligations résultant pour l'employeur des dispositions du présent titre subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise transférée dans la mesure où elles se trouvent en cours au jour de la modification.

Art. L. 585-6. Les droits à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit:

1. à partir du jour où les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse sont remplies;
2. à partir du jour où le préretraité remplit les conditions de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de soixante ans, sauf en cas d'application de l'article L. 582-2, alinéa final;
3. dans tous les cas, à partir du jour où le préretraité a droit, sur sa demande, à une pension de vieillesse anticipée ou à une pension d'invalidité;
4. à partir du jour du décès du préretraité;
5. à partir du jour où le bénéficiaire exerce ou reprend une activité lui rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné.

Art. L. 585-7. (1) L'indemnité de préretraite doit être supprimée si les conditions prévues par le présent titre ne sont plus remplies.

S'il est constaté que l'indemnité de préretraite a été accordée par suite d'une erreur matérielle, elle est relevée, réduite ou supprimée.

(2) En cas d'inobservation des obligations imposées respectivement à l'employeur par le paragraphe (1) de l'article L. 585-3 et au salarié par le paragraphe (2) du même article, les indemnités touchées peuvent être récupérées au profit du Fonds pour l'emploi respectivement auprès de l'employeur ou auprès du salarié. La restitution est obligatoire si l'employeur ou le salarié a provoqué son attribution en alléguant des faits inexacts ou en dissimulant des faits importants ou s'il a omis, dans une intention frauduleuse, de signaler après l'attribution de l'indemnité des faits importants.

(3) Les indemnités indûment touchées sont à restituer par l'employeur, par le salarié ou par ses ayants droit sans préjudice de poursuites judiciaires éventuelles; elles peuvent être déduites des indemnités ou des arrérages restant dus soit à l'employeur soit au salarié.

La décision de restitution est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions après avoir entendu les intéressés ou leurs ayants droit soit verbalement, soit par écrit. La décision doit être motivée.

(4) En cas d'inobservation par l'employeur des obligations lui imposées par le paragraphe (6) de l'article L. 584-3, les indemnités touchées sont obligatoirement récupérées au profit du Fonds pour l'emploi.

Chapitre VI – Attribution du concours du Fonds pour l'emploi

Art. L. 586-1. Le concours du Fonds pour l'emploi, attribué conformément aux articles L. 581-6, L. 582-3 et L. 583-2, est liquidé sur la base d'un décompte mensuel établi par l'employeur et vérifié

par l'Administration de l'emploi; le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions détermine la forme et le contenu du formulaire-type à utiliser par l'employeur.

Chapitre VII – Encadrement des demandeurs d'emploi

Art. L. 587-1. (1) Les salariés bénéficiant d'une indemnité de préretraite en application du présent titre peuvent être affectés à l'encadrement ou au tutorat de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure de mise au travail ou de formation.

(2) Cette affectation se fait sur base d'un engagement volontaire des salariés concernés et fait l'objet d'une convention entre le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, l'organisateur de la mesure de mise au travail ou de la formation et le salarié préretraité.

(3) Cette convention fixe les droits et obligations des parties et les modalités d'exécution des mesures.

(4) Les préretraités affectés à l'encadrement des demandeurs d'emploi ont droit à une indemnité correspondant au maximum à la moitié du salaire social minimum horaire applicable au salarié concerné. L'indemnité est à charge du Fonds pour l'emploi.

Chapitre VIII – Contentieux

Art. L. 588-1. (1) Le salarié qui prétend au droit d'admission à la préretraite et ne figurant pas sur le relevé établi par l'employeur peut se pourvoir devant le président de la juridiction du travail compétente qui statue d'urgence dès le dépôt du recours au greffe. Il en est de même en cas de non-présentation de la liste par l'employeur et dans le cas de refus d'admission à la préretraite par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) La décision du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, prise en vertu de l'article L. 585-7, est susceptible d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales et, en appel, devant le Conseil supérieur des assurances sociales.

(3) Sans préjudice des dispositions qui précèdent, les contestations à naître de l'application des dispositions du présent titre et de ses mesures d'application sont jugées par les juridictions de travail compétentes.

(4) Dans les cas de subrogation du Fonds pour l'emploi dans les obligations de l'employeur conformément aux dispositions de l'article L. 585-4, les contestations relatives aux prestations du Fonds sont jugées comme en matière d'indemnisation du chômage complet.

Chapitre IX – Dispositions financières

Art. L. 589-1. (1) La caisse de pension compétente verse au Fonds pour l'emploi le montant brut de la pension de vieillesse anticipée à laquelle le salarié, bénéficiant de l'indemnité de préretraite en vertu des chapitres II et III du présent titre, a droit en vertu de l'article 184, alinéas 1 et 2 du Code des assurances sociales, indépendamment de la présentation d'une demande de pension en vertu de l'article 273 du même code par l'assuré lui-même.

(2) Le versement de la pension s'effectue mensuellement à la demande du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi. Le recalcul prévu à l'article 194 du même code s'applique par analogie au moment de la cessation de l'indemnité de préretraite.

Les ministres ayant respectivement dans leurs attributions l'Emploi et la Sécurité sociale peuvent, d'un commun accord, charger la caisse de pension compétente d'effectuer le versement prévu directement à l'employeur.

(3) Les dispositions du Code des assurances sociales, dans la mesure où elles ont trait au bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée, s'appliquent, pendant la période où celui-ci touche une indemnité

de préretraite, au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi. La situation du bénéficiaire reste régie exclusivement par le présent titre.

*

LIVRE VI

ADMINISTRATIONS ET ORGANES

TITRE PREMIER

Inspection du travail et des mines

Chapitre Premier – *Attributions générales et champ d'application*

Art. L. 611-1. Sans préjudice d'autres attributions qui lui ont été réservées par les dispositions légales, réglementaires ou administratives, l'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

1. d'assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée de travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, à l'égalité de traitement entre femmes et hommes, à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, et d'autres matières connexes, dans la mesure où le personnel de l'Inspection du travail et des mines est chargé d'assurer l'application desdites dispositions;
2. de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
3. de porter à l'attention du Gouvernement les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales, réglementaires et administratives existantes;
4. d'assurer l'application de la législation minière;
5. d'intervenir dans l'établissement des conditions d'autorisation des établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes dans le cadre des lois et règlements en vigueur et d'en contrôler l'application;
6. d'assurer l'application de la législation relative à la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes ainsi que la surveillance des établissements où des travailleurs sont exposés au risque d'irradiation.

Art. L. 611-2. (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de la prévention et de l'aplanissement de tous les conflits du travail qui ne sont pas de la compétence de l'Office national de conciliation.

(2) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut la charger de tous les problèmes ou enquêtes d'ordre technique ou ayant trait aux problèmes du travail.

Art. L. 611-3. Le système d'inspection du travail prévu par les dispositions du présent titre s'applique à tout employeur, entreprise ou établissement occupant des travailleurs dans toutes les activités rémunérées sans exception, soumises aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles ayant trait aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, à la seule exception des fonctionnaires publics.

Chapitre II – Droits et devoirs du personnel d’inspection et de contrôle

Section 1. Pouvoirs du personnel d’inspection et de contrôle

Art. L. 612-1. (1) Le personnel d’inspection et de contrôle, muni de pièces justificatives de ses fonctions, est autorisé:

1. à pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l’inspection du travail; le droit de libre accès s’étend à toutes les dépendances des entreprises;
2. à pénétrer le jour dans tous les locaux qu’il peut avoir un motif raisonnable de supposer être assujéti au contrôle de l’Inspection du travail et des mines.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l’habitation.

(2) Lorsque le personnel visé au paragraphe (1) rencontre des difficultés à l’occasion de ses visites, il peut requérir les chefs locaux de la Police grand-ducale qui lui prêtent main-forte.

(3) A l’occasion de l’exercice des droits visés au paragraphe (1), le personnel d’inspection et de contrôle est tenu d’informer de sa présence l’employeur ou son représentant ainsi que le président de la délégation ouvrière et, le cas échéant, le président de la délégation des employés de l’entreprise.

(4) Il n’en est pas ainsi toutefois lorsqu’il estime que l’information prévue au paragraphe (3) risque de porter préjudice à l’efficacité du contrôle; dans ce dernier cas, le directeur de l’Inspection du travail et des mines, ou, en cas d’empêchement, l’un des directeurs adjoints doit en être informé préalablement.

Art. L. 612-2. (1) Le personnel d’inspection, muni de pièces justificatives de ses fonctions, est autorisé en outre:

1. à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s’assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles sont effectivement observées et peut notamment:
 - a) interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l’employeur ou son représentant et le personnel de l’entreprise sur toutes les matières relatives à l’application des dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles;
 - b) demander communication sans déplacement de tous livres, registres, fichiers et documents relatifs aux conditions de travail, en vue d’en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles et de les copier ou d’en établir des extraits;
 - c) prélever et emporter aux fins d’analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l’employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées ou emportées à cette fin; les frais de ces analyses incombent à l’employeur, dans le cas où une faute est établie à sa charge;
2. à exiger l’affichage d’avis dont l’apposition est prévue par les dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles, de circulaires et d’avis de l’Inspection du travail et des mines ainsi que des consignes de sécurité, rédigées ou dessinées.

(2) Le personnel de contrôle est autorisé à exercer les prérogatives énumérées au point 1 sous a) et b) et au point 2 du paragraphe (1).

(3) Les travailleurs ne peuvent subir aucun préjudice de la part des employeurs du fait de leur déposition.

Art. L. 612-3. (1) Le personnel supérieur d’inspection est autorisé à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu’il peut avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des travailleurs.

A cet effet, il a le droit d'ordonner:

1. que soient apportées, dans un délai par lui fixé, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles concernant la sécurité et la santé des travailleurs;
2. que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la sécurité et la santé des travailleurs;
3. qu'un contrôle technique d'une installation soit effectué aux frais de l'employeur par un ou plusieurs experts, organismes ou instituts spécialisés, luxembourgeois ou étrangers, agréés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions. Il détermine le délai dans lequel le contrôle technique doit être effectué ainsi que celui dans lequel le rapport des résultats du contrôle devra être remis à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Dans les quarante-huit heures de la notification par écrit des mesures prévues au paragraphe (1), il peut être formé un recours auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Le recours doit être introduit par lettre recommandée; la décision entreprise est exécutoire par provision.

Dans le délai de quinze jours à partir de la date de notification de la décision du ministre ayant le Travail dans ses attributions, il peut être formé recours auprès de la Cour administrative qui statue en dernière instance et comme juge du fond.

(3) Le personnel supérieur d'inspection a le droit de convoquer par lettre recommandée l'employeur ou son représentant et les travailleurs intéressés au siège de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 612-4. (1) Lorsque la sécurité ou la santé des travailleurs sont gravement compromises ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, le directeur ou, en cas d'empêchement, l'un des directeurs adjoints peut ordonner l'arrêt immédiat du travail et l'évacuation des lieux de travail menacés, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations. En cas de nécessité, ils peuvent faire procéder à l'apposition des scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les travailleurs.

(2) Les dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 612-3 sont applicables à l'égard des mesures ordonnées en application des dispositions du présent article.

(3) Les mesures visées au paragraphe (1) conservent leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre du personnel supérieur d'inspection.

(4) Les travailleurs ne peuvent subir aucune perte de rémunération en cas d'arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. L. 612-5. (1) Lorsque l'employeur se trouve en infraction avec les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles concernant la durée de travail, le travail de dimanche et des jours fériés légaux, le personnel supérieur d'inspection peut ordonner la cessation immédiate du travail du personnel salarié dont le travail n'est pas dûment autorisé.

(2) Les dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 612-3 sont applicables.

Art. L. 612-6. (1) Sans préjudice des droits qui lui sont réservés aux articles qui précèdent, le personnel supérieur d'inspection constate par des procès-verbaux, qui font foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux lois, règlements et conventions collectives de travail dont la surveillance est confiée à l'Inspection du travail et des mines.

Il est toutefois laissé à la libre décision du personnel visé à l'alinéa qui précède de donner des avertissements ou des conseils au lieu de recommander des poursuites.

(2) Les procès-verbaux visés au paragraphe (1) sont déposés entre les mains du procureur d'Etat par le directeur de l'Inspection du travail et des mines et, en cas d'empêchement, par l'un des directeurs adjoints.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions et le directeur de l'Inspection du travail et des mines sont à informer par le ministère public des suites réservées aux procès-verbaux déposés.

Art. L. 612-7. (1) Le personnel de contrôle assiste le personnel d'inspection dans la recherche des infractions visées au paragraphe (1) de l'article L. 612-6.

(2) Le contrôleur qui constate une infraction en fait rapport au directeur de l'Inspection du travail et des mines et, en cas d'empêchement, à l'un des directeurs adjoints. Il en informe également la délégation compétente du personnel et, le cas échéant, le délégué à la sécurité.

Sur le vu du rapport prévu à l'alinéa qui précède et après vérification personnelle des faits matériels constitutifs de l'infraction, le personnel supérieur d'inspection procède conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 612-6.

Art. L. 612-8. Le personnel supérieur d'inspection peut assister aux réunions des délégations du personnel, les convoquer pour des questions d'ordre interne avec l'assentiment du directeur de l'Inspection du travail et des mines, avec tel ordre du jour qu'il détermine et diriger les débats. Les chefs des entreprises en sont à informer.

Art. L. 612-9. Le directeur ou, en cas d'empêchement, les directeurs adjoints, peuvent déléguer au personnel visé à l'article 6, paragraphe (19), sous g) et h) de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, par écrit et pour un contrôle déterminé, tout ou partie des prérogatives réservées au personnel de contrôle.

Section 2. Devoirs du personnel d'inspection

Art. L. 612-10. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut soit en nom personnel, soit sous le nom du conjoint, soit par toute autre personne interposée avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises ou établissements placés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Il ne peut soit en nom personnel, soit sous le nom du conjoint, soit par toute autre personne interposée faire ni aucune espèce de commerce, ni exploiter une industrie, ni exercer une profession, ni être agent d'affaires, ni tenir un cabaret ou débit de boissons.

Il ne peut être chargé de missions d'inspection ou de contrôle dans des entreprises ou établissements dans lesquels sont intéressés ses parents ou alliés en ligne directe à tous les degrés ou en ligne collatérale jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Art. L. 612-11. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut être député ou membre d'un conseil communal ou d'une chambre professionnelle; il ne peut faire partie des organes directeurs d'une organisation professionnelle.

Art. L. 612-12. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines est tenu de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont il peut avoir eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Avant d'entrer en service, il prête serment, devant le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, de respecter les dispositions du présent article.

Art. L. 612-13. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines doit traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte signalant une infraction aux dispositions légales ou conventionnelles ou un défaut dans l'installation.

Il doit s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection ou à un contrôle comme suite à une plainte.

Chapitre III – Déclarations à l’Inspection du travail et des mines

Art. L. 613-1. (1) Les accidents du travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés à l’Inspection du travail et des mines.

(2) La déclaration des accidents mortels ou entraînant une incapacité de travail de treize semaines au moins selon certificat médical doit être effectuée sans délai à l’Inspection du travail et des mines, soit verbalement, soit par téléphone ou télégramme.

Les accidents du travail autres que ceux visés à l’alinéa qui précède doivent dans la huitaine être déclarés par écrit à l’Inspection du travail et des mines.

(3) L’Inspection du travail et des mines doit être informée en outre sans délai et dans les formes prévues au premier alinéa du paragraphe (2) de tout incident grave qui aurait pu causer un accident du travail grave.

Art. L. 613-2. Toute personne qui se propose d’ouvrir un établissement ou chantier temporaire à caractère industriel, artisanal ou commercial, est tenue, avant d’occuper du personnel, d’en aviser par écrit l’Inspection du travail et des mines.

Chapitre IV – Dispositions finales

Art. L. 614-1. L’Inspection du travail et des mines coopère avec les services gouvernementaux et les institutions publiques ou privées exerçant des activités dans le domaine du travail et de la sécurité sociale.

Elle collabore avec les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations dans les domaines de sa compétence.

Art. L. 614-2. Le directeur de l’Inspection du travail et des mines présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel de caractère général sur les activités de l’Inspection du travail et des mines. Ce rapport est publié au plus tard à l’expiration des six mois à partir de la fin de l’année à laquelle il se rapporte.

Il est communiqué à la Chambre des députés, aux chambres professionnelles, au Conseil économique et social et aux organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs.

Art. L. 614-3. Des règlements grand-ducaux peuvent instituer un Institut de sécurité du travail fonctionnant sur une base tripartite ainsi qu’un Office de contrôle technique de certaines installations dangereuses ou insalubres.

Ces règlements détermineront le champ d’application des attributions, le mode de fonctionnement et le statut administratif des organismes visés à l’alinéa qui précède.

Art. L. 614-4. Sans préjudice des mesures disciplinaires, les infractions aux dispositions de l’article L. 612-12, premier alinéa, sont punies conformément à l’article 458 du Code pénal.

Art. L. 614-5. (1) Est punie d’une peine d’emprisonnement de huit jours à trois mois et d’une amende de 251 à 25.000 euros ou d’une de ces peines seulement toute personne qui s’est opposée ou a tenté de s’opposer à l’exercice des pouvoirs et mesures énumérés aux articles L. 612-1 à L. 612-8.

(2) Les infractions aux dispositions des articles L. 613-1 et L. 613-2 sont punies d’une amende de 251 à 15.000 euros.

(3) En cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues aux paragraphes (1) et (2) peuvent être portées au double du maximum.

TITRE II

Administration de l'emploi**Chapitre Premier – Mission et organisation**

Art. L. 621-1. (1) L'Administration de l'emploi est placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et sous les ordres d'un directeur.

(2) L'Administration a son siège à Luxembourg. Sa compétence s'étend à tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Art. L. 621-2. (1) L'Administration de l'emploi a pour mission de promouvoir l'utilisation optimale des forces de travail en coordination avec la politique économique et sociale.

(2) Dans le cadre de cette mission, les tâches suivantes lui appartiennent:

1. surveiller la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
2. réaliser la compensation des offres et des demandes d'emploi;
3. organiser le recrutement des travailleurs étrangers, effectuer leur placement et vérifier les conditions d'admission au travail, conformément à la législation régissant la matière;
4. organiser et assurer l'orientation professionnelle des jeunes et, le cas échéant, des adultes, en vue de leur intégration ou réintégration harmonieuses dans la vie professionnelle;
5. assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage;
6. intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre dans la mesure où cette tâche lui est confiée par la législation régissant la matière;
7. assurer la formation, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes handicapées;
8. assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux;
9. assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le suivi du reclassement interne, le reclassement externe des travailleurs à capacité de travail réduite.

(3) Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par la voie informatique à l'Administration de l'emploi, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de l'exercice des missions dévolues à l'Administration de l'emploi.

Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.

Art. L. 621-3. (1) L'Administration de l'emploi comprend, outre la direction à laquelle est rattaché le service administratif, les services suivants:

1. études et recherches;
2. main-d'œuvre et bureaux de placement;
3. orientation professionnelle;
4. chômage et réemploi;
5. travailleurs handicapés.

(2) Des agences régionales fonctionnent à Esch-sur-Alzette, Diekirch et Wiltz. Si la situation de l'emploi l'exige, d'autres agences régionales peuvent être créées par voie de règlement grand-ducal.

Art. L. 621-4. (1) En vue de la réalisation d'une politique nationale de l'emploi, l'Administration de l'emploi prête sa collaboration et peut faire appel à toutes les administrations publiques, pour autant que la matière les concerne.

(2) Dans le même but, l'Administration de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles et les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs.

Chapitre II – Attributions

Section 1. Etudes et recherches

Art. L. 622-1. En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, l'Administration de l'emploi procède en collaboration avec le Service central de la statistique et des études économiques, le cas échéant avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude de la structure de la main-d'œuvre;
2. établissement de comptes et bilans de main-d'œuvre, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et de leur évolution technique;
4. prospection systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'œuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail;
8. étude des problèmes de l'emploi, en rapport avec l'évolution de la situation économique.

Section 2. Main-d'œuvre et placement

Art. L. 622-2. (1) Dans le domaine de la main-d'œuvre, l'Administration de l'emploi doit aider les personnes en quête d'emploi à trouver un poste de travail approprié, et aider les employeurs à trouver le personnel qui convient à leur entreprise.

(2) L'Administration de l'emploi dispose de bureaux de placement régionaux qui fonctionnent sous la surveillance d'un service central.

(3) Le service central assure en outre les relations techniques avec les services de l'emploi de l'étranger.

Art. L. 622-3. Le placement, au sens du présent titre, est une activité tendant à mettre en contact les personnes en quête d'emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Art. L. 622-4. (1) Le service du placement inscrit les personnes à la recherche d'un emploi et enregistre les possibilités d'emploi.

(2) Dans le cadre de cette activité, les agents de placement sont notamment chargés:

1. de recevoir les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expérience professionnelles; de prendre connaissance des désirs professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles à un placement approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi;
2. d'enregistrer les offres d'emploi et de renseigner les employeurs sur les disponibilités de main-d'œuvre;
3. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;
4. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi d'un bureau de placement à l'autre;
5. de maintenir des contacts permanents avec les entreprises situées dans leur secteur.

Art. L. 622-5. (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par le présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. En cas de récidive, l'article L. 623-4 est applicable.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir notamment les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;
2. les conditions de travail et de rémunération offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

Art. L. 622-6. (1) Toute personne sans travail, à la recherche d'un emploi, est tenue de s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'emploi.

(2) Toute autre personne qui veut changer d'emploi peut se faire inscrire comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'emploi.

Art. L. 622-7. (1) Tout employeur peut s'adresser à l'Administration de l'emploi en vue d'obtenir assistance pour trouver le personnel dont il a besoin.

(2) Cette assistance peut être refusée aux employeurs qui ne se conforment pas à l'obligation de déclaration des places vacantes et des embauchages prévue à l'article L. 622-5.

Art. L. 622-8. L'obligation d'informer l'Administration de l'emploi des places vacantes s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Administration de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

Art. L. 622-9. (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Administration de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-5 et L. 622-8.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Administration de l'emploi sont gratuites.

Art. L. 622-10. (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux.

Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Administration de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

(2) Les agents de placement peuvent, de l'accord du directeur de l'Administration de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou à un examen psychologique.

(3) Les frais occasionnés par ces examens sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Art. L. 622-11. (1) Le recrutement de travailleurs non ressortissants de l'Espace économique européen dans les Etats non membres de l'Espace économique européen est de la compétence exclusive de l'Administration de l'emploi.

(2) Dans ce cas, l'Administration de l'emploi peut, sur demande préalable, autoriser un ou plusieurs employeurs, ou une organisation professionnelle d'employeurs, à recruter des travailleurs.

(3) Cette demande spécifie:

1. les postes de travail offerts, leur nombre et les qualifications requises;
2. la période pendant laquelle le recrutement sera effectué;
3. le ou les lieux de recrutement;
4. les conditions de recrutement, d'embauchage et de travail offertes aux travailleurs;
5. les personnes chargées du recrutement.

(4) L'autorisation prévue au paragraphe (2) peut être révoquée si les conditions de recrutement prescrites par l'Administration de l'emploi ne sont pas observées.

(5) Les conditions à remplir par les travailleurs visés au paragraphe (1) pour l'admission et l'embauchage dans le Grand-Duché de Luxembourg sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires régissant la matière.

Art. L. 622-12. En cas de reprise du travail après une période de reconversion ou de chômage intermittent, l'employeur est tenu de réembaucher par priorité le personnel congédié.

Art. L. 622-13. Dans l'intérêt de l'information des demandeurs d'emploi, les services de placement se renseignent sur l'état et sur l'évolution de tout litige collectif de travail.

Art. L. 622-14. (1) Un(e) délégué(e) à l'emploi des jeunes, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assume, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

(2) Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assume, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

Section 3. Orientation professionnelle

Art. L. 622-15. (1) Le service d'orientation professionnelle a pour mission d'aider les individus dans le choix de la carrière professionnelle et de la profession, de telle manière qu'ils soient capables de l'exercer valablement et qu'ils s'en trouvent satisfaits, en assurant aussi, par ces choix, la satisfaction des besoins professionnels de la collectivité, tout en favorisant le développement individuel.

(2) Le service d'orientation professionnelle exerce en outre les fonctions de placement et d'orientation lui attribuées en vertu de la législation sur l'apprentissage et la formation professionnelle.

(3) Peuvent bénéficier des avis du service d'orientation professionnelle les jeunes de tous ordres d'enseignement ainsi que les adultes au cours de la vie professionnelle.

Art. L. 622-16. Le service d'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, il est tenu compte avant tout des intérêts, des aptitudes et des capacités des consultants;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les chances d'avenir dans les professions sont prises en considération;
3. les suites à donner par le consultant, tant en ce qui concerne le conseil d'orientation que le poste d'apprentissage ou de travail proposé, sont facultatives;
4. la consultation d'orientation professionnelle est gratuite.

Art. L. 622-17. (1) Tout candidat à une formation professionnelle relevant de la législation sur l'apprentissage doit, avant son entrée en formation, se présenter au service de l'orientation professionnelle en vue d'y être informé et conseillé sur son avenir professionnel.

(2) Le service d'orientation professionnelle collabore avec le Service de psychologie et d'orientation scolaire dans le domaine de l'information et de l'orientation des élèves de l'enseignement technique et professionnel avant leur option pour une carrière professionnelle.

(3) L'obligation prévue au paragraphe (1) peut être étendue à d'autres professions, par règlement grand-ducal, après consultation des chambres professionnelles intéressées.

Art. L. 622-18. La déclaration des postes d'apprentissage à l'Administration de l'emploi est obligatoire. Le placement en apprentissage est assuré par le service d'orientation professionnelle.

Art. L. 622-19. (1) Le service d'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au consultant de se soumettre à un examen médical.

(2) En cas de refus du consultant de se soumettre à cet examen, le psychologue peut en faire dépendre son conseil.

(3) Les frais d'examen médical sont à la charge de l'Etat.

Art. L. 622-20. Le service d'orientation professionnelle:

1. constitue et tient à jour une documentation sur les professions, sur l'enseignement et sur la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et les carrières, sous forme collective, au moyen de conférences publiques, et individuellement lors de la consultation d'orientation;
3. coopère avec le Service de psychologie et d'orientation scolaire, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles, les organisations professionnelles ainsi que les institutions qui s'occupent du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes;
4. assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

Art. L. 622-21. (1) Le service d'orientation professionnelle apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des questions d'information et d'orientation professionnelles.

(2) Le service d'orientation professionnelle est chargé d'organiser des conférences d'information sur la vie professionnelle dans les écoles primaires et leurs classes complémentaires ainsi que dans les classes préparatoires de l'enseignement technique et professionnel, en collaboration avec le Service de psychologie et d'orientation scolaire.

(3) Le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peuvent déterminer d'un commun accord d'autres classes dans les différents types d'enseignement dans lesquelles seront organisées des conférences d'information scolaire et professionnelle.

Section 4. Chômage et réemploi

Art. L. 622-22. (1) Dans le domaine du chômage et du réemploi, l'Administration de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de cette mission, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel et de chômage dû aux intempéries hivernales;
3. de participer à la mise en œuvre et au financement de travaux de chômage;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;

5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

Art. L. 622-23. (1) Un recours contre les décisions prises par l'Administration de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article est ouvert auprès de la Commission nationale de l'emploi prévue à l'article L. 624-1.

(2) Le recours est à introduire par lettre recommandée dans les quatre semaines qui suivent la notification de la décision prise par l'Administration de l'emploi.

Section 5. Travailleurs handicapés et travailleurs à capacité de travail réduite

Art. L. 622-24. (1) L'Office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est intégré comme service à l'Administration de l'emploi.

(2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme travailleurs handicapés sont assurés par le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi.

Art. L. 622-25. (1) Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite est intégré comme service à l'Administration de l'emploi.

(2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le suivi du reclassement interne, le reclassement externe sont assurés par le service des travailleurs à capacité de travail réduite.

Chapitre III – Dispositions générales

Art. L. 623-1. Les administrations communales intéressées fournissent les locaux nécessaires pour l'installation des agences régionales de l'Administration de l'emploi ainsi que le mobilier de ces bureaux. Elles subviennent aux frais d'entretien, d'éclairage et de chauffage des locaux.

Art. L. 623-2. (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Administration de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Administration de l'emploi ainsi que l'indemnisation leur revenant sont déterminés par le Gouvernement en Conseil.

Art. L. 623-3. (1) Le directeur de l'Administration de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

(2) A cet effet, les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou autres lieux de travail.

Art. L. 623-4. Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-5;
2. l'employeur qui engage un apprenti sans intervention de l'Administration de l'emploi;
3. toute personne qui s'adonne à une activité de placement au sens du présent titre;
4. toute personne qui exerce une activité de recrutement de travailleurs à l'étranger sans être en possession de l'autorisation préalable prévue par l'article L. 622-11 ou qui n'observe pas les conditions imposées dans ladite autorisation;
5. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans.

Chapitre IV – Commission nationale de l'emploi

Art. L. 624-1. (1) Il est institué auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une Commission nationale de l'emploi chargée de conseiller le Gouvernement en vue de la définition et de la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

(2) La Commission nationale de l'emploi se compose de vingt et un membres:

1. sept membres représentant le Gouvernement, à savoir:
 - le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ou son délégué;
 - le représentant permanent du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, désigné par le ministre parmi les cadres supérieurs de son département;
 - le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ou son délégué;
 - le ministre ayant l'Economie dans ses attributions ou son délégué;
 - le ministre ayant les Finances dans ses attributions ou son délégué;
 - le ministre ayant la Sécurité sociale dans ses attributions ou son délégué;
 - le directeur de l'Administration de l'emploi ou son délégué.
2. sept membres représentant les organisations professionnelles des employeurs, à savoir: deux représentants pour l'industrie, deux représentants pour l'artisanat, un représentant pour le commerce, un représentant pour les banques et assurances et un représentant pour l'agriculture;
3. sept membres représentant les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires visés sous 2 et 3 ainsi que pour le représentant permanent du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres de la Commission nationale de l'emploi sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions; les membres visés sous 2 et 3 sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

(3) La Commission nationale de l'emploi est placée sous la présidence du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Lorsque la Commission nationale de l'emploi est consultée conformément aux dispositions de l'article L. 631-2, paragraphe (2), elle se réunit en session spéciale et délibère sous la présidence du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

(4) Les membres de la Commission nationale de l'emploi sont nommés pour une durée de quatre ans; leur mandat est renouvelable.

En cas de démission ou de décès d'un membre, son suppléant achève son mandat pour la durée restant à courir.

(5) Le secrétariat de la Commission nationale de l'emploi est assuré par un fonctionnaire désigné par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Dans le cas visé au deuxième alinéa du paragraphe (3), le secrétariat est assuré par un fonctionnaire désigné par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

(6) Les modalités d'organisation, de fonctionnement, de délibération et de vote de la Commission nationale de l'emploi sont déterminées par règlement grand-ducal.

TITRE III

Fonds pour l'emploi

Art. L. 631-1. Il est institué un Fonds pour l'emploi, géré suivant les règles fixées à l'article 76 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat.

Art. L. 631-2. (1) Le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant:

1. de l'octroi des indemnités de chômage complet, conformément au livre V, titre II;
2. de l'allocation de subventions aux entreprises pour l'indemnisation des chômeurs partiels en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technologique, conformément au livre V, titre III;
3. de la mise en œuvre de travaux extraordinaires d'intérêt général, autorisés conformément au livre V, titre Ier, chapitre Ier, section 3;
4. des frais résultant du détachement de main-d'œuvre par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs de l'Administration de l'emploi;
5. de la garantie des créances de rémunération et d'indemnité en cas de faillite de l'employeur conformément à l'article L. 126-1. Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;
6. du remboursement à l'employeur de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article L. 543-14 et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;
7. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article L. 543-3;
8. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de l'Administration de l'emploi, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Administration de l'emploi;
9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi de travailleurs licenciés, menacés de perdre leur emploi ou faisant conformément à une convention collective l'objet d'un transfert dans une autre entreprise qui se trouvent reclassés dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à leur rémunération antérieure;
10. des frais informatiques résultant de l'application des lois et règlements ayant pour objet la lutte contre le chômage et le sous-emploi et la protection sociale des personnes sans emploi;
11. de l'octroi d'une aide forfaitaire à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, sans emploi, inscrits à l'Administration de l'emploi dans les conditions et d'après les modalités d'attribution déterminées par règlement grand-ducal;
12. de l'octroi aux employeurs d'une aide à l'embauche de chômeurs indemnisés de longue durée ainsi que de demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'emploi et particulièrement difficiles à placer. Un règlement grand-ducal détermine les catégories de personnes auxquelles s'applique la présente disposition, ainsi que les conditions et modalités d'attribution de l'aide;
13. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique dans les conditions et d'après les modalités à fixer par règlement grand-ducal;
14. de l'octroi de l'aide à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés visée à l'article 37 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984;
15. du concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite conformément au livre V, titre VIII;
16. de l'affectation de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'Administration de l'emploi à des tâches déclarées d'utilité publique ou à des expériences de travail conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 523-1, y compris notamment les indemnités complémentaires, les dépenses d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection et de tous autres frais connexes. Il en est de même des dépenses d'assurance, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection résultant des activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti;
17. de l'octroi des aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée;
18. de la préparation et du fonctionnement des actions de prospection, de gestion des offres et demandes d'emploi, de conseil et de placement organisées par l'Administration de l'emploi dans le cadre des missions lui dévolues sur le plan national et international. Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux actions financières sur la base des dispositions du présent point sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi;

19. du remboursement aux employeurs de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité compensatoire de rémunération due aux travailleurs en cas de chômage involontaire pour intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique involontaire et des cotisations, le cas échéant, dues à l'Association d'assurance contre les accidents pour les travailleurs concernés;
20. du paiement des rémunérations dues au personnel d'encadrement psychosociopédagogique des demandeurs d'emploi, conformément à l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
21. de l'octroi des indemnités dues aux demandeurs d'emploi affectés au pool d'assistants aux directeurs des établissements d'enseignement postprimaire conformément à l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
22. de l'octroi des indemnités dues aux préretraités affectés à l'encadrement des demandeurs d'emploi placés dans une mesure de mise au travail ou de formation professionnelle conformément à l'article L. 587-1;
23. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article L. 543-14;
24. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle prévue à l'article L. 524-4;
25. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article L. 526-2;
26. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article L. 526-1;
27. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article L. 622-10;
28. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article L. 526-3;
29. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article L. 543-20;
30. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
31. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité;
32. de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article L. 551-2;
33. de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article L. 551-7, paragraphes (2) et (3);
34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues à l'article L. 552-2;
35. de la prise en charge de l'indemnité compensatoire versée aux travailleurs handicapés en vertu de l'article 45, paragraphe (1), deuxième alinéa de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
36. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Administration de l'emploi et assignées par le service du placement de l'Administration de l'emploi. Les conditions et modalités d'attribution de l'aide sont régies par une convention à conclure avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
37. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à l'Administration de l'emploi, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de l'Administration de l'emploi. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.

(2) Le Fonds pour l'emploi comprend une section spéciale destinée à promouvoir la formation pratique en entreprise ainsi que l'insertion et la réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi.

Le concours financier de la section spéciale comporte:

1. l'attribution de primes d'orientation conformément aux dispositions de l'article L. 543-21;
2. l'attribution d'aides de promotion de l'apprentissage conformément aux dispositions de l'article L. 543-22;
3. la participation aux dépenses de préparation, de fonctionnement et de gestion de centres de formation d'apprentis créés, financés et gérés par des entreprises, par des institutions spécialisées ainsi que par des organisations professionnelles ou par des chambres professionnelles. Le concours du Fonds est attribué dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre le centre formateur, d'une part, les ministres ayant dans leurs attributions l'Emploi et la Formation professionnelle, d'autre part;
4. la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de préparation, de fonctionnement et de gestion des actions de formation organisées sur la base des dispositions de l'article L. 523-1;
5. la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de préparation, de fonctionnement et de gestion des cours organisés, après avis du ministre ayant dans ses attributions la Formation professionnelle, sur la base de l'article L. 512-6. Le concours du Fonds pour l'emploi peut couvrir tout ou partie des pertes de rémunération subies par les salariés du fait de leur participation à ces cours.

Après avoir consulté la Commission nationale de l'emploi en vue de l'établissement des orientations prioritaires de gestion des avoirs du Fonds pour l'emploi, les ministres ayant dans leurs attributions l'Emploi et la Formation professionnelle soumettent à la décision du Conseil du Gouvernement des propositions conjointes pour la détermination de ces avoirs affectés à la section spéciale.

Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions décide de l'attribution des concours financiers de la section spéciale conformément aux orientations visées à l'alinéa qui précède.

Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux mesures financées sur la base des dispositions du présent paragraphe sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi.

(3) L'aide temporaire prévue au point 9 du paragraphe (1) peut être accordée aux travailleurs sous la forme soit d'une indemnité temporaire et dégressive de garantie de la rémunération antérieure, soit d'une prime forfaitaire à la mobilité. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités d'application de cette disposition, ainsi que son champ d'application sectoriel. Les aides accordées éventuellement à ce titre par les Communautés européennes sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi. Les contestations à naître de l'application du présent paragraphe et de ses règlements d'exécution sont de la compétence du directeur de l'Administration de l'emploi. Sont applicables les dispositions de l'article L. 524-2.

TITRE IV

Observatoire national des relations du travail et de l'emploi

Art. L. 641-1. (1) Il est créé auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle ORPE.

(2) L'ORPE a pour mission:

1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation;
2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel;
3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale;
4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue;
5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi et le Gouvernement.

Art. L. 641-2. (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

(2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.

(3) Le comité de gestion comprend, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.

Art. L. 641-3. (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'Inspection du travail et des mines.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE.

Art. L. 641-4. L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

*

ANNEXES

ANNEXE 1

**Agents et procédés présentant un risque spécifique d'exposition
pour les femmes enceintes ou allaitantes (article L. 334-2)****A. Agents**

1. Agents physiques, lorsque ceux-ci sont considérés comme des agents entraînant des lésions fœtales ou risquent de provoquer un détachement du placenta, notamment:

- a) le soulèvement ou le transport, comportant des risques notamment dorsolombaires qui ne peuvent être évités ou réduits en application de la réglementation concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs, de charges dont le poids dépasse cinq kilos;
- b) à partir du cinquième mois de la grossesse, les travaux nécessitant la station debout, sauf s'il est permis d'utiliser un siège pour de brèves périodes de repos;
- c) les travaux dont l'exécution exige des mouvements fréquents de flexion ou une position accroupie ou penchée constante;
- d) le maniement d'outils ou le service de machines exigeant dans une large mesure l'usage des pieds;
- e) la conduite de moyens de locomotion et le maniement d'outils qui peuvent engendrer des chocs ou vibrations;
- f) toutes les activités liées au travail, qui les exposent à des risques accrus d'accident, notamment aux risques de chuter ou de glisser;
- g) le travail à la tâche ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme ainsi que les travaux à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit;
- h) fatigue mentale et physique et autres charges physiques liées à l'activité de la femme salariée;
- i) bruit;
- j) radiations ionisantes ou non ionisantes;
- k) températures extrêmement basses ou élevées;
- l) poussières incommodes.

2. Agents biologiques:

Agents biologiques définis par la réglementation concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe 2.

3. Agents chimiques:

Les agents chimiques suivants, dans la mesure où ils sont considérés comme des agents mettant en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas à l'annexe 2:

- a) substances étiquetées R40, R45, R46 et R47 par la loi du 15 juin 1994 concernant la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses pour autant qu'elles ne figurent pas à l'annexe 2;
- b) agents chimiques déterminés par la réglementation concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes;
- c) mercure et ses dérivés;
- d) médicaments antimétaboliques;
- e) monoxyde de carbone;
- f) agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle.

B. Procédés

Les travaux mettent les femmes enceintes ou allaitantes en contact avec les procédés industriels déterminés par la réglementation concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes.

*

ANNEXE 2

**Activités comportant un risque d'exposition aux agents
ou conditions de travail pour les femmes enceintes ou allaitantes (Article L. 334-4)**

A. Femmes enceintes**1. Agents physiques:**

- travail dans une atmosphère de surpression élevée, p. ex. dans les enceintes sous pression, plongée sous-marine.

2. Agents biologiques:

- toxoplasme;
- virus de la rubéole; sauf si la preuve existe que la femme enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

3. Agents chimiques:

- plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain.

4. Conditions de travail:

- travaux souterrains miniers.

B. Femmes allaitantes**1. Agents chimiques:**

- plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain.

2. Conditions de travail:

- travaux souterrains miniers.

*

ANNEXE 3

**Travaux interdits aux jeunes en raison des dangers inhérents
pour leur santé (article L. 343-3)**

1. Les travaux exposant aux radiations ionisantes ou mettant en contact avec des substances radioactives lorsque ces travaux sont susceptibles d'exposer l'organisme à des doses de ces radiations ou de contamination par des quantités de ces substances considérées comme dangereuses dans l'état actuel des connaissances;
2. Les travaux exécutés dans une atmosphère de surpression élevée, par exemple dans les enceintes sous pression, plongée sous-marine;
3. Les travaux exposant à des agents biologiques déterminés par la réglementation concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail;

4. Les travaux exposant à des substances et préparations qui, selon la loi du 15 juin 1994 relative à la classification et l'étiquetage des substances dangereuses – modifiant la loi du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses – et la loi du 10 juillet 1995 relative à la classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses, sont classées comme toxiques (T), très toxiques (T+), corrosives (C) ou explosives (E);
5. Les travaux exposant à des substances et préparations qui, d'après les lois précitées du 15 juin 1994 et du 10 juillet 1995 sont classées comme nocives (Xn) et sont affectées d'une ou de plusieurs des phrases de risque suivantes:
 - danger d'effets irréversibles très graves (R 39)
 - possibilité d'effets irréversibles (R 40)
 - peut entraîner une sensibilisation par inhalation (R 42)
 - peut entraîner une sensibilisation par contact avec la peau (R 43)
 - peut causer le cancer (R 45)
 - peut causer des altérations génétiques héréditaires (R 46)
 - risque d'effets graves pour la santé en cas d'exposition prolongée (R 48)
 - peut altérer la fertilité (R 60)
 - risque pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant (R 61);
6. Les travaux exposant à des substances et préparations, qui selon les lois précitées du 15 juin 1994 et du 10 juillet 1995, sont classées comme irritantes (Xi) et sont affectées d'une ou de plusieurs des phrases de risque suivantes:
 - hautement inflammable (R 12)
 - peut entraîner une sensibilisation par inhalation (R 42)
 - peut entraîner une sensibilisation par contact avec la peau (R 43);
7. Les travaux exposant à des substances et préparations déterminées par la réglementation concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail;
8. Les travaux exposant aux agents chimiques, physiques et biologiques visés à l'annexe 5;
9. Les procédés et travaux déterminés par la réglementation concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail;
10. Les travaux de fabrication et de manipulation des engins, artifices ou objets divers contenant des explosifs;
11. Les travaux dans les ménageries d'animaux féroces ou venimeux;
12. Les travaux d'abattage industriel des animaux, si ce n'est que pour des raisons de formation professionnelle;
13. Les travaux impliquant la manipulation d'appareils de production d'emmagasinage ou de mise en œuvre de gaz comprimés, liquéfiés ou dissous;
14. Les travaux préposant aux cuves, bassins, réservoirs, touries ou bonbonnes contenant des agents chimiques visés aux points 4 à 9 ci-dessus;
15. Les travaux de terrassement, d'étalement en fouilles profondes et les travaux comportant un risque d'effondrement;
16. Les travaux qui, dans la production, la transformation et la distribution d'électricité, présentent un risque d'électrocution et tous autres travaux où peuvent exister des risques particuliers de même nature;
17. Les travaux dont la cadence est conditionnée par des machines et qui sont rémunérés au résultat;
18. Le traitement à chaud des minerais et des métaux et de leurs composés ou alliages lorsque ce travail comporte le risque d'inhaler ou d'absorber des quantités de produits toxiques (tels que le plomb et l'arsenic) considérés comme dangereux dans l'état actuel des connaissances;
19. Les travaux de fonderie, la transformation, la finition, le découpage, l'ébarbage, etc. de métaux et de leurs alliages lorsque ces opérations comportent le danger d'inhaler ou d'absorber des quantités de substances considérées comme dangereuses dans l'état actuel des connaissances;

20. Les travaux effectués dans des conditions de chaleur ou de froid considérées comme dangereuses pour la santé;
21. Les travaux entraînant un effort physique dépassant les forces du travailleur;
22. Le soudage ou découpage des métaux à l'arc électrique ou au chalumeau oxyhydrique ou oxyacétylénique lorsque ce travail s'effectue dans des conditions qui accentuent les risques inhérents;
23. Les travaux avec des matières et dans des conditions telles que les dégagements de poussière sont susceptibles de provoquer la silicose, l'asbestose ou toute autre maladie pulmonaire grave;
24. Le travail à des machines ou à des installations, dangereuses par leurs organes en mouvement ou leur nature, à moins qu'il n'existe un dispositif de protection efficace qui ne dépende en rien de l'opérateur;
25. Les travaux dans les distilleries de goudron;
26. La fabrication, l'utilisation, la manipulation ou le transport des produits chimiquement instables qui, sans être des explosifs, sont susceptibles d'exploser dans les conditions où ils sont employés;
27. La fabrication, l'utilisation, la manipulation ou le transport, au moyen de récipients ou non, de substances inflammables, facilement et très facilement inflammables, dans des conditions qui accentuent les risques inhérents;
28. Les travaux souterrains dans les mines, minières et les carrières, ainsi que tous travaux souterrains de creusement ou de construction de tunnels, galeries, etc. ainsi que ceux visés par la réglementation des prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines;
29. Les travaux aux rochers, la perforation et le minage, l'abattage, le cassage et la manutention des blocs, ainsi que les opérations entraînant au cours de ces travaux des risques d'effondrement, notamment dans les carrières, mines et minières à ciel ouvert;
30. Le montage, le démontage et la conduite des grues à tour et à flèche; le montage, le démontage et la conduite des autres appareils de levage, sauf s'ils ne présentent pas un risque particulier;
31. La conduite des véhicules de terrassement;
32. La conduite des véhicules de transport et de manutention à propulsion mécanique, sauf si les dimensions, la construction, la vitesse maximum et les conditions d'emploi offrent une sécurité suffisante;
33. Les travaux d'aiguillage, d'attelage et de décrochage des véhicules roulant sur rails, ou les travaux d'attelage et de décrochage des véhicules routiers quand ils présentent un danger;
34. Les travaux dans les égouts, les stations d'épuration et les installations de compostage;
35. Les travaux comportant des soins aux malades, aux animaux malades ou des contacts avec ceux-ci, leurs cadavres, leurs déchets ou avec toute autre matière infectée ou contaminée, lorsque ces travaux sont susceptibles d'exposer à des risques d'infection ou de contamination graves;
36. Le chargement, le déchargement de navires et les travaux sur les navires;
37. Tout travail effectué dans des conditions telles qu'il comporte un risque de chute dangereuse pour le travailleur ainsi que tout travail de démolition où le travailleur est exposé à la chute de matériaux;
38. L'emploi d'outils à l'air comprimé dont le fonctionnement donne naissance à des vibrations dangereuses pour l'opérateur;
39. L'emploi de pistolets de scellement;
40. Les travaux d'abattage des arbres et de manutention des troncs d'arbres lorsqu'ils présentent un caractère dangereux;
41. Tout travail à la tâche ou à la chaîne, dans la mesure où le rythme du travail met en danger la santé ou le développement physique de l'ouvrier;
42. L'emploi dans le commerce ambulancier sur la voie publique ou dans les établissements et lieux publics; l'emploi permanent à des étalages extérieurs; l'emploi dans les professions ambulantes.

ANNEXE 4

**Occupations interdites aux jeunes en raison des dangers
pour leur moralité (article L. 343-3)**

1. Emploi dans les bars et cabarets;
2. Colportage dans le sens de la loi du 16 juillet 1987 concernant le colportage, la vente ambulante, l'étalage de marchandises et la sollicitation de commandes;
3. Emploi dans les établissements dont l'activité consiste à fabriquer, imprimer, exposer ou vendre des écrits, images ou autres objets de nature à blesser la moralité des jeunes;
4. Emploi dans les salles de jeu, à l'exception des salles de jeux „vidéo“ s'adressant en priorité à des jeunes.

*

ANNEXE 5

**Agents susceptibles de présenter un danger
pour la santé des travailleurs (article L. 351-4)**

Acrylonitrile	Nickel et composés
Amiante*	Plomb et composés*
Arsenic et composés*	Hydrocarbures chlorés:
Benzène	– chloroforme
Cadmium et composés*	– paradichlorobenzène
Mercure et composés*	– tétrachlorure de carbone

*

* Agents sur lesquels l'employeur doit fournir une information complète sous une forme appropriée aux travailleurs et à la délégation du personnel, sur les dangers que présentent ces agents

