# Code du Travail [1] [2]

## Texte consolidé

La consolidation consiste à intégrer dans un acte juridique ses modifications successives. Elle a pour but d'améliorer la transparence du droit et de le rendre plus accessible.

**Ce texte consolidé a uniquement une valeur documentaire. Il importe de noter qu'il n'a pas de valeur juridique.**

## Titre Préliminaire – (L. 23 décembre 2022) Dispositions générales

**Art. L. 010-1.** (L. 11 avril 2010)

(...) *(abrogé par la loi du 15 décembre 2020)*

Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg 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 ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré 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 salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;
2. (L. 15 décembre 2020) à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;
3. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier 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. (L. 15 décembre 2020) à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et 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 salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;

1 Selon la loi du 13 mai 2008, dans tout le code du travail les termes «travailleurs», «employé privé», «employé» et «ouvrier» sont remplacés par le terme «salarié», pour autant qu'il s'agit d'un nom et qu'ils équivalent au terme de salarié, et les termes «rémunération» et «traitement» sont remplacés par le terme «salaire» pour autant qu'il s'agit d'un nom et qu'ils équivalent au terme de salaire.

Dans la mesure où la loi se réfère à «l'Union des caisses de maladie» ces termes sont remplacés par les termes «la Caisse nationale de Santé».

Dans la mesure où la loi se réfère à «l'assemblée générale de l'Union des caisses de maladie» ces termes sont remplacés par les termes ««conseil d'administration» de la Caisse nationale de santé».

2 La loi du 28 juillet 2018 dispose que «Toute référence au «Service national d'action sociale» s'entend comme référence à l'«Office national d'inclusion sociale».

14. (L. du 12 mai 2010) à la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2
15. (L. 15 décembre 2020) aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
16. (L. 15 décembre 2020) aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

**Art. L. 010-2.** (L. 23 décembre 2022)

Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice visant à faire respecter ses droits au titre du présent code.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'alinéa 1er, et tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié 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 étant entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration avec maintien de ses droits d'ancienneté.

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 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 étant entendues ou dûment convoquées. Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 4 contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

## LIVRE PREMIER. – Relations individuelles et collectives du travail

## (L. 12 juillet 2019)Titre Premier – La formation professionnelle

### Chapitre unique – Le droit de former, le contrat d'apprentissage et la convention de stage de formation

**Art. L. 111-1.**

(L. 4 juin 2020) Le droit de former est accordé par la chambre professionnelle patronale compétente pour le métier ou la profession à former, de concert avec la chambre salariale compétente. Pour les métiers ou professions qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, le droit est accordé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions de concert avec la chambre salariale compétente.

(L. 4 juin 2020) Le nombre maximum de personnes que les organismes de formation ont le droit de former est fixé conjointement par la chambre patronale et la chambre salariale compétente, respectivement par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions de concert avec la chambre salariale compétente.

Le droit de former peut être retiré à un organisme de formation lorsque la tenue générale de celui-ci paraît de nature à compromettre la formation professionnelle ou si l'envergure de l'organisme de formation est

insuffisante pour la garantir. Les autorités qui accordent le droit de former peuvent retirer ce droit. Le retrait peut être temporaire ou définitif.

Les modalités pour accorder et retirer le droit de former ainsi que le nombre maximum de personnes que les organismes de formation ont le droit de former sont fixées par règlement grand-ducal.

**Art. L. 111-2.**

La formation pratique en milieu professionnel et le stage en milieu professionnel font obligatoirement l'objet, soit d'un contrat d'apprentissage, soit d'une convention de stage de formation dont les détails sont arrêtés respectivement à l'article L. 111-3 et à l'article L. 111-10.

Le statut de la personne à former est soit celui de l'apprenti lorsqu'il s'agit d'un contrat d'apprentissage, soit celui de l'élève stagiaire lorsqu'il s'agit d'une convention de stage de formation.

**Art. L. 111-3.**

(1) Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'organisme de formation et l'apprenti ou son représentant légal, s'il est mineur.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en apprentissage et comprend une période d'essai non renouvelable de trois mois pendant laquelle le contrat peut être résilié unilatéralement et sans préavis.

Si l'apprentissage se fait selon le système pluriel de lieux de formation, une convention séparée est à signer entre l'organisme de formation initial et l'organisme de formation accessoire. Le contrat d'apprentissage initial reste en vigueur tout au long de l'apprentissage sous les conditions visées au paragraphe 2.

Le contrat d'apprentissage mentionne obligatoirement :

1. les nom, prénoms, profession, numéro d'identification et adresse d'exercice du patron formateur ; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège social, les nom, prénoms et qualité des personnes qui la représentent au contrat et du patron formateur et le cas échéant le numéro sous lequel elle est inscrite au registre de commerce ;
2. les nom, prénoms, numéro d'identification, date et lieu de naissance, sexe, nationalité, coordonnées de contact et domicile de l'apprenti, s'il est mineur, les nom, prénoms et domicile de son représentant légal ;
3. les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concernés ;
4. la date de la signature, la date du début et la durée du contrat ;
5. le détail des droits et devoirs des parties contractantes ;
6. le montant de l'indemnité ;
7. la période d'essai de trois mois ;
8. les dispositions concernant le congé ;
9. l'horaire de travail ;
10. le lieu de l'apprentissage : un lieu fixe ou prédominant ou, à défaut, des lieux divers se situant au Luxembourg ou à l'étranger ;
11. en cas de système pluriel de lieux de formation : les enseignes, adresses et personnes de contact des lieux de formation ;
12. les nom, prénoms et coordonnées de contact du tuteur.

Les données concernant le sexe et la nationalité de l'apprenti sont utilisées à des fins statistiques par les chambres professionnelles patronales.

(2) La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée effective de l'apprentissage. La première prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée maximale d'une année est automatiquement accordée si l'élève en a besoin pour terminer sa formation. Une deuxième prorogation du contrat

d'apprentissage pour une durée maximale d'une année a lieu avec l'accord des parties signataires du contrat.

En cas d'absence prolongée de l'apprenti, pour cause de maladie, maternité ou autre cause dûment motivée et acceptée par les chambres professionnelles compétentes, le contrat d'apprentissage est suspendu intégralement pendant cette durée et prolongé d'autant par la suite.

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

(4) (L. 4 juin 2020) Le contrat d'apprentissage doit, sous peine de nullité, être dressé sous seing privé en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes. Il est enregistré au plus tard un mois après sa conclusion auprès de la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès du Service de la formation professionnelle, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, à moins que le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ne délègue cette mission à l'une des chambres professionnelles patronales. La conclusion des contrats se fait jusqu'au 1er novembre au plus tard. Des reprises de contrats sont permises tout au long de l'année et autorisées dans un délai de six semaines après la résiliation du contrat d'apprentissage antérieur. Des copies sont transmises à la chambre salariale compétente, ainsi qu'au service en charge de l'orientation professionnelle auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(5) Le patron formateur assure l'éducation et la formation professionnelle de l'apprenti dans le cadre du programme de formation officiel.

Il 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.

Le patron formateur et l'apprenti suivent les consignes des chambres professionnelles et du conseiller à l'apprentissage.

Le patron formateur se conduit envers l'apprenti en bon père de famille. Il maintient une communication régulière avec les chambres professionnelles compétentes, avec l'école qui assure la formation scolaire, ainsi que le cas échéant, avec d'autres patrons formateurs qui interviennent accessoirement dans la formation.

(6) L'apprenti doit justifier au patron formateur ou à son tuteur la fréquentation régulière des cours scolaires.

Les dispositions de l'article L. 121-6 sont applicables à l'apprenti, sauf adaptation de terminologie s'il y a lieu.

Il doit à son patron formateur et à son tuteur respect et loyauté. L'apprenti observe la plus grande discrétion sur les affaires de l'entreprise.

(7) Les différents modèles de contrat d'apprentissage ainsi qu'un modèle de convention de lieux pluriels sont fixés par les chambres professionnelles compétentes.

**Art. L. 111-4.**

Pour former un apprenti, le patron formateur doit être âgé de vingt-et-un ans au moins et satisfaire aux conditions d'honorabilité et de qualification professionnelle prévues à l'article L. 111-5.

Si ces conditions ne sont plus remplies, les autorités qui ont accordé le droit de former peuvent retirer ce droit ou définir les modalités selon lesquelles l'organisme de formation a le droit de continuer à dispenser la formation jusqu'au terme des contrats d'apprentissage.

**Art. L. 111-5.**

(1) Le droit de former ne peut être accordé à une personne physique que si celle-ci présente les garanties nécessaires d'honorabilité qui s'apprécient sur base des antécédents judiciaires du postulant. S'il s'agit d'une personne morale, les dirigeants doivent satisfaire aux conditions imposées aux particuliers.

(2) Sont incapables 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 moeurs ;
4. ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement.

(3) (L. 4 juin 2020) Les conditions de qualification professionnelle requises pour former un apprenti sont définies pour les différents secteurs par la chambre patronale compétente en accord avec la chambre salariale compétente, respectivement par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions pour les organismes de formation ne relevant pas d'une chambre patronale, en accord avec la chambre salariale compétente.

(L. 4 juin 2020) L'organisme de formation doit désigner un ou plusieurs tuteurs, responsables de la formation pratique et de l'encadrement pédagogique des apprentis, agréés respectivement par les chambres professionnelles compétentes ou le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions en accord avec la chambre salariale compétente, remplissant les mêmes critères d'honorabilité tels que visés précédemment.

Les organismes de formation qui accueillent des apprentis dans le cadre d'une convention de lieux de formation pluriels doivent disposer du droit de former.

**Art. L. 111-6.**

Les organismes de formation qui souhaitent former un apprenti doivent communiquer les postes d'apprentissage vacants au service en charge de l'orientation professionnelle auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le service en question communique les postes vacants aux différents lycées et les rend publics par les moyens appropriés.

La personne qui veut faire un apprentissage doit en informer ce service qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille le cas échéant sur la profession ou le métier à choisir.

La personne qui bénéficie d'un poste d'apprentissage obtenu de sa propre initiative doit également en informer ce service.

**Art. L. 111-7.**

(1) Le contrat d'apprentissage prend fin :

1. par la réussite à la formation en question ;
2. par la cessation des activités du patron formateur ou en cas de retrait du droit de former ;
3. en cas de résiliation conformément à l'article L. 111-8 ;
4. en cas de force majeure ;
5. d'un commun accord entre parties ;
6. en cas de réorientation obligatoire de l'apprenti ;
7. si l'apprenti est écarté de la formation ;
8. en cas d'absence sans motif valable de l'apprenti pendant vingt jours ouvrables en continu dans l'organisme de formation ;
9. en cas d'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie accordée à l'apprenti conformément à l'article 9, alinéa 1er du Code la sécurité sociale.

En cas de réussite, de réorientation ou si l'apprenti est écarté de la formation, sur décision du conseil de classe, le contrat prend fin le dernier jour du mois de la notification du résultat ou de la décision aux deux parties au contrat. Les notifications de la réussite et les décisions des conseils de classe sont communiquées par le Service de la formation professionnelle aux chambres professionnelles.

(2) La prorogation du contrat d'apprentissage autre que celles prévues à l'article L. 111-3, paragraphe 2, se fait sur proposition de l'une des parties au contrat faite à la chambre dont elle relève. Les chambres professionnelles compétentes statuent.

(L. 4 juin 2020) Pour les formations qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions prend une décision de concert avec la chambre salariale compétente.

(3) En cas de changement d'organisme de formation, la période d'apprentissage accomplie antérieurement dans le même métier ou profession est mise en compte. Les unités acquises lors d'un apprentissage antérieur sont capitalisées et restent acquises pendant un certain nombre d'années, à définir selon la profession.

**Art. L. 111-8.**

(1) L'accord préalable des chambres professionnelles intéressées est requis pour toute résiliation du contrat d'apprentissage faite sur l'initiative d'une des parties au contrat.

Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'organisme de formation ou par l'apprenti, respectivement son représentant légal, ou par les chambres professionnelles :

1. pour cause d'infraction grave ou répétée aux conditions du contrat ;
2. si l'une des parties encourt une condamnation à une peine criminelle ;
3. après la période d'essai, s'il est constaté que l'apprenti est incapable d'apprendre la profession ;
4. si, pour des raisons de santé constatées par un médecin, l'apprenti n'est plus en mesure d'exercer le métier ou la profession en question ;
5. pour cause de rupture irrémédiable de la confiance d'une partie envers l'autre ;
6. en cas de danger pour l'intégrité physique ou morale pour l'une des parties au contrat.

(2) Les chambres professionnelles indiquent, après acceptation de la demande de résiliation, la date de la fin du contrat.

(3) Par dérogation au paragraphe 1er, le contrat d'apprentissage peut être résilié sans indication de motifs et sans demande adressée aux chambres professionnelles, par l'organisme de formation ou par l'apprenti ou son représentant légal, pendant la période d'essai fixée à trois mois. Les parties informent les chambres professionnelles intéressées par écrit.

(4) Toute rupture arbitraire du contrat d'apprentissage donne droit à des dommages-intérêts à fixer par le tribunal du travail.

(5) La procédure de résiliation est fixée par règlement grand-ducal.

**Art. L. 111-9.**

Un litige est constaté entre les parties au contrat lorsque l'une des parties au contrat envoie une demande de résiliation écrite et que l'autre partie y marque son désaccord.

La demande de résiliation est à envoyer au conseiller à l'apprentissage compétent.

Le conseiller à l'apprentissage en informe l'autre partie au contrat et demande de lui faire parvenir une prise de position écrite endéans la huitaine. À défaut d'une prise de position, une résiliation d'un commun accord est prononcée.

En cas de contestation de l'autre partie du contrat, les chambres professionnelles compétentes décident soit l'organisation d'une réunion de conciliation, soit la saisine de la commission des litiges.

Lorsqu'une réunion de conciliation est décidée, le conseiller à l'apprentissage se charge de l'organiser. Soit la conciliation réussit et mène à un accord sur la résiliation ou la continuation du contrat, soit la conciliation échoue et le litige est envoyé devant la commission des litiges.

À cet effet, il est créé une commission des litiges qui se compose d'un représentant de la chambre professionnelle patronale concernée et d'un représentant de la chambre salariale compétente. Des experts peuvent être associés. Cette commission a pour mission de concilier les parties, si faire se peut, dans tous les litiges relatifs au contrat d'apprentissage. Elle émet un avis écrit aux parties concernées.

Si la conciliation n'aboutit pas, chaque partie concernée peut saisir le tribunal du travail du litige en question.

**Art. L. 111-10.**

Pour les stages, une convention de stage de formation est conclue entre l'établissement scolaire, l'élève stagiaire ou son représentant légal, s'il est mineur et l'organisme de formation.

Les dispositions prévues par les articles L. 111-1, L. 111-4, L. 111-5 et L. 111-6 sont applicables aux organismes de formation offrant des stages aux élèves stagiaires, sauf adaptation de terminologie s'il y a lieu.

La convention de stage de formation doit être constatée par écrit au plus tard au moment de l'entrée en stage.

La convention de stage de formation mentionne obligatoirement :

1. la dénomination et l'adresse de l'établissement scolaire représenté par son directeur ;
2. les nom, prénoms, numéro d'identification et domicile de l'élève stagiaire ; s'il est mineur les nom, prénoms et domicile de son représentant légal ;
3. (L. 14 août 2020) les nom, prénoms, profession, numéro d'identification et domicile du patron ; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège ainsi que les noms, prénoms et qualités des personnes qui la représentent à la convention ;
4. les objectifs et les modalités de formation du stage ;
5. (L. 14 août 2020) la date et la durée de la convention ;
6. les droits et devoirs des parties contractantes.

(L. 14 août 2020) Le modèle de la convention est fixé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

La durée de stage par formation porte au moins sur douze semaines. Une période de stage ne peut être inférieure à quatre semaines. Pendant toute la durée du stage, l'élève stagiaire demeure élève de l'établissement scolaire.

(L. 14 août 2020) Le stage de formation peut se dérouler entièrement ou partiellement pendant les vacances scolaires. L'élève stagiaire doit néanmoins pouvoir bénéficier d'un congé de récréation annuel d'au moins vingt-six jours.

Les dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des jeunes salariés et à la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes sont applicables à la convention de stage de formation.

Les modalités d'organisation des stages de formation sont définies par règlement grand-ducal.

**Art. L. 111-11.**

Pendant la durée de l'apprentissage, le patron verse à l'apprenti une indemnité d'apprentissage qui est fixée par règlement grand-ducal, sur avis des chambres professionnelles compétentes. Cette indemnité est adaptée aux variations de l'indice du coût de la vie.

**Art. L. 111-12.**

Pour les formations qui se font sous contrat d'apprentissage, le contrôle de la formation en milieu professionnel appartient aux chambres professionnelles compétentes.

(L. 4 juin 2020) À cet effet, le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions fixe avec les chambres professionnelles compétentes une convention régissant les droits et obligations des conseillers à l'apprentissage.

Les conseillers ont pour mission de contribuer à l'adaptation continue de la formation professionnelle à l'évolution des techniques par leur intervention au niveau de l'organisme de formation et de l'école. Ils veillent sur l'application des modules de formation en milieu professionnel. Ils ont le droit de visiter les organismes de formation.

Le conseiller à l'apprentissage assure sa mission en tant que représentant des porteurs de la formation professionnelle en toute neutralité.

Dans l'organisme de formation, le conseiller à l'apprentissage intervient :

1. en tant que conseiller sur propre initiative ;
2. en tant que médiateur, sur requête d'une des parties au contrat ;
3. en tant que médiateur, suite à une demande de résiliation selon les dispositions de l'article L. 111-9.

## Titre II – Contrat de travail

### Chapitre Premier. – Le contrat de travail en général

*Section 1. – Dispositions générales*

**Art. L. 121-1.** (L. 13 mai 2008)

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.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, ne sont pas à considérer comme salariés 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.

**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 salarié 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 salarié;
6. l'horaire normal du travail;
7. le salaire de base et, le cas échéant, les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement du salaire auquel le salarié a droit;
8. la durée du congé payé auquel le salarié 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 salarié 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 salarié;
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 salarié 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 du salaire;
3. le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation;
4. le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié.

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 modifïcatif 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 salaire 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 avertir 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. 10 août 2018) Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de dix-huit mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte. Le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail cesse pour le salarié en cas de décision de refus émise par la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui s'impose à l'employeur. La période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède cesse à l'expiration du délai de recours de quarante jours courant à partir de la notification de la décision de la Caisse nationale de santé à l'assuré. La Caisse nationale de santé informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision, auquel cas la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède est maintenue. Le droit au maintien intégral

du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail est rétabli en cas de révision de la décision de refus susvisée ayant mis fin au droit, l'employeur en étant informé par la Caisse nationale de santé.

(L. 8 avril 2018) Pour le salarié tombé malade qui disposait de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail on entend par maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail au sens de l'alinéa qui précède le salaire de base du mois concerné augmenté de toutes les primes et suppléments courants ainsi que des majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu pour la période d'incapacité de travail.

Pour le salarié tombé malade qui ne disposait pas de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail on entend par maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail au sens de l'alinéa qui précède le versement d'une indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des six mois précédant immédiatement la survenance de la maladie.

Pour les salariés qui sont payés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité journalière à verser.

Si le salarié exerce son activité professionnelle auprès de cet employeur depuis moins de six respectivement douze mois, la période de référence pour établir la moyenne est réduite à la période d'occupation effective.

Au cas où les six respectivement douze mois précédant immédiatement la survenance de la maladie comprennent des périodes de congé, de congé maladie, de chômage partiel, de chômage dû aux intempéries, ou de chômage accidentel ou technique involontaire, celles-ci sont immunisées.

Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié.

Il est obtenu en multipliant le salaire horaire brut, qui est calculé en divisant le salaire mensuel brut par cent-soixante-treize heures respectivement par le nombre d'heures de travail mensuels normal résultant de la convention collective ou du contrat de travail applicable, par le nombre d'heures travaillées par jour.

Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de maladie ou pendant la durée de la maladie interviennent des majorations de salaire 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 maladie.

Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

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. 7 août 2015) L'employeur peut résilier le contrat de travail du salarié après l'expiration des périodes visées au paragraphe (3), alinéas 1 et 2.

L'employeur qui ne résilie pas le contrat de travail du salarié 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 salaire 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 salaire subies pendant les périodes visées aux paragraphes (4) et (5), passe à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire et des indemnités par lui payées.

(L. 13 mai 2008) Les dispositions de l'article 453 du Code de la sécurité sociale concernant l'intervention des institutions d'assurance dans l'action dirigée contre le tiers responsable sont applicables à l'égard de l'employeur.

(L. 23 juillet 2015) Les procédures en cas de reclassement professionnel externe, au sens du livre V, titre V, chapitre I[er] relatif à l'emploi des salariés 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.

(...) *(abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

*Section 6. – Suspension du contrat de travail*

**Art. L. 121-8.**

(L. 23 juillet 2015) 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 salarié contre la décision de reclassement professionnel 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):

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;
2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;
3. 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;
4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;
5. 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;
6. 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;
7. (L. 18 janvier 2012) l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Agence pour le développement 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;
8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;
9. 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.

(L. 22 décembre 2006) Le remplacement d'un salarié absent en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé pour raisons familiales ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent, mais peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concernés du fait de réorganisations ou mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence en question.

(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. (...) *(abrogé par la loi du 7 décembre 2016)*
3. (L. 19 août 2008) les contrats de travail conclus entre l'Université du Luxembourg, les centres de recherche publics créés sur base 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, respectivement le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, d'une part, et des chercheurs, d'autre part;

   Aux fins du présent chapitre on entend par chercheur un spécialiste travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés;
4. les contrats de formation-recherche conclus par un chercheur en formation et un établissement d'accueil tels que définis à l'article 3 de la loi modifiée du 31 mai 1999 portant création d'un fonds national de la recherche dans le secteur public;
5. les contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant inscrit:
   a) soit dans une formation au brevet de technicien supérieur dispensée dans le cadre de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
   b) soit dans une des formations visées à l'article 6, points (2), (3) et (6) de la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg;
   c) soit dans une formation menant au grade de bachelor ou de master dispensée par un établissement d'enseignement supérieur autorisé en vertu de la loi du 14 août 1976 déterminant les conditions de création d'établissements privés d'enseignement supérieur;

   ainsi que les contrats conclus entre un employeur et un élève de l'enseignement secondaire et secondaire technique d'un établissement scolaire luxembourgeois sans préjudice de l'article L. 342-1.

   Pour les contrats visés ci-dessus, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser quinze heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

   La limitation de la durée maximale de quinze heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires.

*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. (L. 22 décembre 2006) lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;
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.**

(1) (L. 22 décembre 2006) 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.

(2) (L. 22 décembre 2006) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé parental et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

(3) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental consécutif à un congé de maternité peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé de maternité et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

**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) (L. 17 février 2009) Par dérogation au paragraphe (1) qui précède, peuvent avoir une durée totale maximale de soixante mois, renouvellements compris, les contrats conclus conformément à l'article L. 122-1, paragraphe (3) sous 1, 3 et 4.

(L. 19 août 2008) Ces contrats peuvent être conclus successivement entre un même employeur et un même chercheur pour une durée totale maximale de soixante mois, renouvellements compris.

*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. (...) *(abrogé par la loi du 7 décembre 2016)*
3. (L. 19 août 2008) sur base du point 5. du paragraphe (3) de l'article L. 122-1 sans pouvoir dépasser cinq ans;
4. (L. 22 décembre 2006) 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 d'éducation des lycées, l'agent socio-éducatif d'une administration ou service dépendant du département de l'éducation nationale, le chargé de cours du Service de la Formation des adultes, le chargé de cours du Service de la formation professionnelle et le chargé de cours du Centre de Langues Luxembourg, le chargé de cours des instituts et services de l'Education différenciée et le chargé de cours du Centre de logopédie d'autre part, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale excédant vingt-quatre mois;
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.

(4) (L. 7 décembre 2016) Par dérogation aux dispositions du présent article, peuvent être renouvelés plus de deux fois, les contrats de travail à durée déterminée conclus par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 3 de la loi du 19 décembre 2014 relative 1. aux mesures sociales au bénéfice des artistes professionnels indépendants et des intermittents du spectacle 2. à la promotion de la création artistique.

### *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'oeuvre 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.

(L. 23 décembre 2013) En cas de recrutement sous contrat de travail à durée indéterminée l'employeur est obligé d'en informer les salariés occupés, dans son entreprise, sous contrat de travail à durée déterminée au moment de la vacance de poste.

*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 salaires qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire 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 le salaire 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) (L. 23 décembre 2016) 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 légale prévue à l'article L. 211-6, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Est applicable l'article L. 211-9.

(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 oeuvre*

**Art. L. 123-2.** (L. 23 juillet 2015)

Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement la délégation du personnel s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise.

**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:

1. la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties;
2. 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;
3. 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;
4. les limites et les modalités s'appliquant à la mise en oeuvre 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 peuvent 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 salaire prévues par la loi en matière d'heures supplémentaires.

*Section 5. – Droits du salarié 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, le salaire 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) (L. 23 juillet 2015) 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 du personnel.

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 salarié 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 au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

(L. 8 avril 2018) En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent 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.** (L. 13 mai 2008)

(1) (L. 8 avril 2018) 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, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service 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 1 ne peut être inférieure à:

- un mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins;
- six mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt années au moins;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt-cinq années au moins;
- douze mois de salaire après une ancienneté de service continus de trente années au moins.

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

(2) L'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe (1) qui précède, 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 service continus de cinq années au moins;
- à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de dix années au moins;
- à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de quinze années au moins;
- à douze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de vingt années au moins;
- à quinze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de vingt-cinq années au moins;
- à dix-huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de trente années au moins.

(3) L'indemnité est calculée sur la base des salaires 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 servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

(4) 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.

(5) 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.

(L. 18 janvier 2012) Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le salarié licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement 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, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente 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 le salaire

par lui versé 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 influer 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, 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 salarié, 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 prester 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 I$^{er}$, chapitre I$^{er}$ 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.

(L. 18 janvier 2012) Toutefois, si le salarié occupé à temps partiel est inscrit à l'Agence pour le développement 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 professionnelle, 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.

(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.

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 se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, et

2. (L. 8 avril 2018) 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. L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L.124-3.

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

(2) (L. 13 mai 2008) Le contrat de travail prend fin par le décès du salarié.

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

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 ou la personne survivante ayant vécu au moment du décès avec l'assuré en partenariat déclaré dans le respect des conditions prévues par la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats,
2. les enfants mineurs du salarié 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 le salarié à condition que leur entretien fût à sa charge.

Si le salarié 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. (L. 23 juillet 2015) 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 professionnel externe;
4. le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié 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 salarié 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 ou indemnités envisagé 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 salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire 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 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 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 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. – (L. 8 avril 2018)Garantie des créances du salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur

**Art. L. 126-1.**

(1) (L. 12 avril 2019) En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail et celles résultant de la liquidation du compte épargne-temps sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

Il en est de même lorsque le tribunal compétent a soit décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence, les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe 3, du Code civil les créances des salaires et indemnités de toute nature dues aux salariés 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 résultant de la liquidation du compte épargne-temps et des salaires 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 1$^{er}$ à 3, sont considérées les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et de salaire et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires.

(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) (L. 19 avril 2012) A la demande du curateur, le Fonds pour l'emploi verse aux salariés, dans les limites visées au présent article et, le cas échéant, en tenant compte des avances versées au titre de l'alinéa qui suit, les sommes impayées figurant sur le relevé des créances présenté par le curateur, visé par le juge commissaire et vérifié par l'Agence pour le développement 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.

Pour toute créance salariale visée au paragraphe (2), le salarié créancier peut, si sa créance représente plus de la moitié du salaire mensuel, calculé sur la moyenne des trois derniers mois précédant le mois de la déclaration de la faillite, remettre une copie de sa déclaration de créance déposée au Tribunal de commerce concernant les arriérés de salaire, à l'Agence pour le développement de l'emploi. Après vérification par l'Agence pour le développement de l'emploi des pièces remises, le Fonds pour l'emploi verse à titre d'avance les créances de salaire arriéré sans pouvoir dépasser soixante-quinze pour cent du plafond visé au paragraphe (2).

(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 salariés 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 salariés tels que définis à l'article L. 127-2, y inclus ceux qui sont engagés à temps partiel ou par contrat à durée déterminée.

(...) *(abrogé par la loi du 20 juillet 2017)*

(3) (L. 20 juillet 2017) Le présent chapitre s'applique au transfert de navires de mer qui s'inscrit dans le cadre du transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'une entreprise pour autant que le cessionnaire se situe sur le territoire du Grand-duché de Luxembourg ou que l'entreprise, l'établissement ou la partie de l'entreprise ou de l'établissement à transférer continue de relever de ce territoire. Le présent chapitre ne s'applique pas lorsque l'objet du transfert consiste exclusivement en un ou plusieurs navires de mer.

**Art. L. 127-2.** (L. 23 juillet 2015)

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;

«entreprise de contrôle»: toute entreprise qui exerce le contrôle conformément à l'article L. 431-4;

«représentant des salariés»: tout salarié élu/désigné délégué du personnel conformément aux dispositions du livre IV, titre Ier relatif aux délégations;

«salarié»: 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 salariés*

**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 luimême 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 salarié, 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) (L. 23 juillet 2015) Le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peuvent dans ce cas, ensemble avec les représentants des salariés 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 salarié pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

*Section 3. – Information et consultation*

**Art. L. 127-6.**

(1) Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants légaux de leurs salariés 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 salariés;

les mesures envisagées à l'égard des salariés.

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

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses salariés en temps utile, et en tout cas avant que ses salariés 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 salariés respectifs, sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants légaux de leurs salariés 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 salariés.

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 salariés;

des mesures envisagées à l'égard des salariés.

(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 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 salarié intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire, contre salaire, à accomplir auprès d'un utilisateur une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1;

«salarié intérimaire»: le 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) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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. (...) *(abrogé par la loi du 31 juillet 2012)*
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 salaires 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 salarié 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 du salaire touché dans l'entreprise utilisatrice par un salarié ayant la même qualification ou une qualification équivalente embauché par elle dans les mêmes conditions comme salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 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; 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 salariés 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 salariés des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

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

Par dérogation à l'article L. 233-6, le salarié 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) (L. 8 avril 2018) Le salaire du salarié intérimaire engagé par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié 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 salarié intérimaire, le salaire ne peut être inférieur à celui prévu par la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire, sinon à celui perçu 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.

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

(3) Les revalorisations de salaire 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 salarié intérimaire.

**Art. L. 131-14.**

Pour l'application aux salariés 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 salariés ont été liés à l'entrepreneur de travail intérimaire par des contrats de mission.

**Art. L. 131-15.**

Les salariés 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 salarié intérimaire à des dommages-intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans que le montant puisse dépasser le salaire

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 salarié intérimaire.

**Art. L. 131-17.**

La résiliation du contrat de mission à l'initiative du salarié 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 le salaire 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) (L. 15 juillet 2021) Les litiges relatifs au contrat de mise à disposition visé à l'article L. 131-4 relèvent, en fonction de la valeur du litige, de la compétence soit du tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale soit de la justice de paix.

(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 salarié 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 salarié 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 le salaire versé y compris les cotisations de sécurité sociale et l'indemnité de congé payé.

(L. 18 janvier 2012) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions soumet ces renseignements à l'Agence pour le développement de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines pour vérification et contrôle.

## Chapitre II. – Prêt temporaire de main-d'oeuvre

### Art. L. 132-1.

(1) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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;
- (L. 22 décembre 2006) 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'un même secteur d'activités;
- de restructuration au sein d'un groupe d'entreprises;
- (L. 22 décembre 2006) dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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 du titre VI, chapitre I$^{er}$ du présent livre.

(3) (L. 23 juillet 2015) 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 de la délégation du personnel de l'entreprise d'origine du salarié et de celle 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. 18 janvier 2012) L'autorisation visée aux paragraphes (1) et (2) peut être remplacée par une notification préalable adressée à l'Agence pour le développement 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.

(L. 22 décembre 2006) Il en est de même dans le cadre de l'exécution d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

### 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.

(2) Le salaire versé par l'entreprise d'origine au salarié mis à disposition ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur.

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

(3) Les salariés 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 salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces salariés des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

L'employeur est seul responsable du salaire du salarié faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre 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'oeuvre 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'oeuvre

**Art. L. 133-1.**

(1) Est interdite l'activité exercée en dehors des règles visées aux chapitres I[er] et II du présent titre par un employeur qui consiste à mettre des salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à la disposition de tiers qui utilisent ces salariés 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. 31 août 2018) l'activité d'établissements, d'associations, d'institutions ayant une personnalité juridique et remplissant des missions à caractère social ainsi que de sociétés d'impact sociétal régies par la loi modifiée du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal et dont le capital social est constitué à 100 pour cent de parts d'impact, 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'oeuvre 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 I[er], chapitre I[er], 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 salarié 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 salarié à la disposition de l'utilisateur sont solidairement responsables du paiement des salaires 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.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement la délégation du personnel, lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt de main-d'oeuvre.

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 à la délégation du personnel, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.

**Art. L. 134-2.**

(L. 18 janvier 2012) L'Inspection du travail et des mines et l'Agence pour le développement 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.

(L. 18 janvier 2012) Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par voie informatique à l'Agence pour le développement 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'Agence pour le développement 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 salariés 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 salarié 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 salarié intérimaire sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-6 un contrat écrit de mission;
   d) 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 salarié 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 salariés 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 salariés

### Chapitre Premier. – Détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale

**Art. L. 141-1.**

(1) (L. 15 décembre 2020) Les dispositions de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, celles de l'article L. 281-1 et celles des articles L. 291-2 à L. 291-5 sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national.

(L. 15 décembre 2020)

Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11, s'appliquent également à celle-ci.

Les dispositions du titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1er, à l'exception de celle de la marine marchande maritime.

Elles ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux des salariés détachés, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail. Elles ne portent pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives.

L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue à l'article L. 010-1, point 2, s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables dans le secteur, la branche ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale.

(2) (L. 15 décembre 2020) L'entreprise visée au paragraphe 1er peut détacher temporairement un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le salarié détaché pendant la période de détachement.

(L. 15 décembre 2020) Le détachement est réalisé :

1. soit pour le compte et sous la direction de l'entreprise visée au paragraphe 1er 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 sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
2. soit dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
3. soit, sans préjudice de l'application du titre III du livre premier, par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

(2*bis*) (L. 15 décembre 2020) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du

Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition et le salarié détaché pendant la période de détachement.

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1er, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1er.

(2*ter*) Les détachements visés aux paragraphes 2 et 2*bis* doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat.

(3) (L. 15 décembre 2020) On entend par salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestation de services au sens des paragraphes 1er à 2*ter* a été conclu.

La durée limitée s'apprécie en fonction de la durée, de la fréquence, de la périodicité et de la continuité de la prestation de services ainsi qu'en relation avec la nature de l'activité qui fait l'objet du détachement.

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

(5) (L. 14 mars 2017) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

(L. 15 décembre 2020) Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1er, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi.

**Art. L. 141-2.**

(1) (L. 15 décembre 2020) L'entreprise qui, au sens de l'article L. 141-1, détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, est soumise à compter du treizième mois, à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
2. les régimes complémentaires de pension.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1er correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

La durée de douze mois visée à l'alinéa 1er est portée à dix-huit mois sur notification dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1er, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet.

(2) (L. 15 décembre 2020) En cas de détachement de salariés 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 salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, l'article L. 010-1, 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 salarié remplaçant un salarié détaché est prise en compte.

(3) (L. 15 décembre 2020) Toutefois, la dérogation fixée au paragraphe (2) 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.**

(1) (L. 15 décembre 2020) Dans le cas d'un détachement de salariés au sens de l'article L. 141-1, les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération visée à l'article L. 010-1, point 2, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 16, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération.

(2) (L. 15 décembre 2020) Les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées à l'article L. 010-1, point 16, s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

**Art. L. 141-3*bis*.** (L. 15 décembre 2020)

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV.

**Art. L. 141-4.**

(L. 15 décembre 2020) Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables dans le chef des salariés détachés de ou vers le Luxembourg.

## (L. 14 mars 2017)Chapitre II. – Contrôle de l'application

**Art. L. 142-1.**

(L. 14 mars 2017) Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres de l'Inspection du travail et des mines.

(L. 23 décembre 2022) Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 145-4, L. 145-5, L. 145-6, L. 281-1, L. 291-2 et L. 291-3 constatées par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1er, sont adressées au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

(L. 15 décembre 2020) Dans le cadre de cette mission, l'Inspection du travail et des mines est appelée à coopérer avec les autorités ou organismes d'autres Etats y compris les autorités publiques qui assument des tâches similaires à celles définies dans le présent titre.

(L. 15 décembre 2020) Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées de ces autorités ou organismes, désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes, relatives à la mise à disposition transnationale de salariés. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas éventuels d'activités transnationales illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail, comme les cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés.

(L. 15 décembre 2020) Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg.

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

**Art. L. 142-2.** (L. 14 mars 2017)

(1) (L. 23 décembre 2022) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1er doit, au plus tard dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, en informer l'Inspection du travail et des mines, en lui communiquant, sur la plateforme électronique destinée à cet effet, les éléments indispensables à l'obtention du badge social ainsi qu'au contrôle légal à effectuer par l'Inspection du travail et des mines:

1° (L. 23 décembre 2022) l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'employeur détachant ;

2° (L. 23 décembre 2022) l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois pendant la durée de la prestation, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'Inspection du travail et des mines et les autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4 en matière de respect des conditions liées au détachement ;

2bis° (L. 23 décembre 2022) l'adresse sur le territoire luxembourgeois du lieu de conservation des documents visés à l'article L. 142-3 ;

3° (L. 23 décembre 2022) la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services;

4° (L. 23 décembre 2022) l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg;

4bis° (L. 23 décembre 2022) la nature de l'activité exercée sur le territoire national;

5° (L. 23 décembre 2022) le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié détaché ;

6° (...) (*supprimé par la loi du 23 décembre 2022*)

7° (L. 23 décembre 2022) l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'entreprise sous-traitante directe ;

8° (L. 23 décembre 2022) le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié.

(L. 23 décembre 2022) Tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence visée à l'alinéa 1er, point 2°, du lieu de conservation visé à l'alinéa 1er, point 2bis°, ou du lieu d'hébergement visé au point 8° du même alinéa, devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestation de services ayant un objet différent;

(1*bis*) (L. 23 décembre 2022) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1er ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice selon les modalités prévues au paragraphe 1er à l'Inspection du travail et des mines.

(2) (L. 23 décembre 2022) Le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct qui détache des salariés dans les conditions mentionnées à l'article L. 141-1 est tenu de vérifier auprès de ce sous-traitant direct, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1er, alinéa 1er et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 1*bis* à l'Inspection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de ces déclarations, respecté la condition figurant sous le point 2° du paragraphe 1er.

(L. 23 décembre 2022) À défaut de remise par l'entreprise visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1er, alinéa 1er, ou par l'entreprise de travail intérimaire visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1*bis* d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1er dès le commencement du détachement, le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant tel que visé à l'alinéa 1er est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les huit jours suivant le début du

détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1er, points 1°, 3°, 4°, 4*bis*° et 7°, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

(...) (*supprimé par la loi du 23 décembre 2022*)

(3) L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2*bis*, et exerçant temporairement son activité sur le territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire national, informe préalablement au détachement l'employeur de ce salarié :

1. du détachement de ce salarié ;
2. des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération.

(4) (L. 23 décembre 2022) L'entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3°, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, informe l'employeur de ce salarié des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération.

(5) En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice justifie par tout moyen aux autorités de contrôle visées à l'article L. 142-1 du respect des dispositions prévues aux paragraphes 3 et 4.

**Art. L. 142-3.** (L. 14 mars 2017)

(L. 23 décembre 2022) Toute entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1er, conserve pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois ou dans tout lieu accessible à la personne de référence visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1er, point 2°, et présente endéans le délai imparti, à la demande de l'Inspection du travail et des mines ou des autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4, les documents suivants sur support papier ou en format électronique :

1° (L. 15 décembre 2020) une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition ;
2° (…)
3° l'original ou la copie du formulaire A1 ou, à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui couvre toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
4° (…)
5° la copie du contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'État compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations ;
6° (…)
7° (…)
8° les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement ;
9° les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
10° une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois ;
11° (…)
12° (L. 15 décembre 2020) (…)
13° (L. 15 décembre 2020) (…).

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

**Art. L. 142-4.**

(1) (L. 14 mars 2017) 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 services du Ministre ayant le droit d'établissement dans ses attributions, du Ministre ayant la santé dans ses attributions, du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions, du Ministre ayant les travaux publics dans ses attributions, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale, l'Administration des Ponts et Chaussées, l'Administration des Bâtiments publics, l'Agence pour le développement de l'emploi, l'Administration des Contributions directes, l'Administration de l'enregistrement et des domaines et l'Association d'Assurance Accident.

(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) (L. 14 mars 2017) Aux fins de l'application du présent titre, les administrations visées au paragraphe 1er sont tenues de s'échanger, notamment par voie informatique, les données dont celles-ci doivent disposer en vue de l'application du présent titre.

Les données à caractère personnel ainsi recueillies sont conservées auprès de l'Inspection du travail et des mines pendant vingt-quatre mois au maximum suivant la fin du détachement respectivement, le cas échéant, jusqu'à un jugement en dernière instance passé en force de chose jugée.

**Art. L. 142-5.**

(...) *(abrogé par la loi du 14 mars 2017)*

## Chapitre III. – Contentieux et sanctions(L. 14 mars 2017)

**Art. L. 143-1.** (L. 23 décembre 2022)

(1) (L. 23 décembre 2022) Pour faire valoir leurs droits aux conditions de travail et d'emploi garantis par le présent Titre, les salariés détachés au sens de l'article L. 141-1 peuvent, y compris après avoir quitté le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, 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.

(L. 23 décembre 2022) Les dispositions de l'article L. 010-2 s'appliquent aux salariés détachés.

(2) (L. 23 décembre 2022) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément aux articles L. 161-4 et L. 161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus au salarié détaché en cas de violation des règles et conditions liées au détachement et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

(3) Toutefois, les organisations syndicales visées ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus aux salariés, à moins que ceux-ci s'y opposent expressément en appliquant la procédure ci-dessous.

Le salarié est ainsi informé de l'action en justice envisagée par l'organisation syndicale par lettre recommandée ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. Cette lettre précise la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale et indique que:

- le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre;
- l'organisation syndicale peut exercer elle-même les voies de recours;
- le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Lorsqu'une action en justice, relevant du champ d'application du présent Titre, est intentée par un salarié détaché, les organisations syndicales visées peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

**Art. L. 143-2.** (L. 23 décembre 2022)

(1) (L. 23 décembre 2022) Les infractions aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3 L. 145-4, L. 145-5, L. 145-6, et L. 281-1 sont passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende.

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.

Pour fixer le montant de l'amende, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

(L. 15 décembre 2020) Lorsque le site internet national officiel unique visé à l'article L. 141-3*bis* ne reprend pas les informations relatives aux conditions en matière de travail et d'emploi applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV, cet élément est pris en compte, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné, pour déterminer le montant de l'amende.

(2) (L. 23 décembre 2022) La méconnaissance par le prestataire de services d'une des obligations de vérification lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphe 2, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1er.

(2*bis*) (L. 15 décembre 2020) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphes 3 à 5, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1er.

(3) (L. 23 décembre 2022) L'amende administrative est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines après constatation de l'infraction par un des agents de contrôle visés à l'article L. 142-1 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.

(L. 23 décembre 2022) En cas de non-respect des dispositions de l'article L. 145-5, et par dérogation à l'alinéa 1er, la procédure d'injonction n'est pas applicable et l'amende administrative pourra être directement infligée.

La notification de l'amende à l'employeur ou à son délégué s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(4) (L. 23 décembre 2022) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(5) (L. 23 décembre 2022) Les cas d'infractions graves aux articles L. 142-2, L. 142-3 et L. 281-1 sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(L. 15 décembre 2020) L'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux paragraphes 1er à 2*bis* et qui ne s'est pas acquitté du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(L. 23 décembre 2022) Afin de prononcer la cessation des travaux, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

(6) (L. 15 décembre 2020) Les sanctions visées aux paragraphes 1er à 2*bis* et 5 ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du paragraphe 5 est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

1. des conditions applicables en matière de rémunération ;
2. de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

**Art. L. 143-3.** (L. 23 décembre 2022)

Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions du présent Chapitre sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

## Chapitre IV. – Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires(L. 14 mars 2017)

*Section I. – Principes généraux*

**Art. L. 144-1.** (L. 23 décembre 2022)

Le présent chapitre régit:

- (L. 23 décembre 2022) l'exécution d'une demande adressée par un autre Etat membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre Etat membre de l'Union européenne à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés; et
- (L. 23 décembre 2022) la notification à un prestataire de services établi au Grand-Duché de Luxembourg d'une décision, au sens de l'article L. 144-2, rendue dans un autre Etat membre de l'Union européenne; et
- (L. 23 décembre 2022) la demande d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif au Grand-Duché de Luxembourg à un prestataire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés.

**Art. L. 144-2.** (L. 23 décembre 2022)

Par décision au sens du présent chapitre, on entend toute décision infligeant à titre définitif une sanction ou une amende administrative pécuniaire, qui a été rendue par une autorité compétente ou qui a été confirmée par une instance judiciaire ou administrative conformément au droit et aux procédures de l'Etat membre requérant.

**Art. L. 144-3.** (L. 23 décembre 2022)

Par sanction ou amende administrative pécuniaire au sens du présent chapitre, on entend une obligation de payer toute somme d'argent, y compris les redevances et les majorations, infligées par la décision à exécuter, y compris les frais afférents à la procédure judiciaire ou administrative ayant conduit à la décision.

**Art. L. 144-4.** (L. 23 décembre 2022)

L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité compétente:

- (L. 23 décembre 2022) pour l'émission de demandes d'exécution de décisions, au sens de l'article L. 144-2, vers un autre Etat membre de l'Union européenne;
- (L. 23 décembre 2022) pour l'exécution sur le territoire national de décisions prononcées dans un autre Etat membre à l'égard d'une personne physique ou morale qui a sa résidence habituelle ou son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg;
- (L. 23 décembre 2022) pour la notification à une personne physique ou morale établie au Grand-Duché de Luxembourg de décisions, au sens de l'article L. 144-2, rendues dans un autre Etat membre.

*Section II. – (L. 23 décembre 2022) Demande d'exécution adressée au Grand-Duché de Luxembourg par un autre Etat membre de l'Union européenne*

**Art. L. 144-5.** (L. 23 décembre 2022)

(1) (L. 23 décembre 2022) La demande de notification et d'exécution adressée par l'autorité requérante d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'Inspection du travail et des mines indique au moins:

a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;
b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;
c) l'instrument permettant l'exécution au Grand-Duché de Luxembourg et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction ou l'amende administrative pécuniaire; et
d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction ou l'amende administrative pécuniaire et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

(2) Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1er du présent article, la demande indique la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction ou de l'amende administrative pécuniaire, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au défendeur ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction ou l'amende administrative pécuniaire n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

(3) (...) (*abrogé par la loi du 23 décembre 2022*)

**Art. L. 144-6.** (L. 23 décembre 2022)

(L. 23 décembre 2022) La notification d'une décision ou l'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative pécuniaire peuvent être refusées dans les cas suivants:

a) (L. 23 décembre 2022) lorsque la demande d'exécution ou de notification ne contient pas les informations visées aux paragraphes 1er et 2 de l'article L.144-5, si elle est incomplète ou si elle ne correspond pas à la décision qui la motive;
b) (L. 23 décembre 2022) si à la suite d'une vérification par l'Inspection du travail et des mines, il est établi que les sommes à débourser ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter la sanction ou l'amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou s'il est établi que l'exécution d'une telle sanction se heurte à des difficultés considérables;
c) lorsque la sanction ou l'amende administrative pécuniaire globale est inférieure à 350 euros ou à l'équivalent de ce montant;
d) lorsque les droits fondamentaux de la défense et les principes juridiques inscrits dans la Constitution de l'Etat membre requis ne sont pas respectés.

**Art. L. 144-7.** (L. 23 décembre 2022)

Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction ou l'amende administrative fait l'objet d'une contestation ou d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure de notification ou d'exécution transfrontalière de la sanction ou de l'amende administrative est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou de l'autorité requérante concernée.

**Art. L. 144-8.** (L. 23 décembre 2022)

(1) (L. 23 décembre 2022) Sauf refus motivé sur base de l'article L. 144-6, le directeur de l'Inspection du travail et des mines reconnaît la décision sans qu'aucune formalité ne soit requise, et prend toutes les mesures nécessaires à son exécution.

(2) (L. 23 décembre 2022) La décision infligeant une sanction ou amende administrative ou la demande d'exécution est notifiée au prestataire de services moyennant lettre recommandée et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la part de l'autorité requérante. Dans le cadre de la notification de la décision infligeant une sanction ou une amende administrative, le ou les documents pertinents à l'origine de cette décision et transmis conformément à l'article L. 144-5 doivent accompagner la décision.

(3) L'Inspection du travail et des mines informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

a) de la suite donnée à sa demande de notification et d'exécution et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;
b) (L. 23 décembre 2022) des motifs de refus visés à l'article L. 144-6 au cas où elle refuserait de donner suite à une demande de notifier une décision infligeant une sanction ou d'exécution d'une sanction.

**Art. L. 144-9.** (L. 23 décembre 2022)

(1) (L. 23 décembre 2022) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des sanctions qui lui sont communiquées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie de la décision. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Les sommes obtenues à la suite de l'exécution de la décision reviennent au Trésor public.

*Section III.* – (L. 23 décembre 2022)*Demande d'exécution adressée par le Grand-Duché de Luxembourg à un autre Etat membre de l'Union européenne*

**Art. L. 144-10.** (L. 23 décembre 2022)

(1) (L. 23 décembre 2022) Le directeur de l'Inspection du travail et des mines transmet une demande de notification et d'exécution d'une sanction ou d'une amende administrative infligée à un prestataire de services en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement de salariés et prononcée au Grand-Duché de Luxembourg aux autorités compétentes d'un autre Etat membre de l'Union européenne dans lequel la personne physique à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a sa résidence habituelle ou dans lequel la personne morale à l'encontre de laquelle la décision a été prononcée a son siège statutaire.

(2) (L. 23 décembre 2022) Sans préjudice quant au paragraphe 3 du présent article, la décision visée à l'article L. 144-2, qui a été transmise à un autre Etat membre de l'Union européenne ne peut plus être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La décision peut à nouveau être exécutée au Grand-Duché de Luxembourg lorsque l'Etat où l'exécution a été initialement sollicitée informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines de la non-exécution de la décision en vertu de son droit national.

## Chapitre V. - Détachement des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier(L. 23 décembre 2022)

**Art. L. 145-1.**

(1) Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier, couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos, ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR) en date, à Genève, du 1er juillet 1970, ou encore intervenant dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux donnant accès au marché de l'Union européenne ou à des parties de celle-ci, et établies hors du Grand-Duché de Luxembourg, lorsqu'elles détachent temporairement sur le territoire national, dans les conditions prévues à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 1°, des salariés mobiles tels que définis par l'article L. 214-2.

Elles sont notamment applicables lorsque le salarié mobile effectue un transport de cabotage au sens des règlements du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 (CE) n° 1072/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route, désigné ci-après « règlement (CE) n° 1072/2009 » et (CE) n° 1073/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché international des services de transport par autocars et autobus, et modifiant le règlement (CE) n° 561/2006, désigné ci-après « règlement (CE) n° 1073/2009 ».

(2) Pour tout ce qui n'est pas couvert par le présent chapitre, les dispositions des chapitres Ier à IV restent d'application.

**Art. L. 145-2.**

(1) Ne constituent pas une situation de détachement les situations suivantes :

1° Lorsque le salarié mobile transite sur le territoire d'un État membre sans effectuer de chargement ou de déchargement de marchandises, et sans prendre ni déposer de voyageurs ;
2° Lorsque le salarié mobile effectue une opération de transport bilatérale de marchandises ;

Une opération de transport bilatérale de marchandises consiste à faire circuler des marchandises, sur la base d'un contrat de transport, depuis l'État membre d'établissement, au sens de l'article 2, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil, vers un autre État membre ou vers un pays tiers, ou depuis un autre État membre ou un pays tiers vers l'État membre d'établissement.

3° Lorsque le salarié mobile effectue une opération de transport bilatérale de voyageurs ;
Une opération de transport bilatérale de voyageurs effectuée dans le cadre d'un service occasionnel ou régulier de transport international de voyageurs, au sens du règlement (CE) n° 1073/2009, suppose qu'un salarié mobile réalise l'une des activités suivantes :

a) prendre en charge des voyageurs dans l'État membre d'établissement et les déposer dans un autre État membre ou dans un pays tiers ;
b) prendre en charge des voyageurs dans un État membre ou dans un pays tiers et les déposer dans l'État membre d'établissement ;
c) prendre en charge et déposer des voyageurs dans l'État membre d'établissement afin d'effectuer des excursions locales dans un autre État membre ou dans un pays tiers, conformément au règlement (CE) n° 1073/2009.

4° Les activités supplémentaires d'une opération de transport bilatérale s'effectuant dans les conditions suivantes :

a) Lorsque le salarié mobile effectuant une opération de transport bilatérale de marchandises procède en outre à une activité de chargement ou de déchargement dans les États membres ou pays tiers qu'il traverse, à condition de ne pas charger et décharger les marchandises dans le même État membre.
Toutefois, si une opération de transport bilatérale démarrant dans l'État membre d'établissement, durant laquelle aucune activité supplémentaire n'est effectuée, est suivie d'une opération de transport bilatérale vers l'État membre d'établissement, l'exemption visée à l'alinéa 1er s'applique au maximum à deux activités supplémentaires de chargement ou de déchargement, dans les conditions visées à l'alinéa 1er.
b) Lorsqu'un salarié mobile effectuant une opération de transport bilatérale de voyageurs prend en charge des voyageurs à une seule occasion ou dépose des voyageurs à une seule occasion dans les États membres ou les pays tiers qu'il traverse, à condition qu'il ne propose pas de services de transport de voyageurs entre deux endroits dans l'État membre traversé. Cela s'applique également au voyage de retour.

5° Lorsque le salarié mobile effectue le trajet routier initial ou final d'une opération de transport combiné au sens de la directive 92/106/CEE du Conseil du 7 décembre 1992 relative à l'établissement de règles communes pour certains transports combinés de marchandises entre États membres, si le trajet routier, pris isolément, se compose d'opérations de transport bilatérales, dans les limites définies aux points 2° et 4°, lettre a).

(2) L'exemption pour les activités supplémentaires visées au paragraphe 1er, point 4°, n'est applicable que jusqu'à la date à partir de laquelle les tachygraphes intelligents respectant l'obligation d'enregistrement des activités de franchissement des frontières et des activités supplémentaires visées à l'article 8, paragraphe 1er, alinéa 1er, du règlement (UE) n° 165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, abrogeant le règlement (CEE) n° 3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, désigné ci-après « règlement (UE) n° 165/2014 », doivent être installés dans les véhicules immatriculés dans un État membre pour la première fois, tel qu'il est précisé à l'article 8, paragraphe 1er, alinéa 4, dudit règlement, à savoir le 21 août 2023.

À partir de la date visée à l'alinéa 1er, les exemptions pour les activités supplémentaires énoncées au paragraphe 1er, point 4°, s'appliquent uniquement aux salariés mobiles qui utilisent des véhicules équipés de tachygraphes intelligents, conformément aux articles 8, 9 et 10 du règlement (CE) n° 165/2014.

**Art. L. 145-3.**

Pour le décompte de la durée de douze mois mentionnée à l'article L. 141-2, le détachement prend fin lorsque le salarié mobile quitte le territoire national dans le cadre d'une opération de transport international de marchandises ou de voyageurs.

Cette période de détachement n'est pas cumulable avec les périodes de détachement antérieures prestées dans le cadre d'opérations internationales visées à l'alinéa 1er par le même salarié mobile ou par un salarié mobile qu'il remplace.

**Art. L. 145-4.**

(1) Aux fins de l'application du présent chapitre, l'entreprise visée à l'article L. 145-1, paragraphe 1er doit, au plus tard dès le commencement du détachement sur le territoire luxembourgeois, soumettre une déclaration de détachement via un formulaire standard multilingue de l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur, désigné ci-après « IMI », institué par le règlement (UE) n° 1024/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission (« règlement IMI » ) comportant les informations suivantes :

1° l'identité de l'entreprise visée à l'article L. 145-1, paragraphe 1er, au moins sous la forme du numéro de licence communautaire s'il est disponible ;
2° les coordonnées d'un gestionnaire de transport ou d'une autre personne de contact dans l'État membre d'établissement chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes du territoire national, et de transmettre et de recevoir des documents ou avis ;
3° l'identité, l'adresse du lieu de résidence et le numéro du permis de conduire du salarié mobile ;
4° la date de début du contrat de travail du salarié mobile et le droit applicable à ce contrat ;
5° les dates prévues pour le début et la fin du détachement ;
6° la plaque d'immatriculation des véhicules à moteur ;
7° s'il s'agit d'un transport de marchandises, d'un transport de personnes, d'un transport international ou d'un transport de cabotage.

(2) Aux fins du contrôle, l'entreprise visée à l'article L. 145-1 tient à jour les déclarations de détachement dans l'interface publique connectée à l'IMI.

**Art. L. 145-5.**

(1) L'entreprise visée à l'article L. 145-1 est tenue de veiller à ce que le salarié mobile ait à sa disposition, sur support papier ou en format électronique, les documents suivants :

1° une copie de la déclaration de détachement soumise via l'IMI ;
2° la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, telle qu'une lettre de voiture électronique (e-CMR) ou les preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 1072/2009 ;
3° les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des États membres où le salarié mobile a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage, conformément aux exigences en matière d'enregistrement et de conservation des relevés au titre du règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et

abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil, ci-après « règlement (CE) n° 561/2006 » et du règlement (UE) n° 165/2014.

(2) Le salarié mobile est tenu de conserver les documents visés au paragraphe 1er, alinéa 1er, points 1° à 3° et de les transmettre sur demande lors d'un contrôle sur route.

À défaut de déclaration telle que visée à l'article L. 145-4, le salarié mobile doit seulement avoir en sa possession les documents listés au paragraphe 1er, points 2° et 3° afin de pouvoir contrôler si ce dernier doit être considéré comme salarié mobile détaché.

**Art. L. 145-6.**

En cas de demande expresse de l'Inspection du travail et des mines, l'entreprise visée à l'article L. 145-1 est tenue de transmettre après la période de détachement et au plus tard huit semaines après la demande, via l'interface publique connectée IMI, la copie des documents suivants :

1° la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, telle qu'une lettre de voiture électronique (e-CMR) ou les preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 1072/2009 ;
2° les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des États membres où le salarié mobile a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage, conformément aux exigences en matière d'enregistrement et de conservation des relevés au titre du règlement (CE) n° 561/2006 et du règlement (UE) n° 165/2014 ;
3° des documents ayant trait à la rémunération du salarié mobile pour la période de détachement ;
4° le contrat de travail ou tout document équivalent au sens de l'article 3 de la directive 91/533/CEE du Conseil 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 ;
5° les relevés d'heures relatifs au travail du salarié mobile ;
6° la preuve de paiement des heures visées au point 5°.

Si l'entreprise ne soumet pas les documents demandés dans le délai prévu à l'alinéa 1er, l'Inspection du travail et des mines peut demander, via l'IMI, l'assistance des autorités compétentes de l'État membre d'établissement. Une fois que cette demande a été présentée, les autorités compétentes de l'État membre d'établissement ont accès à la déclaration de détachement et à d'autres informations pertinentes soumises par l'entreprise visée à l'article L. 145-1 via l'interface publique connectée à l'IMI.

En cas de détachement dans un autre État membre, l'Inspection du travail et des mines transmet la documentation demandée aux autorités compétentes de l'État membre dans lequel le détachement a eu lieu via l'IMI dans les vingt-cinq jours ouvrés suivant le jour de la demande d'assistance mutuelle.

## Titre V – (L. 4 juin 2020)Emploi et stages des élèves et étudiants

### Chapitre Premier. – (L. 4 juin 2020)Emploi des élèves et étudiants pendant leurs vacances scolaires

**Art. L. 151-1.**

(L. 4 juin 2020) Le présent chapitre régit l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires, si cette occupation a lieu contre salaire au service d'employeurs du secteur privé ou du secteur public.

(...) *(supprimé par la L. 4 juin 2020)*

**Art. L. 151-2.**

(L. 19 août 2008) Est considéré comme élève ou étudiant toute personne âgée de quinze ans au moins et n'ayant pas dépassé l'âge de vingt-sept 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.

(L. 4 juin 2020) Il en est de même de la personne dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire au sens de la loi modifiée du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes a pris fin depuis moins de 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. le salaire convenu, compte tenu des dispositions de l'article L. 151-5;
7. l'époque du paiement du salaire;
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.

(L. 4 juin 2020) A défaut de contrat écrit selon les dispositions du présent chapitre, 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.**

(L. 4 juin 2020) Le contrat ne peut être conclu pour une période excédant deux mois ou trois cent quarante-six heures par année civile. Cette durée ne peut être dépassée, même en cas de pluralité de contrats.

**Art. L. 151-5.**

(L. 4 juin 2020) L'employeur qui occupe un élève ou un étudiant dans les conditions du présent chapitre est tenu de lui verser un salaire qui ne peut être inférieur 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.

Le salaire revenant à l'élève ou l'étudiant est exonéré 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 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. (L. 19 août 2008) les dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 344-13;
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.**

(L. 4 juin 2020) Les contestations pouvant naître de l'application du présent chapitre relèvent des juridictions compétentes en matière de louage de services, compte tenu de la nature de l'occupation.

**Art. L. 151-9.**

(L. 4 juin 2020) L'Inspection du travail et des mines est chargée d'assurer l'application du présent chapitre.

## Chapitre II. – Stages des élèves et étudiants(L. 4 juin 2020)

**Art. L. 152-1.**

Est à considérer comme patron de stage au sens du présent chapitre le chef d'entreprise ou son délégué.

### *Section 1. – Stages prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger*

**Art. L. 152-2.**

(L. 21 juillet 2023) Sont à considérer comme stages au sens de la présente section les stages qui font partie intégrante de la formation conformément au programme de l'établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, à l'exclusion des stages obligatoires effectués dans le cadre de la formation professionnelle, de l'orientation scolaire ou professionnelle.

**Art. L. 152-3.**

Tout stage doit faire l'objet d'une convention de stage signée par le stagiaire, son représentant légal lorsqu'il est mineur, par le patron de stage et, le cas échéant, par l'établissement d'enseignement.

Les dispositions de l'article L. 152-7 s'appliquent pour ce qui est des mentions obligatoires à indiquer dans la convention de stage.

**Art. L. 152-4.**

(L. 21 juillet 2023) L'indemnisation de ces stages est facultative lorsque leur durée est inférieure à quatre semaines et elle correspond à au moins 30 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour les stages ayant une durée de quatre semaines ou plus. Les périodes de stage effectuées auprès

d'un même patron de stage pendant une même année scolaire ou une même année d'études sont additionnées et considérées comme un seul stage.

Il est dérogé à l'obligation d'indemnisation visée à l'alinéa 1er si l'établissement d'enseignement prévoit expressément une interdiction d'indemnisation dans la convention de stage qu'il établit et qu'il fait du respect de cette interdiction une condition de reconnaissance du stage.

En vue de l'application de l'alinéa 2, l'élève ou l'étudiant concerné soumet, avant le début du stage, au ministre ayant le Travail dans ses attributions la convention de stage pour attestation du respect des conditions fixées à l'alinéa 2.

Cette attestation vaut exonération de l'obligation d'indemnisation pour le patron de stage.

*Section 2. – Stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle*

**Art. L. 152-5.**

(1) Des stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle peuvent être conclus entre un élève ou un étudiant et un patron de stage.

(2) Est considéré comme élève ou étudiant au sens de la présente section la personne inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement.

(L. 21 juillet 2023) Il en est de même pour la personne qui est titulaire d'un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et pour la personne qui a accompli avec succès un cycle court de l'enseignement supérieur ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

Dans ces cas la totalité de la durée du stage doit se situer dans les douze mois qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un des diplômes visés à l'alinéa 2.

**Art. L. 152-6.**

La durée des stages pratiques ne peut pas dépasser six mois sur une période de vingt-quatre mois auprès du même patron de stage.

**Art. L. 152-7.**

Tout stage pratique doit faire l'objet d'une convention de stage signée entre le stagiaire et, s'il est mineur, son représentant légal, ainsi que par le patron de stage.

La convention de stage doit obligatoirement mentionner :

a) les activités confiées au stagiaire ;
b) les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire ;
c) les modalités d'autorisation d'absence, notamment pour se présenter auprès d'un employeur potentiel ;
d) le cas échéant l'indemnisation du stagiaire ;
e) la désignation d'un tuteur ;
f) les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier ;
g) le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en matière d'assurance-accident ;
h) les modalités de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention de stage avant la fin du stage.

**Art. L. 152-8.**

(L. 21 juillet 2023) Les stages pratiques conclus en application de l'article L. 152-5 ayant une durée inférieure à quatre semaines ne donnent pas lieu à une indemnisation obligatoire, les stages ayant une

durée entre quatre et douze semaines incluses sont indemnisés à raison de 40 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et les stages conclus pour une durée entre plus de douze semaines et vingt-six semaines incluses sont indemnisés à raison de 75 pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Les périodes de stage effectuées auprès d'un même patron de stage soit pendant une même année scolaire ou une même année d'études, soit pendant les douze mois suivant la dernière inscription scolaire sont additionnées et considérées comme un seul stage.

(L. 21 juillet 2023) Pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un cycle court de l'enseignement supérieur ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire le salaire de référence est le salaire social minimum pour salariés qualifiés.

**Art. L. 152-9.**

Le nombre de stages pratiques en cours dans une même entreprise ne peut pas dépasser dix pour cent de l'effectif.

Dans les entreprises occupant moins de dix salariés le maximum est fixé à un stage.

Ces limitations ne s'appliquent pas pendant la période du 1er juillet au 30 septembre inclus.

*Section 3. – Dispositions communes*

**Art. L. 152-10.**

(1) Les stages prévus aux sections 1 et 2 doivent avoir un caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle et ne pas affecter l'élève ou l'étudiant à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié et ne doivent ni suppléer des emplois permanents, ni remplacer un salarié temporairement absent ni être utilisés pour faire face à des surcroits de travail temporaires.

(2) Chaque stagiaire se voit attribuer un tuteur qui est chargé de l'intégrer au mieux dans l'entreprise, d'assurer son suivi régulier, de répondre à ses questions, de lui dispenser conseil et guidance et d'émettre, en fin de stage et pour les stages d'une durée de quatre semaines au moins, une appréciation critique et circonstanciée.

**Art. L. 152-11.**

Le patron de stage doit tenir un registre des stages qui pourra être consulté à tout moment par la délégation du personnel et doit être rendu accessible à l'Inspection du travail et des mines sur simple demande.

**Art. L. 152-12.**

En cas de convention de stage conclue à temps partiel la durée maximale du stage est calculée en heures et l'indemnisation prévue aux articles L. 152-4 et L. 152-8 est proratisée.

**Art. L. 152-13.**

Le livre II, titre premier, chapitre premier, ainsi que le livre II, titre III, chapitres premier à III et le livre III, titre premier, s'appliquent aux stages conclus en application des sections 1 à 2.

**Art. L. 152-14.**

Le présent chapitre ne porte pas atteinte à l'application des dispositions légales ou réglementaires spéciales existant en matière de stages et d'apprentissage.

**Art. L. 152-15.**
L'occupation est soumise au régime général d'assurance accident à moins qu'elle soit couverte à un autre titre.

**Art. L. 152-16.**
L'Inspection du travail et des mines est chargée d'assurer l'application du présent chapitre.

**Art. L. 152-17.**
Les litiges relatifs aux contrats de stage visés au présent chapitre relèvent de la compétence du tribunal du travail.

## 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 actionnariat 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.

(...) *(abrogé par la loi du 13 mai 2008)*

**Art. L. 161-5.**

(L. 13 mai 2008) 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 à la Chambre des salariés, en moyenne au moins vingt pour cent des suffrages.

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) (L. 13 mai 2008) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant les salariés concernés 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.** (L. 13 mai 2008)

Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité 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 Chambre des salariés;
2. avoir obtenu
   - soit cinquante pour cent des voix pour le groupe de la Chambre des salariés 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 des salariés ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de salariés 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.** (L. 13 mai 2008)

(1) Les parties prévues aux articles L. 161-1 et L. 162-2 peuvent décider:

- soit d'exclure les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur des dispositions contenues dans la convention collective en vertu du paragraphe (2) et des points 1. et 2. du paragraphe (3) de l'article L. 162-12;
- soit de prévoir des conditions divergentes pour les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur concernant les dispositions contenues dans la convention collective en vertu du paragraphe (2) et des points 1. et 2. du paragraphe (3) de l'article L. 162-12.

(2) 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 salaire des salariés 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 de salarié.

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 salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cet salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires 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 salariés 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 salariés 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 en 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 salaires ainsi que les éléments de salaire 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 du salaire; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
2. des majorations de salaire pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire 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 consignant 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 salariés 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 oeuvre du principe de l'égalité de salaire 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 salaires 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;
5. (L. du 28 juin 2023) les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

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 salariés.

*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 I$^{er}$ 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 salaire 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 salariés 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 antécédants, 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 salariés 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 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 oeuvre 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 salariés 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 salariés, 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 salariés, 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 salariés en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

(2) (L. 22 décembre 2006) Sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail.

Seront à aborder notamment les sujets suivants:

- application de la législation sur le chômage partiel;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue;
- réductions temporaires de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'oeuvre;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement;
- principes et procédures régissant la mise en oeuvre et le suivi des mesures retenues.

Les entreprises disposant d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions au cours des six mois précédant le début des négociations sont dispensées de l'obligation prévue à l'alinéa premier.

Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières.

(3) (L. 23 juillet 2015) Sont à considérer comme représentants des salariés au sens du présent article, les délégués du personnel 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 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 conformément au titre I du livre IV.

(4) Les salariés 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.

(L. 18 janvier 2012) Copie de cette convention intitulée «plan social» est transmise sans délai à l'Agence pour le développement 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) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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.

(L. 18 janvier 2012) Le résultat des délibérations est consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal est adressée sans délai à l'Agence pour le développement 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 salariés 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 salariés affectés par les licenciements;
3. le nombre et les catégories des salariés habituellement employés;
4. la période sur laquelle il est envisagé de procéder aux licenciements;
5. (L. 23 juillet 2015) les critères envisagés pour le choix des salariés à licencier, sans préjudice de la compétence 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. 18 janvier 2012) L'employeur est tenu de transmettre copie de la communication écrite prévue au paragraphe (1) à l'Agence pour le développement 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) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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 salariés copie de la notification prévue au paragraphe qui précède.

(L. 18 janvier 2012) Les représentants des salariés peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'Agence pour le développement 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.

(L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement de l'emploi qui en avertit sans délai l'Inspection du travail et des mines.

(4) (L. 20 juillet 2017) Lorsque le projet de licenciement collectif concerne des gens de mer, la notification visée au paragraphe 1er est également effectuée auprès de l'autorité compétente de l'Etat du pavillon.

Le Commissaire aux affaires maritimes est l'autorité compétente au Luxembourg pour recevoir les notifications visées à l'alinéa qui précède.

**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) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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 salariés 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 salariés 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.

(L. 23 décembre 2016) Les dispositions du présent Titre ont pour objectif d'assurer, d'une part, un bon fonctionnement des entreprises ainsi que le développement de l'emploi, et, d'autre part, et au même titre, la sécurité et la protection de la santé des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail.

**Art. L. 211-2.** (RGD 22 décembre 2006)

Des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du 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 salariés mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR), telle qu'elle a été amendée par la suite.

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 salariés 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 salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour les salariés 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 salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs.

La durée de travail des salariés 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.**

(L. 23 décembre 2016) Sans préjudice des articles L. 211-13, L. 211-18 à L. 211-21 ainsi que L. 211-23 à L. 211-25, 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*(L. 23 décembre 2016)

**Art. L. 211-6.**

(1) Les salariés 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 la période de référence applicable, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(2) 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, l'entreprise peut opter pour une période de référence allant jusqu'à quatre mois.

Pour des raisons techniques ou administratives, la période de référence peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

Avant l'introduction ou le changement d'une période de référence déterminée le chef d'entreprise ou son représentant doit préalablement entamer la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 414-3.

A défaut de délégation du personnel l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

La décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence déterminée trouve application au plus tôt un mois après que la procédure prévue aux alinéas qui précèdent a été entamée.

La durée de validité de la décision ainsi prise est valable pour 24 mois et est tacitement renouvelable.

Chaque décision ainsi prise est notifiée à l'Inspection du travail et des mines dans le mois de sa prise d'effet.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L. 211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés.

**Art. L. 211-7.**

(1) Toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L. 211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail.

Pour les entreprises ayant opté pour une période de référence inférieure à un mois la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

Au cas où la période de référence est couverte par plusieurs plans d'organisation du travail successifs ceux-ci doivent tous être établis dans les mêmes délais avant le début du plan d'organisation du travail en question.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise qu'il définit le cas échéant. 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 et du plan d'organisation du travail ;
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.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel.

A défaut de délégation du personnel les salariés concernés doivent donner leur accord.

La procédure prévue aux deux alinéas qui précèdent ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du plan d'organisation du travail inférieure à un mois à moins que la période de référence soit inférieure à un mois auquel cas la durée du plan d'organisation du travail doit correspondre à la durée de la période de référence.

(2) 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, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué à tous les salariés concernés dans le délai prévu par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du plan d'organisation du travail, 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, dans le mois de la saisine, 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 I$^{er}$, Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

La saisine de l'Inspection du travail et des mines respectivement de l'Office national de conciliation n'a pas d'effet suspensif.

(3) Dans le respect des maxima fixés au paragraphe 4 le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine ou le plan d'organisation du travail entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire au sens des articles L. 211-22 et suivants, si en cours d'application d'un plan d'organisation du travail celui-ci doit être modifié à la demande de l'employeur et si cette modification est communiquée au salarié concerné avec un délai de préavis d'au moins trois jours avant l'événement.

Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement et si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire, les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de deux heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée au lieu de 1,0 pour les deux premières.

Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et en matière de sécurité sociale.

Le salarié concerné par un changement du plan d'organisation du travail intervenu à l'initiative de l'employeur moins de trois jours avant l'événement peut, à condition que le changement ne soit pas motivé par un cas de force majeure prévu aux points 2 et 3 de l'article L. 231-2, demander de ne pas se voir appliquer ce changement pour des raisons impérieuses et fondées.

En cas de désaccord exprimé par l'employeur la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié.

L'Inspection du travail et des mines rendra son avis dans les deux semaines à partir de sa saisine.

(4) Dans le cadre de chaque plan d'organisation du travail et dans le respect du paragraphe 1$^{er}$ de l'article L. 211-12 sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L. 211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois :

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et trois mois au maximum,
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum.

**Art. L. 211-8.**

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au système du plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent article.

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

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 un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L. 211-22 et suivants, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

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.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel.

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 I[er], Titre VI relatif aux rapports collectifs du travail.

**Art. L. 211-9.**

La convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel 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.

Au cas où la convention collective du travail applicable, l'accord subordonné ou l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée à l'article L. 211-6, et, le cas échéant par dérogation à l'article L. 211-7 elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans l'entreprise ou les entreprises rentrant dans son champ d'application, quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan.

Les congés supplémentaires prévus à l'article L. 211-6 et les limites fixées au paragraphe 4 de l'article L. 211-7 ne sont pas d'application en cas de période de référence négociée en application du présent article.

*Section 5. – Durée de travail maximale, heures supplémentaires ou complémentaires comprises*

**Art. L. 211-12.**

(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. 211-13.**

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 I[er], 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 salariés, 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. (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement de l'emploi.

*Section 6. – Travail de nuit*(RGD 22 décembre 2006)

**Art. L. 211-14.**

(1) On entend par période nocturne l'intervalle compris entre 22.00 heures et 06.00 heures.

(2) Est considéré comme salarié de nuit:

- d'une part, tout salarié qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement;
- d'autre part, tout salarié qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel définie par convention collective ou par accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.

**Art. L. 211-15.**

(1) Le temps de travail normal des salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14 ne peut pas dépasser huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de 7 jours.

(2) Les salariés de nuit qui occupent des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes tels que définis à l'article L. 326-4 paragraphe (2) ne travaillent pas plus de huit heures par période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.

*Section 7. (RGD 22 décembre 2006) – Temps de repos*

**Art. L. 211-16.** (RGD 22 décembre 2006)

(1) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout salarié 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 salarié bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période de repos de onze heures consécutives au moins.

*Section 8.*(RGD 22 décembre 2006) – *Régime des dérogations compensatoires*

**Art. L. 211-17.** (RGD 22 décembre 2006)

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 salariés dans les cas et selon les modalités fixés aux articles «L. 211-16 à L. 211-19»[3].

3 Il faut lire L. 211-18 à L. 211-21.

**Art. L. 211-18.** (RGD 22 décembre 2006)

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. 211-19.** (RGD 22 décembre 2006)

Dans les entreprises où le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard ou est organisé par équipes successives, les salariés 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. 211-20.** (RGD 22 décembre 2006)

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. 211-21.** (RGD 22 décembre 2006)

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 9.*(RGD 22 décembre 2006) – *Régime du travail supplémentaire*

**Art. L. 211-22.** (RGD 22 décembre 2006)

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. 211-15 à L. 211-19»[4], 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. 211-23.** (L. 22 décembre 2006)

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une procédure préalable de notification ou d'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions suivant les modalités prévues ci-dessous.

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.

Dans des cas dûment justifiés et sans incidence directe sur le marché du travail, des heures supplémentaires peuvent être prestées à condition pour l'employeur de respecter la procédure préalable de notification, ou le cas échéant d'autorisation, décrite ci-après.

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 salariés complémentaires. La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement s'il en existe ou, à défaut, de l'avis des salariés concernés par la prestation d'heures supplémentaires.

En cas d'avis favorable de la délégation s'il en existe ou, à défaut, des salariés concernés, la notification préalable de la requête vaut autorisation.

(L. 18 janvier 2012) En cas d'avis défavorable ou équivoque le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue sur la base de rapports établis par l'Inspection du travail et des mines et par l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 211-24.** (RGD 22 décembre 2006)

Aucune notification ou 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 ce cas le chef d'entreprise doit informer 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 sub 1. et 2. de l'alinéa qui précède se répartissent sur plus de trois jours par mois, la procédure préalable de notification ou d'autorisation prévue à l'article «L. 211-21»[5] est applicable.

**Art. L. 211-25.** (RGD 22 décembre 2006)

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 de travail peuvent déroger au régime légal

4 Il faut lire L. 211-17 à L. 211-21.

5 Il faut lire L. 211-23.

sur la durée du travail des salariés sans que le total des heures de travail puisse dépasser dix heures par jour et quarante-quatre heures par semaine.

Pour sortir leurs effets au regard de la présente disposition de telles conventions collectives doivent être notifiées au préalable au ministre ayant le Travail dans ses attributions. La durée de ces dérogations au régime légal sur la durée du travail ne pourra excéder deux ans.

**Art. L. 211-26.** (RGD 22 décembre 2006)

Sans préjudice des heures supplémentaires prestées au titre de l'article «L. 211-22»[6], 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. 211-23»[7].

*Section 10.*(RGD 22 décembre 2006) – *Majorations de salaire*

**Art. L. 211-27.** (L. 13 mai 2008)

(1) Les heures supplémentaires sont soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.

(2) Dans les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées au courant de la période de référence suivante en application du taux de majoration ci-dessus ou comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps tel que visé ci-dessus.

(L. 23 décembre 2016) Pour les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence, celles résultant du non-respect des délais de préavis fixés au paragraphe 3 de l'article L. 211-7 ou du dépassement des limites fixées au paragraphe 4 du même article le moment de la compensation 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, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

(3) Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon les modalités définies sous (1) et (2) ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent. Ces cent quarante pour cent sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée.

Le salaire horaire est obtenu en divisant les salaires mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

(4) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixe les modalités d'application des dispositions des paragraphes (1) à (3).

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 des paragraphes (1) à (3).

6 Il faut lire L. 211-24.

7 Il faut lire L. 211-25.

(5) Les conditions de salaire des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (4) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

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

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 162-6, paragraphe 1, 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 salariés 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 salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

*Section 11.*(RGD 22 décembre 2006) – *Délivrance des autorisations ministérielles (abrogée par laloi du 22 décembre 2006)*

**Art. L. 211-28.**

(...) *(abrogé par la loi du 22 décembre 2006)*

*Section 11 – Tenue d'un registre spécial*(RGD 22 décembre 2006)

**Art. L. 211-29.**

(L. 14 mars 2017) L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit 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*(RGD 22 décembre 2006)

**Art. L. 211-30.**

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 salariés que les dispositions du présent chapitre.

Toute stipulation d'une convention contraire aux dispositions de l'alinéa qui précède est nulle de plein droit.

**Art. L. 211-31.** (RGD 22 décembre 2006)

(L. 23 décembre 2016) Il peut être dérogé aux articles L. 211-15, L. 211-16 paragraphes 1er et 3, L. 231-11 alinéa 1er, et au principe de la période de référence légale prévu à l'article L. 211-6 par convention collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux

rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe 2:

a) pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du salarié ou par un éloignement entre différents lieux de travail du salarié;
b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage;
c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit:
   i) des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons;
   ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports;
   iii) des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile;
   iv) des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération;
   v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques;
   vi) des activités de recherche et de développement;
   vii) de l'agriculture;
   viii) des salariés concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier;
d) en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment:
   i) dans l'agriculture;
   ii) dans le tourisme;
   iii) dans les services postaux;
e) pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire:
   i) dont les activités sont intermittentes;
   ii) qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains, ou
   iii) dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic;
f) dans les circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles, ou en cas d'événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée;
g) en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

Ces dérogations ne sont possibles qu'à condition que les conventions collectives, les accords en matière de dialogue social interprofessionnel ou les accords d'entreprise visés ci-dessus contiennent des dispositions garantissant que des périodes équivalentes de repos compensatoire soient accordées aux salariés concernés.

Dans les conventions collectives, les accords en matière de dialogue social interprofessionnel et les accords d'entreprise conclus dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail, la période de référence peut être portée au maximum à douze mois. Dans les accords d'entreprise conclus suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe (2), la période de référence peut être portée au maximum à six mois.

**Art. L. 211-32.**

Les articles L.211-15, L. 211-16 paragraphes (1) et (3), L. 231-11 alinéa premier, ne s'appliquent pas aux salariés mobiles

Sont à considérer comme salariés mobiles tous les salariés faisant partie du personnel roulant ou navigant qui sont au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable.

Toutefois, tout salarié mobile a droit à un repos suffisant.

Par repos suffisant, on entend le fait que les salariés disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier.

Au cas où la durée journalière de travail dépasse huit (8) heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos journalier, rémunéré ou non, de neuf (9) heures au cours de chaque période de vingt-quatre (24) heures, et d'un repos hebdomadaire sans interruption de trente-six (36) heures au cours de chaque période de sept jours.

La durée de travail du salarié de nuit ne peut pas dépasser dix (10) heures en moyenne par période de vingt-quatre (24) heures calculée sur une période de sept jours.

Les modalités d'application du temps de repos suffisant peuvent être précisées par convention collective ou par accord en matière de dialogue social interprofessionnel, sinon, à défaut de convention collective ou d'accord interprofessionnel, par règlement grand-ducal.

**Art. L. 211-33.**

Pour les médecins en formation tels que définis à l'article 2 de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire, il peut être dérogé aux articles L. 211-7 et L. 231-11 alinéa 1$^{er}$ en portant le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximal à quarante-huit (48) heures en moyenne et en étendant la période de référence à un maximum de six (6) mois.

*Section 13.*[8] *– Dispositions finales*

**Art. L. 211-34.**[9]

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. 211-35.**[9]

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. 211-36.**[9]

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.

8 Nouvelle numérotation introduite par le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 et par la loi du 22 décembre 2006.

9 Nouvelle numérotation introduite par le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006.

## Chapitre II. – Durée de travail des salariés, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration

### *Section 1. – Champ d'application*

**Art. L. 212-1.**

(1) (L. 13 mai 2008) Le présent Chapitre s'applique aux salariés autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle, aux 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 de salarié et qui ne rentrent pas dans le champ d'application du livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes salariés.

(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 I^er^ du présent titre, du livre I^er^, titre II, chapitre III relatif à l'emploi des salariés à temps partiel, ainsi que du livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes salariés, sont applicables aux salariés, 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 salariés 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 salariés, 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 salariés, 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 sait 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 salariés, 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 salariés, 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. 211-14»[10].

10 Il faut lire article L. 211-16.

(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 salariés 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. – Compilation des seuils*

**Art. L. 212-5.**

(1) Les seuils fixés par les articles L. 212-3 et L. 212-4 comprennent l'ensemble des salariés 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 salariés 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 computés 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 computés 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 salariés, indépendamment du nombre de salariés 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 salariés 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 salariés à durée déterminée ou à temps partiel sont pris en compte au même titre que les salariés à plein temps ou à durée indéterminée. Toutefois, pour l'application du présent chapitre, les salariés qui partagent un poste sont comptés comme un seul salarié. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du partage du poste.

Les salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés, 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.

Le salaire du pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 01.00 heures et 06.00 heures est majoré 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 un salaire minimal 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 salarié 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 salarié 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 salariés 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 salarié 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 prévisées. 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 salarié 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.

## Chapitre IV. – Durée du travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier (L. 21 décembre 2007)

*Section 1. – Champ d'application et définitions*

**Art. L. 214-1.**

Le présent chapitre s'applique aux salariés mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR), telle qu'elle a été amendée par la suite; à l'exception des salariés mobiles bénéficiant de dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail plus favorables.

**Art. L. 214-2.**

Au sens du présent chapitre on entend par

(1) Salarié mobile: tout salarié faisant partie du personnel qui se déplace, y compris les stagiaires et les apprentis, et qui est au service d'une entreprise qui effectue pour le compte d'autrui une activité de transport de voyageurs ou de marchandises par route.

(2) Temps de travail: toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le salarié mobile est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités.

Font partie du temps de travail:

- le temps consacré à toutes les activités de transport routier. Ces activités sont notamment les suivantes:
  - i) la conduite,
  - ii) le chargement et le déchargement,
  - iii) l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule,
  - iv) le nettoyage et l'entretien technique,
  - v) tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, le temps consacré à la préparation et à la consigne du véhicule ainsi que celui consacré aux travaux administratifs tels que par exemple les travaux de comptabilité et de décompte, la remise des recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service;
- les périodes durant lesquelles le salarié mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux.

(3) Temps de disponibilité:

- les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le salarié mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux.

  Sont notamment considérés comme temps de disponibilité, les périodes pendant lesquelles le salarié mobile accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train, ainsi que les périodes d'attente aux frontières et celles dues à des interdictions de circulation.

  Ces périodes et leur durée prévisible doivent être connues à l'avance par le salarié mobile, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux.

  Toutefois, les partenaires sociaux peuvent par convention collective ou accord interprofessionnel, négocier des forfaits de répartition des temps d'inactivité entre temps de travail et temps de disponibilité sans que le temps de travail et le temps de disponibilité ne puissent dépasser seize heures tel que prévu au règlement CE 561/2006.
- pour les salariés mobiles conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette.

(4) Poste de travail:

- le lieu où se situe l'établissement principal de l'entreprise pour laquelle la personne exécutant des activités mobiles de transport routier effectue des tâches ainsi que ses divers établissements secondaires, qu'ils coïncident ou non avec le siège social ou l'établissement principal,
- le véhicule que la personne exécutant des activités mobiles de transport routier utilise lorsqu'elle effectue des tâches, et

- tout autre endroit où sont effectuées les activités liées à l'exécution du transport.

(5) Personne exécutant des activités mobiles de transport routier: tout salarié mobile qui exécute de telles activités.

(6) Semaine: la période qui commence à zéro heure le lundi et prend fin à vingt-quatre heures le dimanche.

(7) Période de vingt-quatre heures: tout intervalle de cette durée qui débute avec la reprise du travail après une période de repos hebdomadaire ou journalier.

(8) Période nocturne: la période comprise entre zéro heure et cinq heures

(9) Travail de nuit: Tout travail accompli durant la période nocturne.

*Section 2. – Durée du travail*

**Art. L. 214-3.**

(1) La durée de travail hebdomadaire moyenne normale calculée sur une période de référence de un mois est de quarante-huit heures.

(...) *(abrogé par la loi du 23 décembre 2016)*

Une période de référence de six mois au maximum peut être prévue par convention collective ou par accord interprofessionnel.

Dans ces cas la durée hebdomadaire de travail peut être portée à soixante heures à condition que la limite maximale de quarante-huit heures en moyenne par semaine ne soit pas dépassée.

(2) Dans le cas de transports internationaux de voyageurs autres que les services réguliers, les dispositions de la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et de repos prévalent, pour autant que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur un mois ne dépasse pas quarante-huit heures.

(3) Pour la computation des seuils tels que décrits ci-avant, la durée du travail effectuée pour le compte de plus d'un employeur est additionnée. En présence de plusieurs employeurs, chaque employeur demande, par écrit, au salarié mobile le compte du temps de travail accompli pour un autre employeur. Le salarié mobile fournit ces informations par écrit.

Pour la computation de la durée de travail du salarié mobile au sens de la présente loi sont prises en compte toutes les activités mobiles liées au transport routier, donc aussi celles effectuées sur des véhicules ne tombant pas dans le champ d'application de la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et de repos, ainsi que toutes les activités non mobiles pour le compte de l'employeur qui ne constituent pas des activités directement liées au transport routier.

**Art. L. 214-4.**

Sans préjudice du niveau de protection prévu par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et de repos ou, à défaut, par l'accord AETR, le salarié mobile au sens de la présente loi, ne peut en aucun cas exécuter les activités visées à l'article L. 214-2, paragraphe (2), et à article L. 214-3, paragraphe (3), alinéa 2, pendant plus de six heures consécutives sans pause, rémunérée ou non.

Le temps de travail est interrompu par une pause d'au moins trente minutes lorsque le total des heures de travail est compris entre six et neuf heures, et d'au moins quarante-cinq minutes lorsque le total des heures de travail est supérieur à neuf heures.

Les pauses peuvent être subdivisées en périodes d'une durée d'au moins quinze minutes chacune.

**Art. L. 214-5.**

Chaque salarié mobile au sens de la présente loi doit bénéficier au cours d'une journée de travail d'un repos journalier et hebdomadaire conformément aux dispositions de la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et de repos ou, à défaut, de l'accord AETR.

**Art. L. 214-6.**

Dès que le salarié mobile est appelé à effectuer du travail de nuit dans la période nocturne, le temps de travail quotidien ne dépassera pas dix heures pour chaque période de vingt-quatre heures.

Il ne peut être dérogé à cette limite qu'en cas de circonstances exceptionnelles et que pour des motifs objectifs ou techniques ou pour des raisons relatives à l'organisation du travail, selon les modalités fixées par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

**Art. L. 214-7.**

L'employeur tient à jour un registre du temps de travail où toutes les heures prestées au sens de l'article L. 214-3, paragraphe (3), alinéa 2 sont reprises.

Les feuilles d'enregistrement, ainsi que les registres du temps de travail précités, ainsi que les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, la carte de conducteur et leur version imprimée, le cas échéant, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route sont conservés au moins deux ans après la période couverte.

Sur demande, l'employeur est tenu de remettre aux salariés mobiles une copie de ces pièces.

*Section 3. – Dispositions finales*

**Art. L. 214-8.**

Toute clause ou accord contraire moins favorable aux dispositions du présent chapitre est réputé nul et non écrit.

**Art. L. 214-9.**

L'Inspection du Travail et des Mines, l'Administration des Douanes et Accises et la Police Grand-Ducale sont chargées du contrôle de l'application de la présente loi.

**Art. L. 214-10.**

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,

(1) le fait de tout employeur:
   1. d'avoir occupé les salariés tombant sous le champ d'application de la présente loi au-delà des limites maxima de durée de travail et sans respecter les dispositions relatives à la computation de la durée de travail fixées à l'article L. 214-3;
   2. de s'être rendu coupable du non-respect des dispositions relatives aux limites maxima de durée de travail et à la computation de la durée de travail fixées à l'article L. 214-3;
   3. de s'être rendu coupable de la violation des dispositions relatives au temps de pause de l'article L. 214-4, au repos de l'article L. 214-5 et au travail de nuit à l'article L. 214-6;
   4. de n'avoir pas respecté les dispositions relatives au temps de pause de l'article L. 214-4, au repos de l'article L. 214-5 et au travail de nuit à l'article L. 214-6;

5. de n'avoir pas observé les dispositions sur la tenue des registres et informations tel que prévu à l'article L. 214-7;

(2) le fait, pour tout expéditeur, commissionnaire, affréteur, mandataire, destinataire ou tout autre donneur d'ordres de donner, en connaissance de cause, à tout transporteur routier de voyageurs ou de marchandises, ou à tout préposé de celui-ci, des instructions qui auront provoqué aux infractions visées au paragraphe (1) ci-dessus.

Ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans un délai de deux ans.

## Chapitre V. – Durée de travail des salariés chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train (L. 2 juin 2011)

### Art. L. 215-1.

(L. 13 juin 2017) Le présent chapitre s'applique, en général, à tous les salariés chargés respectivement des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train, désignés ci-après respectivement «conducteur(s)» et «personnel d'accompagnement», et occupés par une entreprise de transport par rail établie au Luxembourg ou exerçant son activité sur le réseau ferroviaire luxembourgeois hormis les conducteurs de tramways tels que définis à l'article 1er de la loi du 13 juin 2017 relative à la sécurité du tramway.

Il fixe, en particulier, les conditions de travail des salariés mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière effectués par des entreprises ferroviaires à l'exception du trafic de passagers transfrontaliers local et régional, et qui dépassent d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise.

### Art. L. 215-2.

Au sens du présent chapitre on entend par:

(1) jour: la journée de calendrier comptée de zéro à vingt-quatre heures;
(2) jour de travail: l'amplitude et le repos journalier adjacent;
(3) amplitude ou tour de service: le temps compris entre le début et la fin du travail journalier, elle comprend les heures de travail, les périodes de réserve à disposition et les coupures;
(4) grande distance: tout trafic transfrontalier nécessitant, sans préjudice du paragraphe (2) de l'article L. 215-3, un repos journalier hors résidence;
(5) services d'interopérabilité transfrontalière: tout trafic, à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, dépassant d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l'entreprise ferroviaire;
(6) repos journalier: le temps compris entre deux amplitudes consécutives, abstraction faite, le cas échéant, des périodes de repos hebdomadaire ou de compensation intercalées entre lesdites amplitudes;
(7) durée de travail: le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur;
(8) temps de conduite sur rail: la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin, il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction;
(9) réserve à disposition: une période de simple présence pendant laquelle le salarié est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à respectivement exécuter ou à reprendre à tout moment ses obligations de service;
(10) coupures: des interruptions de service pendant lesquelles le salarié peut disposer librement de son temps;

(11) période de travail: les tours de service assurés entre deux repos hebdomadaires;
(12) repos hebdomadaire: un repos accordé consécutivement à une période de travail en vertu de la semaine de travail de quarante heures réparties sur cinq jours;
(13) tour de nuit: un tour de service tombant dans une période déterminée de la nuit;
(14) cycle d'alternance ou roulement: la période pendant laquelle tous les salariés occupés à un même roulement passent alternativement par les tours de service prévus à ce roulement.

**Art. L. 215-3.**

(1) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (2) ci-après, la durée de l'amplitude ne doit pas être inférieure à six heures et ne doit normalement pas dépasser dix heures.

(2) Toutefois, elle peut être portée à quatorze heures pour les tours de service «grande-distance» comprenant des trajets de retour effectués haut-le-pied comme voyageur en dehors du roulement normal qui ne peut dépasser dix heures.

(3) Pour les conducteurs, le maximum de l'amplitude planifiée est fixé à huit heures pour le tour de service de nuit. Si, à la suite de retards ou d'imprévus, l'amplitude dépasse huit heures, le conducteur bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps presté au-delà de huit heures.

En cas de concours de ce cas de figure avec celui prévu au paragraphe (2) de l'article L. 215-9, le conducteur concerné bénéficiera de celle des deux dispositions qui est la plus favorable dans son chef.

(4) En principe, les tours de service entre deux repos hebdomadaires ne doivent pas excéder le nombre de sept. Toutefois, ce nombre peut être porté à huit pour des raisons de service pour le personnel d'accompagnement.

Dans deux périodes consécutives, situées chacune entre deux repos hebdomadaires, il ne doit pas y avoir plus de quinze tours de service.

**Art. L. 215-4.**

(1) La durée normale du repos journalier est fixée à quatorze heures.

(2) Par dérogation aux paragraphes (1) et (3), la durée du repos journalier peut être réduite à un minimum

a) de neuf heures consécutives pour les tours de service grande-distance prévoyant que le repos journalier est pris hors résidence,
b) de treize heures consécutives, une fois entre deux repos hebdomadaires et trois fois au plus au cours respectivement d'un mois ou de la période de référence de quatre semaines prévue au paragraphe (3) de l'article L. 215-5.

(3) La durée planifiée entière du repos journalier hors résidence et des tours de service adjacents ne doit pas dépasser

- vingt-huit heures si le repos a une durée de neuf heures,
- vingt-neuf heures si le repos a une durée de dix heures,
- trente heures si le repos a une durée égale ou supérieure à onze heures.

Si pour des raisons de service, les limites de respectivement vingt-huit, vingt-neuf ou trente heures ne peuvent être respectées, le salarié bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps de dépassement.

(4) Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence.

**Art. L. 215-5.**

(1) En dehors des prestations effectives de service, comptent comme travail

- la réserve à disposition;

- les temps nécessaires alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service.

(2) Ne sont pas considérés comme service et partant ne comptent pas comme travail

- sans préjudice des dispositions du paragraphe (4) de l'article L. 215-7, la durée des coupures;
- le temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage;
- la durée des trajets effectués entre le domicile et le lieu de la prise de service, service d'attache ou lieu de rassemblement, et vice-versa.

(3) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (4) et (5) suivants, la durée de travail normale est de huit heures par jour et ne peut excéder une moyenne de quarante heures par semaine calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives.

(4) La durée de travail journalière maximale est de dix heures, sous réserve du respect de la moyenne de huit heures par jour et de quarante heures par semaine telle que définie au paragraphe (3) ci-dessus.

(5) Le maximum du travail par semaine est de quarante-huit heures.

Toutefois, si par le concours de circonstances imprévues les quarante-huit heures planifiées sont dépassées, le salarié concerné doit assurer son service jusqu'au moment de sa relève officielle, sans qu'elles puissent pour autant être bonifiées additionnellement comme heures supplémentaires au sens du paragraphe (1) de l'article L. 215-9.

(6) Par semaine au sens des paragraphes (3), (4) et (5), il y a lieu d'entendre chacune des quatre périodes isolées de sept jours de la période de référence visée au paragraphe (3).

(7) Au cas où des raisons de service nécessitent un décalage du début du service au-delà de quatre heures, le salarié concerné a droit à une compensation en nature correspondant à cent pour cent du temps de décalage.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 215-9 et n'est due qu'aux salariés, qui effectuent bénévolement des tours de service sans que le préavis réglementaire n'ait été observé.

**Art. L. 215-6.**

(1) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 215-3, la durée du temps de conduite sur rail ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers.

(2) La durée du temps de conduite sur rail maximale par période de deux semaines est limitée à quatre-vingt heures.

(3) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (5) et (7) suivants, la durée planifiée du temps de conduite ininterrompue sur rail ne peut pas dépasser cinq heures, sauf pour la durée du trajet encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train.

(4) Tous les tours de service des conducteurs doivent prévoir une pause de vingt-cinq minutes située entre deux trains consécutifs et comprenant le temps prévu pour le changement d'engin, sans prestation de manoeuvre, ou de poste. Si des contraintes de service ne permettent pas de planifier la pause telle que définie ci-devant dans un ou plusieurs tours de service, ceci est à considérer comme dérogation aux conditions de travail.

(5) Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause des conducteurs sera d'au moins quarante-cinq minutes si l'amplitude planifiée dépasse huit heures; elle sera d'au moins trente minutes si l'amplitude planifiée est inférieure ou égale à huit heures.

(6) Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause du personnel d'accompagnement sera de trente minutes si l'amplitude planifiée est supérieure à six heures.

(7) Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

**Art. L. 215-7.**

(1) La coupure compte entièrement dans la durée de l'amplitude de service.

(2) Il ne peut y avoir plus d'une coupure dans un tour de service.

(3) La durée de la coupure ne peut ni être inférieure à soixante minutes, ni être supérieure à cent vingt minutes.

(4) Sont considérées comme travail les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixées de sept à neuf heures, de douze à quatorze heures et de dix-huit à vingt heures.

(5) En aucun cas la coupure ne peut servir de motif pour une prolongation de la durée de service.

**Art. L. 215-8.**

(1) Le salarié dispose en moyenne d'autant de repos que l'année considérée compte de samedis et dimanches, dans le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaires. Dans toute la mesure du possible, il y a lieu de les liquider sous forme de repos double.

(2) Au cours respectivement d'un même mois ou de la période de référence de quatre semaines prévue au paragraphe (3) de l'article L. 215-5 il doit y avoir en principe quatre repos hebdomadaires isolés ou doubles qui sont fixés à l'avance au roulement.

En cas d'attribution d'un repos non fixé préalablement, le salarié concerné doit en être informé quarante-huit heures à l'avance.

(3) Exceptionnellement, sur demande des salariés ou si les nécessités de service l'exigent, des jours de repos hebdomadaire peuvent être déplacés, pourvu que les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 215-3, soient respectées et que le salarié intéressé en ait été informé dans le délai précité.

(4) Au cas où des raisons de service nécessitent la suppression d'un repos hebdomadaire planifié, sans qu'il soit possible d'en aviser le salarié concerné au moins quarante-huit heures avant le début prévu dudit repos, celui-ci a droit à une compensation en nature correspondant à 50% de la durée du travail presté.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 215-9.

(5) Lorsqu'un repos hebdomadaire tombe sur deux journées, c'est la seconde qui compte comme journée de repos.

(6) En principe, la durée normale d'un repos isolé est de trente-huit heures et se compose d'un repos de vingt-quatre heures consécutives augmenté de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

(7) En principe, la durée normale d'un repos double est de soixante-deux heures et se compose de deux repos de vingt-quatre heures consécutives augmentés de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

(8) Si, en application du paragraphe (2) de l'article L. 215-6, la durée du repos journalier est inférieure à quatorze heures, la durée du repos hebdomadaire, telle qu'elle est fixée aux deux paragraphes précédents, peut être réduite de deux heures au maximum.

(9) Les repos visés au paragraphe (6) commenceront au plus tard à vingt et une heures et prendront fin au plus tôt à six heures. Les repos visés au paragraphe (7) commenceront au plus tard à vingt-deux heures et prendront fin au plus tôt à cinq heures.

(10) Annuellement dix-sept de ces repos doivent tomber sur un dimanche.

(11) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (10), les repos hebdomadaires accordés aux salariés effectuant des parcours à grande distance sont liquidés de façon à ce qu'ils bénéficient

- par période de sept jours, d'au moins un repos isolé: dans les roulements des salariés visés par le présent paragraphe, le nombre des tours de service entre deux repos hebdomadaires de toute période

comprenant effectivement une prestation grande-distance telle que définie à l'article L. 215-2 ne doit pas excéder six;
- annuellement, de douze repos doubles comprenant le samedi et le dimanche;
- annuellement, de douze repos doubles sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

(12) Les repos hebdomadaires et/ou les repos de compensation peuvent être combinés jusqu'à concurrence de trois au maximum, avec une durée normale de quatre-vingt-six heures et une durée minimale de quatre-vingt-quatre heures. Il ne peut être dérogé à la présente disposition que sur demande expresse du salarié concerné.

(13) En cas de congé de maladie, les repos hebdomadaires initialement prévus pour cette période suivant le roulement respectif sont considérés comme pris.

(14) Les salariés peuvent disposer librement de leur temps pendant leur repos.

**Art. L. 215-9.**

(1) Est à considérer comme heure supplémentaire toute heure travaillée au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine en moyenne pendant une période de référence visée à l'article L. 215-5, paragraphe (3) ou une période fixée conventionnellement.

(2) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (1), est à considérer comme travail supplémentaire toute prestation d'un salarié effectuée au-delà de la durée programmée du tour de service, abstraction faite d'un temps de carence de quinze minutes.

(3) Les heures supplémentaires peuvent être liquidées par fractions inférieures à huit heures.

**Art. L. 215-10.**

(1) Est considéré comme tour de nuit:

a) pour les conducteurs, tout tour qui empiète sur la période comprise entre une et quatre heures, sous réserve que le tour de service qui commence entre trois et quatre heures comporte des prestations effectives de conduite ou de manoeuvres prévues selon les documents horaires endéans cette période,
b) pour le personnel d'accompagnement, tout tour qui empiète sur la période de une à trois heures.

(2) En principe, les roulements ne peuvent comprendre pour un même salarié plus de quatre tours de nuit consécutifs. Toutefois, pour des raisons d'organisation rationnelle du service, cette limite peut être relevée à cinq.

(3) Le nombre total des tours de nuit d'un roulement ne doit pas excéder, pour un même salarié, le tiers du nombre des jours de travail du cycle.

(4) Pour les conducteurs, la limite fixée au paragraphe (3) est portée à 50% de tous les tours de service dans les roulements comportant des tours de service évoluant sur grande distance.

(5) Tout service doit être organisé de manière à ne pas comprendre deux périodes de travail consécutives comportant chacune de façon prépondérante des tours de nuit.

(6) Il n'y aura pas de prise de service entre vingt-trois et trois heures, sauf pour les parcours à grande distance, où ces limites sont fixées à vingt-quatre et trois heures. Si pour des raisons de service, ces conditions ne peuvent pas être respectées sur les parcours à grande distance, le salarié bénéficiera d'une compensation en nature égale à 50% du temps presté avant trois heures.

**Art. L. 215-11.**

(1) Pour chaque entreprise et partie d'entreprise il est établi des roulements tels que définis ci-après qui indiquent par ordre de succession les différents tours de service.

(2) Les roulements sont établis en conformité avec les dispositions du présent chapitre et mentionnent:

- soit le numéro du train ou la nature du service;
- la catégorie de salariés;
- la durée du service par jour et par roulement avec indication de l'heure de la prise et de la fin de service;
- la durée de l'amplitude;
- la durée du travail;
- la durée des repos;
- la durée des coupures;
- la durée de la réserve à disposition;
- le distributeur de service;
- le cycle d'alternance;
- la date de mise en vigueur.

(3) Les roulements et tous documents relatifs au service des salariés sont à tenir à la disposition du ministre ayant le travail dans ses attributions.

(4) Les roulements doivent être établis de manière que les dimanches de repos soient équitablement répartis sur toute l'année entre les divers salariés.

**Art. L. 215-12.**

Les infractions aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.

## Chapitre VI. – Durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture (L. 3 mars 2020)

**Art. L. 216-1.**

(1) Le présent chapitre s'applique aux salariés autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle, aux apprentis et stagiaires occupés dans les entreprises des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

(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 de salarié et qui ne rentrent pas dans le champ d'application du livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes salariés.

**Art. L. 216-2.**

La durée de travail des salariés des secteurs visés ne peut pas dépasser huit heures par jour, ni quarante heures par semaine.

**Art. L. 216-3.**

(1) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées à l'article L. 216-2, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de six mois au maximum, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Dans le cadre de l'application de la période de référence prévue à l'alinéa 1er la durée de travail journalière ne peut pas dépasser dix heures et la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser quarante-huit heures.

Dans le cadre de l'application de la période de référence prévue à l'alinéa 1er, et par dérogation à l'alinéa 2, la durée de travail journalière maximale peut être portée à douze heures et la durée de travail

hebdomadaire maximale à soixante heures pendant une durée strictement limitée, qui ne peut pas excéder six semaines par année.

(2) En cas d'application d'une période de référence entre plus d'un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

En cas d'application d'une période de référence entre plus de quatre mois et six mois au maximum un congé supplémentaire de quatre jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

**Art. L. 216-4.**

Les heures de travail dépassant les limites fixées au paragraphe 1er de l'article L. 216-3 sont à considérer comme heures supplémentaires et donnent droit aux majorations prévues à l'article L. 211-27.

## Titre II – Salaire

### Chapitre Premier. – Détermination et paiement des salaires

**Art. L. 221-1.**

Par les termes de «salaire, 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 au salaire 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 salaires 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 salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme salarié 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.

(L. 17 décembre 2010) 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) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) 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) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er 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 salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1er 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 salarié 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 salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique 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 salariés adolescents âgés de moins de dix-huit ans accomplis est fixé comme suit en pourcentage du salaire social minimum des salariés 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 salariés; 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.** (L. 15 décembre 2020)

(L. 23 décembre 2022) 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 salarié non qualifié rémunéré au mois est fixé, à partir du 1er janvier 2023 et jusqu'à la prochaine adaptation à intervenir en application de l'article L. 222-2, à 272,22 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 1er est obtenu par la division de ce taux mensuel par cent soixante-treize.

**Art. L. 222-10.**

Les employeurs qui ont versé des salaires inférieurs 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

**Art. L. 223-1.**

Les taux des salaires 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 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 salaires des salariés et d'une façon générale aux sommes dues à titre de salaire 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 salaire, la forme et la nature de leur contrat ou de leur statut.

Les salaires 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 salaires, pensions et rentes peuvent être cédés 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 du salaire.

**Art. L. 224-3.**

Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que:

1. 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;
2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;
3. 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;
4. 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 du salaire.

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.**

Le salarié ne peut être obligé par contrat ou ordre de service à participer aux frais d'institutions ayant pour but l'amélioration du sort des salariés 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 salariés, soit garanti et réservé à ceux-ci, même en cas de faillite du patron;
4. que la délégation de salariés, 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.**

(L. 27 juin 2018) 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, 230, 234, 372-2, 359, 376-2, 385 et 387-14 du Code civil, le terme mensuel courant de la pension alimentaire est, chaque mois, prélevé sur les portions incessible et insaisissable des salaires.

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.

## Chapitre V. – Egalité salariale entre les hommes et les femmes (L. 15 décembre 2016)

**Art. L.225-1.**

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

**Art. L.225-2.**

Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

**Art. L.225-3.**

(1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

**Art. L.225-4.**

Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou un règlement intérieur d'entreprise et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité.

**Art. L.225-5.**

Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite à l'article L. 225-1.

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.

## 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 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.

(L. 23 juillet 2016) Les dispositions du présent chapitre ne sont pas non plus applicables aux salariés engagés par les cultes liés à l'État par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution.

**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.

(L. 23 juillet 2015) Le chef d'entreprise est tenu d'informer préalablement le directeur de l'Inspection du travail et des mines et la délégation 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.

(L. 23 juillet 2015) 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 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 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 en 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 journellement, 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.
11. (L. du 28 juin 2023) aux musées.

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. 23 juillet 2015) 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 du personnel. 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. 211-27»[11].

**Art. L. 231-11.** (L. 23 décembre 2016)

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 salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.

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

Le temps de repos des salariés 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 tel que défini à l'alinéa premier, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé

11 Il faut lire L. 211-29.

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 salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

### *Section 2. – Jours fériés légaux*

**Art. L. 232-2.** (L. 25 avril 2019)

Sont jours fériés légaux :

1° le Nouvel An ;
2° le lundi de Pâques ;
3° le 1er mai ;
4° la Journée de l'Europe ;
5° l'Ascension ;
6° le lundi de Pentecôte ;
7° le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin ;
8° l'Assomption ;
9° la Toussaint ;
10° le premier et le deuxième jour de Noël.

**Art. L. 232-3.**

(1) (L. 8 février 2024) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche ou si deux de ces jours fériés tombent le même jour, les personnes visées à l'article L. 232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire qui doit être accordé 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. – Salaire*

**Art. L. 232-6.**

(1) (L. 8 février 2024) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour.

(L. 8 février 2024) Si, dans la situation visée à l'alinéa 1er, deux jours fériés légaux tombent le même jour, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire, qui doit être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, en plus de la rétribution visée à l'alinéa 1er.

(2) (L. 8 février 2024) Si un jour férié légal coïncide avec un jour ouvrable 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. Si, dans la situation visée à l'alinéa 1er, deux jours fériés légaux tombent le même jour, ces personnes ont droit à deux jours de congé compensatoire qui doivent être accordés dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain des jours fériés considérés. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, les jours de congé compensatoires doivent être accordés 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.

(L. 8 février 2024) Si un jour férié légal coïncide avec un jour ouvrable 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 qui doit être accordée dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré.

(L. 8 février 2024) Si, dans la situation visée à l'alinéa 4, deux jours fériés légaux tombent le même jour, ces personnes ont droit à deux demi-journées de congé compensatoire, qui doivent être accordées dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain des jours fériés considérés, en plus de la rétribution visée à l'alinéa 4.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit au salaire 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 salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.

(2) Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel normal.

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 salarié 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.

(3*bis*) (L. 8 février 2024) Si deux jours fériés légaux tombent le même jour, les salariés obligés de travailler ont droit à un jour de congé compensatoire, qui doit être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré, en plus de la rétribution et des majorations visées aux paragraphes 1er à 3.

(4) (L. 23 juillet 2016) Les salariés engagés par les cultes liés à l'État par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution sont exclus du bénéfice du présent article.

**Art. L. 232-8.**

(L. 8 février 2024) 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 salariés ou aux apprentis de ce chef. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des membres de l'inspectorat du travail.

**Art. L. 232-9.**

Ne peut prétendre au bénéfice du salaire afférent à un jour férié:

1. (L. 8 février 2024) le salarié ou l'apprenti qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain de ce jour férié;
2. (L. 8 février 2024) le salarié ou l'apprenti 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*

**Art. L. 232-10.**

(...) *(abrogé par la loi du 13 mai 2008)*

*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.** *(abrogé par laloi du 8 février 2024)*

## 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 salariés 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.**

(L. 25 avril 2019) La durée du congé est d'au moins vingt-six 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 salarié 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 salariés handicapés engagés.

Le personnel ouvrier et les salariés 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, dépassant 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.** (L. 8 avril 2018)

Le congé peut 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 des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier.

**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 salariés 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 ou salarié, paraît excessif, le tribunal du travail décide, sur la demande du patron, s'il y a lieu à réduction du salaire 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 du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, 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 salaire 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 le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne du salaire 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.** (L. 29 juillet 2023)

(1) 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:

1. (L. 15 décembre 2017) un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. (L. 29 juillet 2023) dix jours pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
5. (L. 3 août 2010) trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
6. (L. 15 décembre 2017) trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7. (L. 29 juillet 2023) dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. (L. 15 décembre 2017) cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
9. (L. 15 août 2023) un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;
10. (L. 15 août 2023) cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin.

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) (L. 3 août 2010) Au sens du présent article on entend par:

«partenaire»: toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

(L. 15 décembre 2017) « enfant » : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

(L. 15 août 2023) « membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. »

(3) 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.

(L. 15 décembre 2017) À l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent 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.

(4) (L. 29 juillet 2023) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

(L. 29 juillet 2023) Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

(L. 29 juillet 2023) Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

(L. 29 juillet 2023) L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

(L. 29 juillet 2023) À défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

(L. 29 juillet 2023) À partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

(...) *(supprimé par la L. 29 juillet 2023)*

(L. 29 juillet 2023) Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1er, points 2 et 7.

(L. 29 juillet 2023) Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

(5) (L. 29 juillet 2023) L'indépendant tel que défini à l'article 1er, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui de l'indépendant ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

(L. 29 juillet 2023) Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues au paragraphe 4, alinéas 1er et 2.

(L. 29 juillet 2023) L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'État fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

(L. 29 juillet 2023) En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) (L. 29 juillet 2023) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

(L. 29 juillet 2023) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 1er, par courrier simple ou électronique.

(L. 29 juillet 2023) Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

(7) (L. 15 août 2023) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à huit, respectivement quarante heures, fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées à l'alinéa 1er, point 10, sont remplies et un document

prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application de l'alinéa 1er, points 9 et 10.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

(8) Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

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 à l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans 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 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 présidant 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.

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

**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-jeunesse*(L. 24 octobre 2007)

**Art. L. 234-1.**

Il est institué un congé-jeunesse dont le but est de soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse au niveau local, régional et national.

L'octroi du congé-jeunesse doit permettre la participation des 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 la Jeunesse dans ses attributions.

Sont éligibles pour l'obtention du congé-jeunesse, les activités suivantes:

a) la formation et le perfectionnement d'animateurs de jeunesse;
b) la formation et le perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives pour autant que les activités de formation et de perfectionnement visent essentiellement les jeunes;
c) l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives pour les jeunes.

L'approbation de ce programme ainsi que l'octroi du congé-jeunesse se font dans la mesure des crédits inscrits à cet effet au budget annuel de l'Etat.

**Art. L. 234-2.**

La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse 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-jeunesse ne peut être imputée sur le congé normal tel qu'il résulte des articles L. 233-1 à L. 233-15 ou d'un accord collectif ou individuel.

**Art. L. 234-3.**

Le congé-jeunesse est accordé aux conditions suivantes:

a) l'intéressé doit être normalement occupé sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, lié par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Grand-Duché de Luxembourg;
b) 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;
c) le congé peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours de congé-jeunesse sont calculés proportionnellement.

**Art. L. 234-4.**

La durée du congé-jeunesse est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Les bénéficiaires du congé-jeunesse touchent pour chaque journée de congé une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'employeur avance cette indemnité laquelle lui sera remboursée par l'Etat.

**Art. L. 234-5.**

La gestion du congé-jeunesse incombe au ministre ayant dans ses attributions la Jeunesse.

**Art. L. 234-6.**

Les modalités d'application de la présente section sont fixées par règlement grand-ducal.

**Art. L. 234-7.**

Les infractions aux dispositions des articles L. 234-1 à L. 234-4 ainsi qu'au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

**Art. L. 234-8.**

(...) *(abrogé par la loi du 24 octobre 2007)*

*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 (L. 6 janvier 2023)

#### Art. L. 234-10.

(1) Les acteurs culturels suivants peuvent bénéficier d'un congé culturel :

1. des artistes créateurs et exécutants au sens de l'article 1er, paragraphe 1-0, points 3 et 4, de la loi modifiée du 19 décembre 2014 relative 1) aux mesures de soutien pour les artistes professionnels indépendants et pour les intermittents du spectacle 2) à la promotion de la création artistique dans les domaines des arts visuels et audiovisuels, des arts multimédia et des arts numériques, des arts du spectacle vivant, de la littérature et de l'édition, de la musique et de l'architecture ;
2. toute autre personne intervenant dans le cadre d'un projet ou d'une production cinématographique, audiovisuelle, musicale, des arts de la scène, des arts graphiques, plastiques, visuels ou littéraires, que ce soit au stade de la préparation, de la création, de l'exécution, de la diffusion ou de la promotion.

(2) Les dispositions de la présente section s'appliquent aux acteurs culturels qui :

1. sont affiliés de 5 manière continue au Grand-Duché de Luxembourg en vertu de l'article 1er du Code de la sécurité sociale depuis au moins six mois précédant la date de la demande d'admission au bénéfice du congé culturel ;
2. font preuve d'un engagement notoire dans la scène culturelle et artistique luxembourgeoise en raison de la diffusion publique de leurs œuvres, des retombées de leur activité et en raison de la reconnaissance par leurs pairs ;
3. exercent leur activité culturelle accessoirement à une autre activité professionnelle salariée.

(3) Le congé culturel a pour but de permettre aux acteurs culturels visés aux paragraphes 1er et 2 de participer à des manifestations culturelles de haut niveau ou de participer à une formation spécialisée relevant du secteur culturel organisée par un organisme agréé comme organisme de formation professionnelle continue.

Sont éligibles pour l'octroi d'un congé culturel, et cela tant pour la phase de préparation que pour la phase d'exécution de la manifestation, les manifestations culturelles de haut niveau suivantes :

1. les productions théâtrales, musicales, de danse ou pluridisciplinaires des festivals reconnus, des institutions culturelles publiques et des théâtres ou ensembles privés ;
2. les productions cinématographiques soutenues par le Fonds national de soutien à la production audiovisuelle ;
3. les expositions d'art visuel dans un musée, une galerie d'art, un centre d'art ou lors d'une biennale d'art contemporain ;
4. les festivals, foires, salons littéraires et tournées de lecture ;
5. les échanges culturels et artistiques organisés dans le cadre des accords culturels ;
6. les congrès et colloques internationaux portant sur des thèmes de la culture et des arts ;

7. les remises de prix et de distinctions.

Sont prises en compte les manifestations culturelles visées à l'alinéa 2 qui se déroulent au Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger, reconnues dans les domaines artistiques ou culturels concernés et qui bénéficient d'une notoriété internationale.

Ne sont pas éligibles pour l'octroi d'un congé culturel les stages de formation, les projets de recherche privés et les présentations promotionnelles.

(4) La durée du congé culturel pour les acteurs culturels est limitée à douze jours par an et par bénéficiaire.

**Art. L. 234-11.**

(1) Les cadres administratifs des fédérations et réseaux nationaux du secteur culturel jouant un rôle porteur dans le domaine culturel et bénéficiant à ce titre d'un soutien financier annuel de la part de l'État, qui exercent leur activité administrative à titre accessoire à une autre activité professionnelle salariée peuvent bénéficier d'un congé culturel en vue d'assurer la gestion de l'organisme, de participer aux réunions internationales des fédérations ou réseaux nationaux et de participer à une formation spécialisée relevant du secteur culturel organisée par un organisme agréé comme organisme de formation professionnelle continue.

Par cadres administratifs il y a lieu d'entendre les personnes physiques chargées de la gestion ou de la direction ou qui contribuent régulièrement à la gestion ou à la direction, sur le plan administratif, d'une fédération, d'un réseau national ou d'une association professionnelle.

Pour les cadres administratifs d'une fédération ou d'un réseau national du secteur culturel jouant un rôle porteur dans le domaine culturel et bénéficiant à ce titre d'un soutien financier annuel de la part de l'État, la durée annuelle du congé culturel par organisme est limitée à :

1. cinq jours pour les fédérations et réseaux nationaux du secteur culturel dont les associations ou membres institutionnels affiliés comptent ensemble moins de mille membres actifs ;
2. dix jours pour les fédérations et réseaux nationaux du secteur culturel dont les associations ou membres institutionnels affiliés comptent ensemble au moins mille membres actifs.

Par membres actifs il y a lieu d'entendre les membres régulièrement affiliés qui se sont acquittés du paiement de leur cotisation.

(2) Les cadres administratifs des associations du secteur culturel qui exercent leur activité administrative à titre accessoire à une autre activité professionnelle salariée peuvent bénéficier d'un congé culturel en vue d'assurer la gestion de l'organisme, de participer aux réunions internationales des associations du secteur culturel et de participer à une formation spécialisée relevant du secteur culturel organisée par un organisme agréé comme organisme de formation professionnelle continue.

Pour les cadres administratifs d'une association du secteur culturel, la durée annuelle du congé culturel par organisme est limitée à :

1. deux jours pour les associations du secteur culturel comptant moins de cinquante membres actifs affiliés ;
2. trois jours pour les associations du secteur culturel comptant entre cinquante et deux cents membres actifs affiliés ;
3. quatre jours pour les associations du secteur culturel comptant plus de deux cents.

(3) Pour le congé culturel prévu aux paragraphes 1er et 2, sont éligibles les salariés normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois et liés par un contrat de travail à un employeur légalement établi et actif au Grand-Duché de Luxembourg

**Art. L. 234-12.**

(1) Les fédérations et réseaux nationaux du secteur culturel qui jouent un rôle porteur dans le domaine culturel et bénéficient à ce titre d'un soutien financier annuel de la part de l'État bénéficient chacun d'un contingent de cinquante jours de congé culturel par an pour la participation de personnes désignées par eux aux manifestations culturelles de haut niveau à l'intérieur du Grand-Duché de Luxembourg.

Les associations du secteur culturel bénéficient chacune d'un contingent de dix jours de congé culturel par an pour la participation de personnes désignées par eux aux manifestations culturelles de haut niveau à l'intérieur du Grand-Duché de Luxembourg.

(2) Sont éligibles pour l'octroi d'un congé culturel, et cela tant pour la phase de préparation que pour la phase d'exécution de la manifestation, les manifestations culturelles de haut niveau suivantes :

1. les productions théâtrales, musicales, de danse ou pluridisciplinaires des festivals reconnus, des institutions culturelles publiques et des théâtres ou ensembles privés ;
2. les productions cinématographiques soutenues par le Fonds national de soutien à la production audiovisuelle ;
3. les expositions d'art visuel dans un musée, une galerie d'art, un centre d'art ou lors d'une biennale d'art contemporain ;
4. les festivals, foires, salons littéraires et tournées de lecture ;
5. les échanges culturels et artistiques organisés dans le cadre des accords culturels ;
6. les congrès et colloques internationaux portant sur des thèmes de la culture et des arts ;
7. les remises de prix et de distinctions.

Sont prises en compte les manifestations culturelles visées à l'alinéa 1er reconnues dans les domaines artistiques ou culturels concernés et qui bénéficient d'une notoriété internationale.

Ne sont pas éligibles pour l'octroi d'un congé culturel les stages de formation, les projets de recherche privés et les présentations promotionnelles.

(3) Pour le congé culturel prévu aux paragraphes 1er et 2, sont éligibles les salariés normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois et liés par un contrat de travail à un employeur légalement établi et actif au Grand-Duché de Luxembourg.

**Art. L. 234-13.**

Le congé culturel peut être fractionné, chaque fraction ayant quatre heures au moins.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé culturel sont calculés proportionnellement.

**Art. L. 234-14.**

La durée du congé culturel ne peut être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il résulte des articles L. 233-1 à L. 233-15 ou d'un accord collectif ou individuel.

**Art. L. 234-15.**

Le bénéfice du congé culturel n'est accordé qu'aux acteurs culturels visés à l'article L. 234-10 qui ont été invités à participer aux manifestations culturelles de haut niveau visées à l'article L. 234-10, paragraphe 3.

Les salariés sont éligibles pour l'octroi du congé culturel à condition de pouvoir se prévaloir d'une ancienneté de service d'au moins six mois auprès de l'employeur avec lequel ils se trouvent en relation de travail au moment de la présentation de la demande.

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 rattachement entraînerait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû.

L'employeur donne son avis sur la demande de congé dans un délai de huit jours ouvrables.

L'octroi du congé culturel sollicité peut être refusé si l'absence du salarié résultant du congé sollicité 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. 234-16.**

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 de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

**Art. L. 234-17.**

Les dépenses occasionnées par le congé culturel sont à charge de l'État dans les limites des crédits budgétaires.

**Art. L. 234-18.**

Dans le secteur public, les bénéficiaires du congé continuent, pendant la durée du congé culturel, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur fonction. Sont visés par les termes secteur public l'État, les communes, les syndicats de communes, les établissements et services publics placés sous la surveillance de l'État ou des communes, les organismes paraétatiques ainsi que la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

Les salariés ne relevant pas du secteur public bénéficient pour chaque journée de congé d'une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans que le montant de cette indemnité ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'indemnité compensatoire est avancée par l'employeur. L'État rembourse à l'employeur, jusqu'à concurrence du quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales avancées, sur présentation d'une déclaration y afférente dont le modèle est défini par le ministre.

**Art. L. 234-19.**

Le congé culturel ainsi que les indemnités visées à l'article L. 234-18 sont octroyés par le ministre, sur avis d'une commission consultative dont la composition, le fonctionnement et les attributions sont fixés par règlement grand-ducal.

Les demandes en vue de l'octroi du congé culturel sont introduites auprès du ministre au moins deux mois avant la date de la manifestation pour laquelle le congé est sollicité.

Un règlement grand-ducal détermine les procédures de demande et d'attribution du congé et les pièces à produire par le bénéficiaire pour prouver qu'il a bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité.

*Section 4. – Congé spécial des volontaires des services de secours*[12]

**Art. L. 234-22.**

(L. 27 mars 2018) Dans l'intérêt des volontaires assurant les services de secours dans le cadre du Corps grand-ducal d'incendie et de secours, 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 sous les modalités ci-après déterminées.

**Art. L. 234-23.** (L. 27 mars 2018)

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 à préciser par règlement grand-ducal, ainsi que la direction des cours visés et la formation d'instructeur. La durée du congé spécial pris à cet effet ne peut pas dépasser un maximum de sept jours ouvrables par an.

Peuvent également bénéficier du congé spécial:

- les chefs de centre et chefs de centre adjoints, les chefs de groupe et chefs de groupe adjoints, les chefs de corps et chefs de corps adjoints, l'inspecteur général, les inspecteurs régionaux et les inspecteurs régionaux adjoints de la division d'incendie et de sauvetage dans le cadre de l'exercice de leurs attributions et pour autant qu'ils exercent cette fonction à titre volontaire. La durée du congé spécial pris à cet effet ne peut pas dépasser un maximum de sept jours ouvrables par an.
- les membres du comité exécutif et les membres du bureau de la commission des jeunes sapeurs-pompiers de la Fédération Nationale des Corps de sapeurs-pompiers dans le cadre de l'exercice de leurs attributions et pour autant qu'ils exercent cette fonction à titre volontaire. La durée du congé spécial pris à cet effet ne peut pas dépasser un maximum de sept jours ouvrables par an.
- les volontaires du groupe d'intervention chargé de missions humanitaires en dehors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg en cas d'événements calamiteux très graves sur ordre du Gouvernement, soit sur demande du ou des pays concernés, soit dans le cadre d'une assistance internationale.
- les personnes qui assument les devoirs de représentation à préciser par règlement grand-ducal. La durée du congé spécial pris à cet effet ne peut pas dépasser un maximum de sept jours ouvrables par an.

**Art. L. 234-24.**

(L. 27 mars 2018) La durée totale du congé spécial ne peut dépasser quarante-deux jours ouvrables pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière au sein des services de secours, sauf en ce qui concerne, pour ce maximum, les chargés de cours et les personnes visées au deuxième alinéa de l'article L. 234-23. Le congé spécial peut être fractionné, chaque fraction ayant quatre heures 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.

12 Cette partie a été entièrement revue à la lumière de la loi du 12 juin 2004, modifiée en dernier lieu par la loi du 1er mars 2013.

**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 salaire et à jouir des avantages attachés à leur fonction.

**Art. L. 234-28.**

(L. 27 mars 2018) 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 Corps grand-ducal d'incendie et de secours 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 redus 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.

Lorsque cette situation d'urgence crée une obligation professionnelle dans le chef du personnel du service public en relation avec ses missions au même titre que celle décrite à l'alinéa 1er les employeurs sont dispensés de l'obligation prévue à l'alinéa 1er.

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 aux dispositions prévues aux articles L-234-24 alinéa 2 et L-234-30 alinéa 1 sont punies d'une amende de 251 à 2.500 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 subordonnée 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 salarié 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.** (L. 3 novembre 2016)

(1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- (L. 23 décembre 2022) exerce une activité professionnelle moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine et est affilié à ce titre obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
- est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par l'Office national d'inclusion sociale[13] conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

13 L'article 50 de la loi du 28 juillet 2018 dispose que «Toute référence au «Service national d'action sociale» s'entend comme référence à l'«Office national d'inclusion sociale».».

La condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

**Art. L. 234-44.**

(1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article.

(L. 23 décembre 2022) Chaque parent bénéficiaire détenteur de plusieurs contrats de travail, détenteur d'un contrat de travail et exerçant une ou plusieurs autres activités professionnelles soumises à assurance obligatoire en matière de sécurité sociale a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1er, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord

entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

(L. 15 août 2023) Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit motiver sa décision et en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

(L. 15 août 2023) Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1er.

**Art. L. 234-45**

(1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après «premier congé parental», sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

**Art. L. 234-46.**

(1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé «deuxième congé parental» doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental 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) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

(L. 15 août 2023) Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être motivée et notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

(L. 15 août 2023) Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44.

Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'une entreprise ou d'un département d'entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- 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'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de quinze salariés liés par un contrat de travail.

(4) 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 justifiés 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.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois à partir de la notification 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 de celui-ci. 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.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir 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 report, l'une des parties 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 prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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 présidant 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.

**Art. L. 234-47.**

(1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(2) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant, d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

(6) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental 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.

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 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 présidant 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.

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La durée de 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.

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice de l'alinéa qui précède, l'employeur et le salarié bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le salarié assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, et notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information sur, notamment, l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations, ainsi que des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

L'avenant fixe le nombre, les horaires et les autres modalités des mesures prévues à l'alinéa qui précède.

Les mesures prévisées ne peuvent pas avoir pour but ou pour effet la participation du salarié au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroîts de travail. La violation de cette disposition donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié.

Le salarié peut dénoncer unilatéralement l'avenant visé à l'alinéa 2 qui précède. Cette dénonciation se fera soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénonciation ne donnera lieu à aucune sanction ni civile, ni pénale et ne constituera pas un motif de licenciement.

(11) Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission conformément aux alinéas qui précèdent constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

(14) 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 par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

**Art. L. 234-48.**

Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

**Art. L. 234-49.**

(...) *(abrogé par la loi du 3 novembre 2016)*

*Section 7. – Congé pour raisons familiales*(L. 15 décembre 2017)

**Art. L.234-50.**

Sans préjudice de 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 salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.[14]

(L. 22 janvier 2021) Il en est de même en cas de mise en quarantaine de l'enfant de moins de treize ans accomplis et de mesure d'isolement, d'éviction, d'éloignement, de mise à l'écart ou de maintien à domicile de l'enfant de moins de treize ans accomplis, pour des raisons impérieuses de santé publique, décidées ou recommandées par l'autorité nationale ou étrangère compétente, en vue de limiter la propagation d'une épidémie.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

**Art. L.234-52.**

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :

14 (L. 22 janvier 2021) peut également prétendre au congé pour raisons familiales le salarié ou le travailleur indépendant ayant à charge :

1° un enfant vulnérable au Covid-19 à condition de produire un certificat médical attestant cette vulnérabilité et la contre-indication de fréquenter l'école ou une structure d'accueil pour enfants, à savoir un service d'éducation et d'accueil pour jeunes enfants, un service d'éducation et d'accueil pour enfants scolarisés, une mini-crèche ou un accueil auprès d'un assistant parental ;

2° un enfant né avant le 1er septembre 2017 et âgé de moins de treize ans accomplis ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, le ministre ayant l'Éducation nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour enfants définies au point 1°, sous réserve qu'elles accueillent des enfants scolarisés, et à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ;

3° un enfant né à partir du 1er septembre 2016, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, le ministre ayant l'Éducation nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des structures d'accueil pour enfants définies au point 1°, sous réserve qu'elles accueillent des jeunes enfants, et à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ;

4° un enfant de moins de treize ans accomplis fréquentant une école ou une structure d'accueil définie au point 1° qui, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, a dû être fermée de façon isolée par l'autorité publique compétente à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par l'autorité publique compétente.

En cas de fermeture totale ou partielle ou de façon isolée, avec ou sans enseignement à distance des écoles ou des structures d'accueil pour enfants situées en dehors du territoire luxembourgeois, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné attestant la situation donnée est à joindre à la demande par le bénéficiaire.

La limite d'âge de moins de treize ans accomplis ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Les salariés en situation effective de chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 à L. 511-15 et L. 512-7 à L. 512-10 ne sont pas éligibles à cette dérogation.

Dérogation temporaire du 21 janvier 2021 jusqu'au 2 avril 2021 inclus.

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

(RGD 25 mars 2020) Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

(L. 22 janvier 2021) La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée pour tous les cas visés à l'article L. 234-51, alinéa 2, ainsi que pour tous les cas visés à l'article L. 234-51, alinéa 2, ainsi que pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.[15]

15 (L. 22 janvier 2021) la durée du congé pour raisons familiales peut également être prorogée pour le salarié ou le travailleur indépendant ayant à charge :

1° un enfant vulnérable au Covid-19 à condition de produire un certificat médical attestant cette vulnérabilité et la contre-indication de fréquenter l'école ou une structure d'accueil pour enfants, à savoir un service d'éducation et d'accueil pour jeunes enfants, un service d'éducation et d'accueil pour enfants scolarisés, une mini-crèche ou un accueil auprès d'un assistant parental ;

2° un enfant né avant le 1er septembre 2017 et âgé de moins de treize ans accomplis ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, le ministre ayant l'Éducation nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour enfants définies au point 1°, sous réserve qu'elles accueillent des enfants scolarisés, et à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ;

3° un enfant né à partir du 1er septembre 2016, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, le ministre ayant l'Éducation nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des structures d'accueil pour enfants définies au point 1°, sous réserve qu'elles accueillent des jeunes enfants, et à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ;

4° un enfant de moins de treize ans accomplis fréquentant une école ou une structure d'accueil définie au point 1° qui, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, a dû être fermée de façon isolée par l'autorité publique compétente à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par l'autorité publique compétente.

En cas de fermeture totale ou partielle ou de façon isolée, avec ou sans enseignement à distance des écoles ou des structures d'accueil pour enfants situées en dehors du territoire luxembourgeois, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné attestant la situation donnée est à joindre à la demande par le bénéficiaire.

La limite d'âge de moins de treize ans accomplis ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Dérogation temporaire du 21 janvier 2021 jusqu'au 2 avril 2021 inclus

**Art. L.234-53.**[16]

(L. 22 janvier 2021) Pour les cas visés à l'article L. 234-51, alinéa 1er, l'absence du bénéficiaire lors 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. Pour les cas visés à l'article L. 234-51, alinéa 2, l'absence du bénéficiaire est justifiée par un certificat de l'autorité nationale ou étrangère compétente attestant la décision ou la recommandation.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir 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 du salarié 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.

16 (L. 22 janvier 2021) L'absence du salarié bénéficiaire d'un congé pour raisons familiales pris par dérogation à l'article L. 234-51, alinéa 1er, est justifiée par un certificat médical pour le salarié ou le travailleur indépendant ayant à charge un enfant vulnérable au Covid-19 à condition de produire un certificat médical attestant cette vulnérabilité et la contre-indication de fréquenter l'école ou une structure d'accueil pour enfants, à savoir un service d'éducation et d'accueil pour jeunes enfants, un service d'éducation et d'accueil pour enfants scolarisés, une mini-crèche ou un accueil auprès d'un assistant parental, et par un certificat émanant du Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ou de l'autorité publique compétente, ou bien par un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné pour le salarié ou le travailleur indépendant ayant à charge :

1° un enfant né avant le 1er septembre 2017 et âgé de moins de treize ans accomplis ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, le ministre ayant l'Éducation nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour enfants définies au point 1°, sous réserve qu'elles accueillent des enfants scolarisés, et à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ;

2° un enfant né à partir du 1er septembre 2016, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, le ministre ayant l'Éducation nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des structures d'accueil pour enfants définies au point 1°, sous réserve qu'elles accueillent des jeunes enfants, et à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ;

3° un enfant de moins de treize ans accomplis fréquentant une école ou une structure d'accueil définie au point 1° qui, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, a dû être fermée de façon isolée par l'autorité publique compétente à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par l'autorité publique compétente.

Dans tous ces cas le bénéficiaire du congé pour raisons familiales est considéré comme couvert par un certificat médical tel que prévu à l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la Caisse nationale de santé.

Dérogation temporaire du 21 janvier 2021 jusqu'au 2 avril 2021 inclus.

(...) (L. 13 mai 2008)

*Section 8. – Congé d'accueil*

**Art. L. 234-56.**

(1) (L. 12 juillet 2019) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou 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 douze semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

(L. 3 novembre 2016) Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

(...) *(abrogé par la loi du 1er août 2018 - compte épargne-temps)*

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

**Art. L. 234-57.**

(L. 13 mai 2008) Les dispositions prévues par les articles L. 332-3, L. 332-4 et L. 337-1 à L. 338-1 du Code du travail sont applicables aux salariés bénéficiaires du congé d'accueil visé à l'article L.234-56, 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.

*Section 9. – Congé-formation*(L. 24 octobre 2007)

**Art. L. 234-59.**

Il est institué un congé spécial dit «congé-formation», destiné à permettre aux salariés de participer à des cours, de préparer des examens et d'y participer, de rédiger des mémoires ou d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible d'après l'article L. 234-60.

(L. 14 août 2020) Peuvent bénéficier de ce congé, les salariés, normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, liés par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Grand-Duché de Luxembourg et ayant une ancienneté de service d'au moins six mois auprès de l'employeur avec lequel ils se trouvent en relation de travail au moment de solliciter le congé. Peuvent encore bénéficier de ce congé les personnes qui se préparent et se présentent à un championnat ou à un concours national ou international en relation avec la promotion de la formation professionnelle ainsi qu'un accompagnateur par candidat. Par accompagnateur, il y a lieu d'entendre une

personne spécialisée dans le domaine professionnel du candidat qui participe au championnat ou au concours. L'accompagnateur doit être apte à conseiller et à surveiller le candidat qu'il soutient.

Le congé est accordé sur demande de l'intéressé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, ci-après désigné par «le ministre».

La demande de congé doit obligatoirement être avisée par l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

**Art. L. 234-60.** (L. 28 mars 2012)

Sont éligibles pour l'obtention du congé-formation, les formations dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger par:

1. les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités;
2. les chambres professionnelles;
3. les communes;
4. les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre;
5. les ministères, administrations et établissements publics.

Toute autre institution ou personne désirant obtenir l'autorisation pour organiser des formations dans le cadre du présent article doit se conformer à l'article L. 542-8 du Code du Travail.

Ne sont pas éligibles les formations prévues et cofinancées par d'autres dispositions légales, notamment celles qui font partie intégrante d'un plan ou projet de formation, tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 et celles prévues par l'article L. 415-10.

**Art. L. 234-61.**

La durée totale du congé-formation ne peut dépasser quatre-vingt jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de vingt jours sur une période de deux ans, chaque période biannuelle commençant avec l'année de la première prise de congé.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale du congé-formation étant de un jour.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé par formation sont calculés proportionnellement.

La durée du congé-formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il résulte des articles L. 233-1 à L. 233-15 ou d'un accord collectif ou individuel.

Le nombre total de jours de congé-formation auquel peut prétendre le bénéficiaire est fonction du nombre d'heures investies dans la formation.

Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles et instituts de formation.

Le nombre d'heures investies est converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre de ces heures par huit. Le nombre de jours de congé-formation est obtenu en divisant le quotient ainsi obtenu par trois. Le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.

(L. 16 décembre 2011) Par dérogation aux alinéas précédents, les personnes atteintes d'une maladie évolutive qui les oblige de suivre une formation spécifique afin d'assurer soit leur maintien dans l'emploi, soit leur employabilité, peuvent, sur avis favorable de la commission consultative prévue à l'article 4 de la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation, la Commission médicale créée

par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées entendue en son avis, bénéficier de jours de congé-formation supplémentaires indépendamment du nombre d'heures investies dans leur formation.

**Art. L. 234-62.**

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé-formation, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

Les salariés bénéficiaires du congé-formation ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'Etat rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, dont le modèle est défini par le ministre compétent.

**Art. L. 234-63.**

Les indemnités accordées en application de la présente loi doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que le bénéficiaire savait inexactes ou incomplètes. Le bénéficiaire doit en outre payer des intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution.

**Art. L. 234-64.**

Les procédures de demande, d'attribution, de gestion et de report du congé, les pièces à produire par le bénéficiaire pour prouver qu'il a bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité, peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

*Section 10. – Congé d'accompagnement*(L. 16 mars 2009)

**Art. L. 234-65.**

Il est institué un congé spécial pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, désigné ci-après par «congé d'accompagnement», qui peut être demandé par tout travailleur salarié dont un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante ou au second degré en ligne collatérale, le conjoint ou le partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats souffre d'une maladie grave en phase terminale.

**Art. L. 234-66.**

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an.

Le congé d'accompagnement peut être fractionné. Le travailleur peut convenir avec son employeur d'un congé d'accompagnement à temps partiel; dans ce cas la durée du congé est augmentée proportionnellement.

Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

**Art. L. 234-67.**

Le congé d'accompagnement ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période.

Toutefois, si pendant cette période deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie, elles peuvent bénéficier chacune d'un congé d'accompagnement à temps partiel, sans que la durée totale des congés alloués ne puisse dépasser quarante heures.

**Art. L. 234-68.**

L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence.

A la demande de son employeur ou de la caisse de maladie, le salarié doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

**Art. L. 234-69.**

(1) La période du congé d'accompagnement 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. 234-68 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.

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 du Code du travail.

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. 234-69, 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.

**Art. L. 234-70.**

Toute contestation relative au congé d'accompagnement survenue dans le cadre de l'exécution 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 juridictions de travail.

*Section 11. – Congé pour mandats sociaux*(L. 13 mai 2008)

**Art. L. 234-71.**

Les salariés remplissant le mandat de membre d'une chambre professionnelle, de membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale, d'assesseur auprès du Tribunal du travail, d'assesseur-assuré et d'assesseur-employeur du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales ont droit à un congé spécial pour remplir leur mandat. Ils avisent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à l'exercice de leur mandat.

Un règlement grand-ducal peut fixer pour chacun de ces mandats et selon les modalités et critères qu'il détermine le nombre maximum de jours de travail ou parties de jours de travail qui sont considérés au titre du présent congé.

Pendant ce congé, les salariés qui exercent un de ces mandats ou une de ces fonctions peuvent s'absenter du lieu de leur travail avec maintien de leur salaire normal pour remplir leurs mandats ou fonctions.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour cet exercice n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat avant terme.

Il est remboursé à l'employeur à charge de la chambre professionnelle, de l'institution de sécurité sociale ou de la juridiction un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est absenté du travail pour remplir son mandat, aux conditions et modalités fixées par règlement grand-ducal.

*Section 12. – Congé linguistique*(L. 17 février 2009)

**Art. L. 234-72.**

Il est institué un congé spécial dit «congé linguistique», destiné à permettre aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise et de préparer et de participer à des examens y relatifs, dans le cadre d'une formation éligible d'après l'article L. 234-73.

Peuvent bénéficier de ce congé, les salariés, normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, liés par un contrat de travail à un employeur établi au Luxembourg et ayant une ancienneté de service de six mois au moins auprès du même employeur.

Sur demande de l'intéressé, le congé linguistique est accordé par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

La demande de congé doit obligatoirement être avisée par l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

**Art. L. 234-73.** (L. 28 mars 2012)

Sont éligibles pour l'obtention du congé linguistique, les formations en langue luxembourgeoise dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger par:

1. les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités;
2. les chambres professionnelles;
3. les communes;
4. les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions;
5. les ministères, administrations et établissements publics.

Toute autre institution ou personne désirant obtenir l'autorisation pour organiser des formations dans le cadre du présent article doit se conformer à l'article L. 542-8 du Code du Travail.

Ne sont pas éligibles les formations prévues et cofinancées par d'autres dispositions légales, notamment celles qui font partie intégrante d'un plan ou projet de formation, tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 et celles prévues par l'article L. 415-10.

**Art. L. 234-74.**

La durée totale du congé linguistique ne peut pas dépasser deux cents heures.

Cette durée maximale est obligatoirement divisée en deux tranches de 80 heures au minimum et de 120 heures au maximum chacune pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Seul le fait d'avoir suivi une formation sanctionnée par un diplôme ou par un autre certificat de réussite au cours de la première tranche ouvrira le droit à la deuxième tranche.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale du congé linguistique étant d'une demi-heure par jour.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement.

La durée du congé linguistique ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il résulte des articles L. 233-1 à L. 233-15 ou d'un accord collectif ou individuel.

**Art. L. 234-75.**

La durée du congé linguistique est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé linguistique, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

(L. 19 décembre 2014) Les salariés bénéficiaires du congé linguistique ont droit, pour chaque heure de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire horaire moyen tel que défini par l'article L.233-14, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'Etat rembourse à l'employeur 50 pour cent du montant de l'indemnité compensatoire et 50 pour cent de la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, sur base d'un formulaire préétabli.

**Art. L. 234-76.**

Les indemnités accordées en application de la présente section doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que le bénéficiaire savait inexactes. Le bénéficiaire doit en outre payer des intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution.

**Art. L. 234-77.**

Les procédures de demande, d'attribution, de gestion et de report du congé, les pièces à produire par le bénéficiaire pour prouver qu'il a bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité, peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

*(L. 1er août 2018)Section 13. – Congé de représentation des parents*

**Art. L. 234-78.**

Les parents d'élèves qui sont membres de la commission scolaire nationale ont droit à un congé de deux demi-journées par mois pour remplir leur mandat. Pendant ce congé, ils peuvent s'absenter du lieu de travail du secteur public et privé avec maintien de leur rémunération. Dans le secteur public les bénéficiaires du congé continueront à toucher leur traitement et à jouir des avantages attachés à leur fonction. Sont visés sous le terme de «secteur public», l'État, les communes, les syndicats de communes, les établissements et services publics placés sous la surveillance de l'État ou des communes, les organismes parastataux ainsi que la société nationale des chemins de fer.

Dans le secteur privé, les bénéficiaires du congé ont droit, pour chaque demi-journée de congé, à une indemnité compensatoire égale à la moitié du salaire journalier moyen tel qu´il est défini par l'article

L.233-14 du Code du Travail, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'État rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, dont le modèle est défini par le ministre compétent.

**Art. L. 234-79.**

Les parents d'élèves qui sont membres dans la représentation nationale des parents ont droit à un congé de huit jours par an pour remplir leur mandat. Pendant ce congé, ils peuvent s'absenter du lieu de travail du secteur public et privé avec maintien de leur rémunération. Dans le secteur public les bénéficiaires du congé continueront à toucher leur traitement et à jouir des avantages attachés à leur fonction. Sont visés sous le terme « secteur public », l'État, les communes, les syndicats de communes, les établissements et services publics placés sous la surveillance de l'État ou des communes, les organismes parastataux, ainsi que la société nationale des chemins de fer. Dans le secteur privé, les bénéficiaires du congé ont droit, pour chaque demijournée de congé, à une indemnité compensatoire égale à la moitié du salaire journalier moyen, tel qu'il est défini par l'article L. 233-14 du Code du travail, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'État rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales, au vu d'une déclaration y afférente, dont le modèle est défini par le ministre compétent. Les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient d'une indemnité compensatoire fixée sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. L'indemnité compensatoire revenant aux ayants droit visés par l'alinéa 4 est payée directement par l'État.

## Chapitre V. – Compte épargne-temps (L. 12 avril 2019)

### *Section 1re. – Mise en place du compte épargne-temps*

**Art. L.235-1.**

Un compte épargne-temps peut être mis en place par une entreprise au profit de ses salariés. Par salarié, on entend toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail défini conformément à l'article L. 121-1 et bénéficiant d'une ancienneté de deux ans.

Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté.

**Art. L.235-2.**

(1) Un compte épargne-temps peut être mis en place par une convention collective de travail établie conformément à l'article L.161-1 et suivants, ou un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1.

(2) Les accords en matière de dialogue social interprofessionnels visés au paragraphe 1er fixent un cadre général national ou sectoriel afin de permettre l'instauration d'un système de compte épargne-temps dans les entreprises non couvertes par une convention collective et accordent à ces entreprises la possibilité d'installer un système de compte épargne-temps.

(3) La mise en place d'un compte épargne-temps telle que prévue au paragraphe 2 doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et sa délégation du personnel dans le respect des modalités arrêtées dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

(4) Les comptes épargne-temps instaurés conformément au paragraphe 3 sont notifiés au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui, après consultation des parties signataires des accords prévus au paragraphe 2, procède à l'homologation de l'accord.

*Section 2. – Alimentation du compte épargne-temps*

**Art. L.235-3.**

Le compte épargne-temps individuel est tenu en heures.

**Art. L.235-4.**

Sur demande écrite du salarié peuvent être mis sur le compte épargne-temps :

1° les jours de congé supplémentaires accordés sur base de l'article L.211-6, paragraphe 2, alinéas 8 à 10 ;
2° les soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile définis comme tels conformément à l'article L.211-8 ;
3° les heures supplémentaires définies comme telles conformément à l'article L.211-22 ;
4° le repos compensatoire prévu à l'article L.231-7 ;
5° le repos compensatoire prévu à l'article L.232-3 ;
6° les jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal prévu à l'article L.233-4 dans la mesure où les jours de congé correspondants n'ont pas encore été pris dans l'année en cours et ont été accordés conformément à un contrat de travail ou une convention collective ;
7° un maximum de cinq jours de congé payé de récréation n'ayant pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, pour des raisons de congé de maternité ou de congé parental en vue de pouvoir en profiter au-delà du 31 mars de l'année qui suit et qui est tombé en désuétude conformément à l'alinéa 1er de l'article L.233-10.

**Art. L.235-5.**

Le solde horaire du compte épargne-temps est limité à mille huit cents heures.

*Section 3. – Utilisation du compte épargne-temps*

**Art. L.235-6.**

Le compte épargne-temps est utilisé en heures.

Sur demande écrite du salarié l'utilisation des heures du compte épargne-temps empiétant sur le temps de présence obligatoire au travail est accordée par l'employeur. Cette utilisation des heures du compte épargne-temps est fixée en principe selon les désirs du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans tous les cas, si le salarié demande l'utilisation des heures du compte épargne-temps le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

L'accord entre partenaires sociaux pourra prévoir un délai différent en fonction de la durée d'absence sollicitée.

Pendant la durée de la relation de travail le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel sans que dans ce dernier cas la durée de travail hebdomadaire moyenne ne puisse être inférieure à dix heures.

Si le salarié tombe malade pendant qu'il utilise les droits accumulés sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congés consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recréditées. Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical est à adresser à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

Si un congé extraordinaire au sens de l'article L.232-2 se produit au cours de la période où le salarié est en congé au titre de l'utilisation de ses droits acquis au compte épargne-temps, ledit congé est interrompu et les jours de congé couverts par le congé extraordinaire sont recrédités sur le compte épargne-temps.

*Section 4. – Protection du salarié*

**Art. L.235-7.**

Le congé pris par l'utilisation des droits accumulés sur le compte épargne-temps est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel du salarié ainsi que pour les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris le cas échéant les droits en relation avec un régime de pension complémentaire.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le compte épargne-temps le salarié est considéré en congé payé et l'employeur est tenu de conserver au salarié absent son emploi ou en cas d'impossibilité un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

*Section 5. – Liquidation du compte épargne-temps*

**Art. L.235-8.**

Dans les cas suivants la liquidation du solde des jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié se fait par le paiement de la part de l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits que le salarié a acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement :

a) en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1er, L.125-3 et L.125-4 ;
b) en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord ;
c) en cas de décès du salarié où l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droit.

*Section 6. – Obligations de l'employeur*

**Art. L.235-9.**

L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps.

L'employeur doit assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie et que le salarié puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement correspond à ses désirs initiaux.

L'employeur ayant mis en place un compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie.

## Chapitre VI. – Formules souples de travail (L. 15 août 2023)

### Art. L. 236-1.

(1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa 1er, point 10.

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond dans un délai d'un mois, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) 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 au motif que ce dernier a demandé plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans 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 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 présidant 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.

Pendant toute la période convenue pour les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1er ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

### Art. L. 236-2.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

## Titre IV – (L. 29 mars 2023) Egalité de traitement entre les hommes et les femmes et lutte contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail

### Chapitre Premier. – Principe de l'égalité de traitement (L. 13 mai 2008)

*Section 1. – Définitions et champ d'application*

**Art. L. 241-1.**

(1) Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

(L. 3 juin 2016) Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.

(2) Aux fins du paragraphe premier, on entend par:

- «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,
- «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,
- «harcèlement»: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(3) Le harcèlement au sens du présent chapitre et le harcèlement sexuel tel que défini à l'article L. 245-2 sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.

Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens du présent chapitre.

**Art. L. 241-2.**

Le présent titre s'applique à tous les salariés dont les relations de travail sont régies par le Livre premier du Code du travail en ce qui concerne:

1) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
2) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail;
3) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que le salaire;
4) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

*Section 2. – Dispositions particulières*

**Art. L. 241-3.**

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens de la présente loi lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

**Art. L. 241-4.**

(1) Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

(2) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au motif visé à l'article L. 241-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

*Section 3. – Voies de recours et application du droit*

**Art. L. 241-5.**

Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article L. 241-1 qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins un an à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

**Art. L. 241-6.**

(1) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 et relevant du champ d'application du présent chapitre, 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, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

**Art. L. 241-7.**

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif respectivement l'organisation syndicale visées aux articles L. 241-5 et L. 241-6 qui précèdent, ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

**Art. L. 241-8.**

Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 241-1 ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié 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 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 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 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 contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

*Section 4. – Dispositions finales*

**Art. L. 241-9.**

Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

**Art. L. 241-10.**

(L. 18 janvier 2012) Pour autant que leurs compétences sont concernées par les matières visées à l'article L. 241-2, l'Inspection du travail et des mines et l'Agence pour le développement de l'emploi sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de veiller à l'application du présent chapitre.

**Art. L. 241-11.**

(L. 18 janvier 2012) 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 et qui, malgré l'injonction écrite de l'Agence pour le développement 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 salariés 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) (L. 15 décembre 2016) Il adresse une demande écrite au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(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) (L. 15 décembre 2016)En cas de sous-représentation justifiée, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions 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) (L. 13 mai 2008) Afin de permettre l'application des mesures prévues à la section 2, l'employeur est autorisé, par dérogation à l'article L. 241-2, à diffuser ou à publier des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi et privilégiant les salariés 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 salariés du sexe sous-représenté qu'il a engagé(s) ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle de ce(s) salarié(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'Egalité des chances certifiant l'état de sous-représentation des salariés 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) (L. 23 juillet 2015) Avant leur mise en œuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au délégué à l'égalité 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. 15 décembre 2016) l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise et la preuve d'avoir procédé à un contrôle de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans l'entreprise;
3. (L. 15 décembre 2016) la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet notamment des objectifs chiffrés concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision;
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.**

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.

(...) *(abrogé par la loi du 13 mai 2008)*

**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, le salaire, 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 établit, 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 salariés 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.** (L. 13 mai 2008)

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, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie:

1. le comportement est non désiré, 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 salarié, 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 environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Le délégué à l'égalité ou à défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargé de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel, et le délégué à l'égalité, s'il en existe, sont habilités à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensés par la personne harcelée.

Le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un délégué 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 salarié 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.

## (L. 29 mars 2023)**Chapitre VI.** - **Harcèlement moral**

**Art. L. 246-1.**

Aux fins du présent chapitre, on entend par salariés 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. 246-2.**

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Au sens de l'alinéa 1er les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail.

**Art. L. 246-3.**

(1) L'employeur et le salarié s'abstiennent de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Il en est de même pour tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur détermine, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail.

Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent au minimum sur :

1° la définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement moral, notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que la manière de s'adresser à la délégation du personnel ;
2° l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
3° la sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre les auteurs des actes de harcèlement moral ;
4° l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
5° l'information et la formation des salariés.

(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article et procède à une évaluation interne qui porte sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement moral ainsi qu'à l'information des salariés. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se font après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

(5) Si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné ou la délégation du personnel, après accord du salarié concerné, saisit l'Inspection du travail et des mines.

L'Inspection du travail et des mines entend le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ainsi que l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral et éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant.

Suite à l'instruction du dossier et aux auditions réalisées, l'Inspection du travail et des mines dresse un rapport contenant, le cas échéant, des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement moral.

Au plus tard quarante-cinq jours après réception du dossier, le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son représentant transmet le rapport complet à l'employeur concerné. En présence d'actes de harcèlement moral, le directeur de l'Inspection du travail et des mines enjoint à l'employeur de prendre les

mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces actes de harcèlement dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport.

En cas de non-respect de l'injonction dûment notifiée endéans le délai imparti, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur une amende administrative en application de l'article L. 614-13.

**Art. L. 246-4.**

(1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1er et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié 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 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.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 3 contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

En cas d'action judicaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L. 124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail.

**Art. L. 246-5.**

(1) La délégation du personnel, s'il en existe, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

À cet effet, elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel est habilitée à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral.

Elle est tenue de respecter la confidentialité des faits dont elle a connaissance à ce titre, sauf à en être dispensée par le salarié concerné.

Le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral a le droit de se faire accompagner et assister par un membre de la délégation du personnel, ou, à défaut d'une personne de son choix choisie entre les membres du personnel dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement moral.

**Art. L. 246-6.**

Le salarié victime de harcèlement moral 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 a occasionné la résiliation immédiate conformément à l'article L. 124-10.

**Art. L. 246-7.**

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros :

1° l'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en violation de l'interdiction visée à l'article L. 246-3, paragraphe 1er ;
2° l'employeur qui omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 2 ;
3° l'employeur qui omet de déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 3 ;
4° l'employeur qui omet de procéder à une évaluation interne en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 4 ;
5° l'employeur, le supérieur hiérarchique, le collègue de travail ou toute personne extérieure en relation avec l'employeur, notamment le client et le fournisseur de l'entreprise, qui ne respecte pas les interdictions visées à l'article L. 246-4, paragraphes 1er et 2.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

## Titre V – Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail (L. 28 novembre 2006)

### Chapitre Premier. – Principe de non-discrimination

**Art. L. 251-1.**

(1) (L. 7 novembre 2017) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie est interdite.

(2) Aux fins du paragraphe (1):

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
b) (L. 7 novembre 2017) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.

**Art. L. 251-2.**

Le présent titre s'applique à tous les salariés dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, en qui concerne:

a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de salaire;
d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

## Chapitre II. – Exceptions au principe de non-discrimination

**Art. L. 252-1.**

(1) Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1 paragraphe (1) ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

(2) Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

**Art. L. 252-2.**

(1) Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

(2) (L. 13 mai 2008) Ne constituent pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation objectivement et raisonnablement justifiée, pour les régimes professionnels de sécurité sociale d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des salariés ou des groupes ou catégories de salariés et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.

(3) (L. 7 novembre 2017) Sans préjudice de l'application du chapitre I du règlement UE n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, le principe de l'égalité de traitement ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernées.

**Art. L. 252-3.**

(1) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées et les salariés à capacité de travail réduite, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

## Chapitre III. – Défense des droits et voies de recours

**Art. L. 253-1.**

Aucune personne visée à l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, 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 du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du Code du travail. L'ordonnance 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 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.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

**Art. L. 253-2.**

(1) (L. 13 mai 2008) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à la loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-4 paragraphe (2) ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-4 paragraphe (1) devant la juridiction civile ou administrative, 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.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.

**Art. L. 253-3.**

Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

**Art. L. 253-4.**

En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article L. 251-2, les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent:

1. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail et relevant du champ d'application de la présente loi, 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, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.
2. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 du Code du travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 251-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'organisation syndicale ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

## Chapitre IV. – Contrôle de l'application

**Art. L. 254-1.**

L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des articles L. 251-2, paragraphe (1) et des L. 252-1 à L. 252-3 et L. 253-1. du présent Titre.

## Titre VI – Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail (loi du 1er août 2018)

**Art. L. 261-1.** (L. 1er août 2018)

(1) Le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1er, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), et conformément aux dispositions du présent article.

(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur : 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.

Cette information préalable contient une description détaillée de la finalité du traitement envisagé, ainsi que des modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données, de même qu'un engagement formel de l'employeur de la non-utilisation des données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

(3) Lorsque le traitement des données à caractère personnel prévu au paragraphe 1er est mis en œuvre :

1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés,
2. pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou
3. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément aux dispositions du présent code,

les dispositions prévues aux articles L.211-8, L.414-9 et L.423-1 s'appliquent, sauf lorsque le traitement répond à une obligation légale ou réglementaire.

(4) Pour les projets des traitements visés au paragraphe 1er, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans les quinze jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la Commission nationale pour la protection des données, qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine. Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai.

(5) Les salariés concernés ont le droit dintroduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données. Une telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

**Art. L. 261-2.**

Quiconque effectue un traitement en violation de l'article «L. 251-1»[17] 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»[17] sous peine d'astreinte dont le maximum est fixé par ladite juridiction.

## Titre VII – Protection des salariés en matière de lutte contre la corruption, le trafic d'influence et la prise illégale d'intérêts (L. 13 février 2011)

**Art. L. 271-1.**

(1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un fait qu'il considère, de bonne foi, comme étant constitutif de prise illégale d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence aux termes des articles 245 à 252, 310 et 310-1 du Code pénal, que ce fait soit l'oeuvre de son employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir signalé un tel fait à un supérieur hiérarchique ou aux autorités compétentes ou pour en avoir témoigné.

(3) Toute stipulation contractuelle ou tout acte contraire aux paragraphes (1) et (2), et notamment toute résiliation du contrat de travail en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

(4) En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié 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

17 Il faut lire L. 261-1.

d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe (4).

(5) 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.

(6) Les convocations par voie de greffe prévues aux paragraphes (4) et (5) contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

(7) Le salarié qui n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et demandé le maintien ou le cas échéant la réintégration conformément au paragraphe (4) du présent article, peut encore 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. 271-2.**

Sans préjudice des dispositions de l'article L.124-11 du Code du Travail, dès qu'un salarié établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer qu'il a été victime de représailles prohibées en vertu de l'article L.271-1, il incombe à l'employeur de prouver que ces faits sont justifiés par d'autres éléments objectifs.

## Titre VIII – Obligations et responsabilités du prestataire de services dans le cadre des chaînes de sous-traitance (L. 23 décembre 2022)

**Art. L.281-1.**

(1) (...) (*abrogé par la loi du 23 décembre 2022*)

(2) (L. 23 décembre 2022) Lorsque le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, il enjoint l'entreprise sous-traitante, dans un délai de huit jours à compter de cette notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de faire cesser sans délai cette situation.

(3) L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'injonction du prestataire de services, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse dans le même délai une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans le délai visé à l'alinéa 1er, le prestataire de services en informe l'Inspection du travail et des mines dans un délai de huit jours qui commence à courir à l'expiration du délai visé à l'alinéa 1er.

(4) En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées aux paragraphes 2 et 3, le prestataire de services est tenu solidairement avec l'entreprise sous-traitante, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales y afférentes. Le prestataire de services est en outre passible d'une amende administrative d'un montant compris entre 1.000 et 5.000 euros par salarié, et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 euros.

L'amende administrative est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.

(5) (...) (*abrogé par la loi du 23 décembre 2022*)

(6) (L. 23 décembre 2022) La responsabilité visée au paragraphe 4 est limitée aux droits acquis par le salarié dans le cadre de la relation contractuelle entre le prestataire de services et son sous-traitant direct.

## **Titre IX** - **Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel**(L. 15 décembre 2020)

### **Art. L. 291-1.**

Aux fins du présent titre, on entend par :

1° « salarié » : tout salarié tel que défini à l'article L. 121-1, ainsi que le stagiaire, l'apprenti et l'élève et l'étudiant occupé pendant les vacances scolaires ;
2° « employeur » : toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ;
3° « logement » : un immeuble ou une partie d'un immeuble destiné à l'habitation, comprenant au moins une pièce de séjour, une niche de cuisine et une salle de bain avec toilettes ;
4° « chambre » : une chambre meublée ou non-meublée servant à des fins d'habitation dans un immeuble dont la cuisine, la pièce de séjour ou la salle de bain sont situées à l'extérieur de la chambre et destinées à un usage collectif seulement ;
5° « occupant » : le salarié résidant dans un logement ou dans une chambre ;
6° « exploitant » : la personne physique ou morale qui est gérante du logement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation ;
7° « propriétaire » : la personne physique ou morale qui a la pleine propriété du logement ou de la chambre donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

### **Art. L. 291-2.**

(1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du 20 décembre 2019 relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés au paragraphe 1er sont intégralement pris en charge par l'employeur.

(3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) (L. 23 décembre 2022) Lorsque le prestataire de services qui a recours à un sous-traitant direct est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié du sous-traitant qui est éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1er à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint l'entreprise sous-traitante dans un délai de huit jours à compter de cette notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de faire cesser sans délai cette situation.

L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'injonction du prestataire de services, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse dans le même délai une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans le délai visé à l'alinéa 2, le prestataire de services en informe l'Inspection du travail et des mines dans un délai de huit jours qui commence à courir à l'expiration du délai visé à l'alinéa 2.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées aux alinéas 1er à 3, le prestataire de services est passible de l'amende administrative prévue à l'article L. 143-2, paragraphe 1er.

**Art. L. 291-3.**

(1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant les mentions suivantes pour chaque occupant :

1° le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et numéro de la pièce d'identité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
2° le lieu d'hébergement et, le cas échéant, le numéro de la chambre de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement ;
3° le montant des dépenses relatives à l'hébergement ;
4° le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1er est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

**Art. L. 291-4.** (L. 23 décembre 2022)

(1) Lorsque des manquements relatifs aux conditions dans lesquelles le salarié est logé telles que visées à l'article L. 291-2, paragraphe 1er, sont constatés, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner à l'employeur, à l'exploitant ou au propriétaire responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1er, de se mettre en conformité dans un délai qu'il détermine.

(2) Lorsque la sécurité ou la santé du salarié est gravement compromise, ou risque de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner aux personnes visées au paragraphe 1er, l'évacuation, et le cas échéant la fermeture, d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines informe le bourgmestre de la commune où le logement ou la chambre se situent de la décision d'évacuation ou de fermeture.

En cas de nécessité, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties du logement ou de la chambre fermés qui est ou qui risque de devenir la cause de dangers pour le salarié.

Les mesures visées aux alinéas 1er et 3 conservent leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de l'inspectorat du travail.

(3) En cas de décision d'évacuation ou de fermeture d'un logement ou d'une chambre, il appartient à l'employeur de pourvoir sans délai au relogement de l'occupant au moins pour la même durée que celle qui était prévue pour la mise à disposition initiale. À défaut, l'exploitant ou le propriétaire y pourvoit pour le compte et aux frais de l'employeur.

Les coûts liés au relogement comprennent les frais de déménagement, les frais d'huissier et les frais de loyers qui en résultent.

L'employeur informe par écrit l'Inspection du travail et des mines du relogement effectif de l'occupant. Dans un délai de vingt-quatre heures suivant la réception de la décision d'évacuation ou de fermeture du logement ou de la chambre, le prénom, nom et numéro d'identification de l'occupant, ainsi que l'adresse du relogement doivent être parvenus à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de communication de ces informations par l'employeur dans le délai visé à l'alinéa 3, l'Inspection du travail et des mines enjoint l'exploitant ou le propriétaire à procéder au relogement de l'occupant. L'exploitant ou le propriétaire est tenu de communiquer par écrit à l'Inspection du travail et des mines les informations visées à l'alinéa 3, qui doivent lui être parvenues dans les vingt-quatre heures de la réception de l'injonction.

(4) Le salarié ne peut subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de sa part, suite à une décision ou une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

**Art. L. 291-5.**

(L. 23 décembre 2022) Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-2 et L. 291-3, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en leur exécution est passible d'une amende d'un montant de 251 à 125.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à cinq ans ou d'une de ces peines seulement.

## LIVRE III. – PROTECTION, SECURITE ET SANTE DES SALARIES

### Titre Premier – Sécurité au travail

#### Chapitre Premier. – Objet et définitions

**Art. L. 311-1.**

Le présent titre a pour objet la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés 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 salariés, la formation des salariés et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en oeuvre 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 salariés au travail.

**Art. L. 311-2.**

Aux fins du présent titre, on entend par:

1. «salariés», 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 salarié 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. «salarié désigné», tout salarié 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. (L. 23 juillet 2015) «délégué à la sécurité et à la santé», le délégué du personnel assumant cette fonction spécifique conformément au livre IV, titre I$^{er}$ relatif aux délégations;
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 oeuvre 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 oeuvre 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 salariés 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 salariés 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 salariés, 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 oeuvre 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 salariés.

(3) (RGD 22 décembre 2006) L'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des salariés, notamment en assurant des conditions de travail ergonomiques suffisantes, en évitant dans la mesure du possible le travail répétitif, en organisant le travail de manière appropriée et en prenant les mesures nécessaires afin que les salariés soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui.

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 pourra préciser les obligations de l'employeur ci-avant définies.

(4) (RGD 22 décembre 2006) 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 salariés, 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 oeuvre par l'employeur doivent:
garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés,

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 salarié, prendre en considération les capacités de ce salarié 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'oeuvre, assurer à ce salarié 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 salariés et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des salariés, 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 salariés 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'oeuvre 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.

(5) (RGD 22 décembre 2006) Sans préjudice des autres dispositions du présent titre, lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre 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 salariés respectifs et/ou leurs représentants.

(6) (RGD 22 décembre 2006) Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les salariés. 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 salariés 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 salariés désignés.

(2) Les salariés 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 salariés 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 salariés, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article L. 312-6.

(5) Dans tous les cas:

1. les salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés, 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) salarié(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer pour autant que de besoin.

(7) Le(s) salarié(s) et/ou le(s) service(s) doit(vent) être informé(s) de l'affectation de salariés engagés moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'oeuvre 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 salariés 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 salariés 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 salariés, 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 salariés, 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 salariés, les salariés chargés de mettre en pratique ces mesures.

Les salariés 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 salariés 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 salariés, 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 salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

(4) Un salarié 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 salarié, 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 salariés 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 salarié 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 salariés.

(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 salariés*

**Art. L. 312-6.**

(1) (L. 23 juillet 2015) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ou leurs représentants dans l'entreprise, sans préjudice du livre IV, titre I$^{er}$, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif 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 salariés 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 salariés en question.

(3) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, 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 salariés*

**Art. L. 312-7.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Les employeurs consultent les salariés, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif 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 salariés;
2. le droit des salariés 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 à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(2) Les salariés ou les délégués à la sécurité et à la santé 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 salariés prévue à l'article L. 312-3, paragraphe 1er et à l'article L. 312-4, paragraphe 2 ainsi que sur les activités prévues à l'article L. 312-3, paragraphe 1er;
3. les informations prévues à l'article L. 312-5, paragraphe 1er 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;
5. la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article L. 312-8.

(3) Les délégués à la sécurité et à la santé 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 salariés ou à éliminer les sources de danger.

(4) Les salariés visés au paragraphe 2 et les délégués à la sécurité et à la santé 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 et à la santé 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 salariés 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 salariés doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'Inspection du travail et des mines.

*Section 7. – Formation des salariés*

**Art. L. 312-8.**

(1) L'employeur doit s'assurer que chaque salarié 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 salariés 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) (...) *(supprimé par la loi du 23 juillet 2015)*

(4) Les salariés 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 salariés 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 salariés 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).

Section 8. - Le respect du droit à la déconnexion (L. du 28 juin 2023)

**Art. L. 312-9.**

Lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur doit être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en question concernant, le cas échéant, les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation et des modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Ce régime spécifique est défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. En l'absence d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, le régime spécifique est à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe.

Dans ce cas, l'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9.

Dans tous les cas ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

**Art. L. 312-10.**[36]

Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place le régime visé à l'article L. 312-9, il est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui en fixe le montant en prenant en compte les circonstances et la gravité du manquement, ainsi que le comportement de son auteur après constatation de l'infraction par un membre de l'inspectorat du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.

## Chapitre III. – Obligations des salariés

**Art. L. 313-1.**

(1) Il incombe à chaque salarié 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 salariés doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur:

36 Entrée en vigueur le 04/07/2026 conformément à l'article 5 de la loi du 28 juin 2023.

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. (L. 23 juillet 2015) signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés des institutions européennes établies à Luxembourg bénéficiant de la protection garantie par leur statut;
4. aux salariés 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 salariés 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 salarié 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 salariés 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 salariés dont au moins 100 salariés 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 salarié;
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 salariés;
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 salariés 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. (L. 23 juillet 2015) de coopérer 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 I^er^ du présent livre, à condition de satisfaire aux exigences du présent titre et dudit titre I^er^.

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 salariés. 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) (L. 9 août 2018) Le service multisectoriel est placé sous l'autorité d'un conseil d'administration 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.

(L. 9 août 2018) Le conseil d'administration 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.

(L. 9 août 2018) Le conseil d'administration 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 conseil d'administration, si celui-ci le leur demande.

(L. 9 août 2018) Le conseil d'administration peut choisir un secrétaire administratif hors son sein.

(L. 9 août 2018) Le fonctionnement du conseil d'administration 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.

(L. 9 août 2018) Le conseil d'administration 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.

(L. 9 août 2018) Le conseil d'administration 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.

(L. 9 août 2018) Le président du conseil d'administration 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 conseil d'administration dans les limites de leurs pouvoirs engagent le service multisectoriel.

(3) (L. 9 août 2018) Le conseil d'administration est assisté par un personnel qui a le statut de salarié.

(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.

(L. 9 août 2018) Au plus tard le 1er décembre de chaque année, le conseil d'administration 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.

(L. 9 août 2018) A la clôture de chaque exercice, le conseil d'administration 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.

(L. 9 août 2018) Un réviseur d'entreprises désigné par le conseil d'administration 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.

(L. 9 août 2018) Son mandat a une durée de trois ans et est renouvelable. Son salaire est à charge du service multisectoriel. Il remet son rapport au conseil d'administration pour le 15 avril de l'année qui suit l'exercice clôturé. Il peut être chargé par le conseil d'administration 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 salariés 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 du 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 salariés 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 salariés 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 salariés;
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.**

(RGD 22 décembre 2006) 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 titulaire d'un des diplômes de médecin visés à l'article 1er sous b) de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire 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 salarié et au salarié.

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 salariés;
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 salariés.

**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 salariés 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 salariés 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.

(L. 23 juillet 2015) Après avoir été soumis 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 salariés, le rapport d'activité est établi tous les trois ans.

## Chapitre VI. – Examens médicaux

**Art. L. 326-1.**

Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

(RGD 22 décembre 2006) Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4 ci-après 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 salariés visés à l'article L. 321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre I[er], 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 salarié, 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 salariés, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail qui décide de la nécessité éventuelle d'un nouvel examen.

Si un salarié 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 salarié 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 salariés:

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;
4. (RGD 22 décembre 2006) les salariés de nuit tels que définis à l'article L. 211-14.

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 salarié 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 cancérigènes;
2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés 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 salariés ou de tiers.

(2) (RGD 22 décembre 2006) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes:

1. les activités qui aggravent la diminution de vigilance du salarié de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en oeuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;
2. les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

(3) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risque prévus au paragraphe (1) ci-dessus et des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes prévus au paragraphe (2) ci-dessus dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiquées 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 et du comité mixte d'entreprise s'il en existe.

**Art. L. 326-5.**

(L. 23 juillet 2015) 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 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 salariés 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 salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques est applicable.

**Art. L. 326-6.**

Si un salarié 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 avertir le médecin du travail. Le médecin peut soumettre le salarié 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 salarié 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 salariés 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 salarié et à son employeur ou futur employeur au moyen d'une fiche d'examen médical qui émarge 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 salariés de son entreprise, ainsi que les modalités de transmission entre employeurs de ces fiches en cas de changement d'employeur par le salarié, sont déterminés par règlement grand-ducal.

La transmission de la fiche d'examen médical entre employeurs en cas de changement d'employeur par le salarié ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

**Art. L. 326-9.**

(1) (L. 24 juillet 2020) Lorsque le médecin du travail, après avoir procédé à un examen médical, constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste de travail, il doit en informer le salarié et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai 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 salarié 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 salarié après deux semaines. L'étude du poste comporte une visite du poste faite en présence du salarié 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 salariés 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 salarié 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 salarié déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.

(5) (L. 24 juillet 2020) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs et si après avoir respecté les dispositions des paragraphes 1er et 2 le médecin du travail compétent déclare le salarié inapte à son dernier poste de travail et aux tâches y relatives ou régime de travail, il saisit la Commission mixte si le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans.

Le médecin du travail compétent établit un avis motivé constatant, le cas échéant, l'inaptitude du salarié pour le poste occupé. Dans son avis, le médecin du travail compétent se prononce sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle conformément à l'article L.551-1, paragraphe 3, alinéas 2 et 3, sur les possibilités de mutation et d'adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4.

Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans, à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte en lui transmettant son avis, accompagné des pièces justificatives établies en application des paragraphes 1er et 2. La Commission mixte décide soit le reclassement professionnel interne, soit le reclassement professionnel externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concerné en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

(6) (L. 24 juillet 2020) Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

1° un mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq ans au moins ;
2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix ans au moins ;
3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze ans au moins ;
4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L.551-2, paragraphe 1er s'applique.

(7) (RGD 22 décembre 2006) Les salariés de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces salariés accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

**Art. L. 326-10.**

Le temps consacré par les salariés 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, la Caisse nationale de Santé 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 la Caisse nationale de Santé d'après les dispositions conventionnelles applicables aux prestataires concernés. Les frais sont remboursés à la Caisse nationale de Santé 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.**

(L. 23 juillet 2015) Les constats, visés à l'article L. 326-9, à l'exception des paragraphes 5 et 6, peuvent faire l'objet, tant par le salarié que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décide et qui en informe le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.

(...) *(abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

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 salarié.

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.

(L. du 4 juin 2024) Le Conseil arbitral et le Conseil supérieur statuent conformément aux articles 454 à 456 du Code de la sécurité sociale.

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.

(L. du 4 juin 2024) Les arrêts du Conseil supérieur des assurances sociales sont susceptibles d'un recours en cassation conformément à l'article 455, alinéa 2, du Code de la sécurité sociale.

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 salarié 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 salarié 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 au dit 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. (L. 15 décembre 2017) « femme allaitante » désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre 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.
4. «accouchement prématuré» désigne l'accouchement avant l'achèvement de la trente-septième semaine de grossesse.

(...) *(abrogé par la loi du 15 décembre 2017)*

### 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.** (L. 15 décembre 2017)

La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

**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'un salaire au moins équivalent.

(2) (L. 13 mai 2008) 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 et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

(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. 23 juillet 2015)

L'employeur a l'obligation de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise, à la délégation du personnel et au délégué 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) (L. du 4 juin 2024) 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. Pour les personnes demeurant hors du Grand-Duché de Luxembourg, ce délai est augmenté des délais de l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile. Le président du conseil arbitral statue seul dans les quinze jours qui suivent le dépôt du recours.

(2) (L. du 4 juin 2024) 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. Pour les personnes demeurant hors du

Grand-Duché de Luxembourg, ce délai est augmenté des délais de l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile. 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 - L. du 4 juin 2024

4 La procédure à suivre devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale et le Conseil supérieur de la sécurité sociale et les frais de justice sont déterminés conformément aux articles 454 à 456 du Code de la sécurité sociale.

**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 salaire, 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 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.

(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 du salaire 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 adressée 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 salariés

### 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) (L. 22 décembre 2006) Sont toutefois applicables aux jeunes jusqu'à l'âge de vingt et un ans accomplis les dispositions des articles L. 344-2, L. 344-3 point 8. et L. 344-4.

**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 psycho-socio-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 psycho-socio-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 oeuvre 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 I$^{er}$ 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 foetus 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 un salaire plus élevé moyennant l'accélération du rythme.

(L. 23 juillet 2015) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou son délégué, sur avis des ministres ayant l'Education 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. Le délégué à la sécurité et à la santé est associé à cette surveillance.

Dans ce cas, les adolescents, même en dessous de dix-huit ans, ont droit au même salaire que le salarié adulte au même poste de travail.

(4) (L. 23 juillet 2015) 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. Le délégué à la sécurité et à la santé est associé à cette surveillance.

## 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.

(L. 23 juillet 2015) Le délégué à la sécurité et à la santé désigné conformément à l'article L. 414-14 ainsi que le salarié 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.

(L. 23 juillet 2015) 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 conseillers d'apprentissage et des salariés désignés en application du titre I$^{er}$ 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 au salaire prévu.

**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 prester 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 salariés 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 salariés adultes et d'adolescents, ils jouissent du même temps de pause que les salariés 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 paragraphes (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 salariés 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 le même salaire 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 I^er^ du livre I^er^ 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. – Salaire*

**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 du salaire des salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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. «salarié», 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 salariés, concernant un agent qu'ils déterminent, afin que l'exposition des salariés 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 salariés 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 salariés sur les risques potentiels liés à leur exposition, sur les mesures techniques de prévention à respecter par les salariés et sur les précautions prises par l'employeur et à prendre par les salariés;
10. une signalisation d'avertissement et de sécurité;
11. une surveillance de la santé des salariés;
12. la tenue et la mise à jour de registres indiquant les niveaux d'exposition, de listes des salariés 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 oeuvre d'une surveillance médicale des salariés préalablement à leur exposition et, par la suite, à intervalles réguliers. Dans des cas particuliers, les salariés 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 salariés 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 salarié concerné aux résultats de ses propres examens biologiques indicatifs de l'exposition;
4. l'information des salariés 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 salariés 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) (L. 7 août 2015) Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou, en cas d'empêchement, le directeur adjoint, peut ordonner un examen médical, à effectuer par un médecin du travail de la Direction de la santé, des salariés exposés à l'un des agents visés à l'annexe 5 du présent code.

(2) Si l'examen médical, visé au paragraphe (1), révèle que la santé des salariés est gravement menacée, le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou, en cas d'empêchement, le directeur adjoint, peut ordonner que le salarié soit temporairement soustrait à l'action d'un agent.

L'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié à un autre poste de travail pendant cette période. Le salarié ne peut subir aucune perte de salaire 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 salariés 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 (L. 23 juillet 2015)

### Chapitre Premier. – Mise en place des délégations

*Section 1. – Délégations du personnel*

**Art. L. 411-1.**

(1) Toute entreprise, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenue de faire désigner des délégués du personnel si elle occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail.

Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail qui sont autres que ceux 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.

Aux fins de l'application du présent titre, les salariés 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 I$^{er}$, Titre II, Chapitre VII, sont censés faire partie de cette entreprise depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.

(2) Tous les salariés de l'entreprise 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'entreprise.

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'entreprise.

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 ou conventionnelle du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés 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 pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales.

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 salariés 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 au niveau de l'entité économique et sociale*(L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 411-3.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Lorsque plusieurs entreprises au sens de l'article L. 411-1 constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L. 161-2 du Code du travail, il peut être institué, à la demande d'au moins deux délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Les demandes qui doivent être formulées dans un délai de trois mois après les élections des délégations du personnel sont adressées aux employeurs respectifs des entités concernées.

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par une ou plusieurs délégations décidant à la majorité, les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 peuvent être saisies.

La délégation au niveau de l'entité économique et sociale représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d'une entité économique et sociale.

Elle n'a d'autre attribution que l'échange d'informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue.

Elle se compose de délégués effectifs et de délégués suppléants de chacune des entreprises séparées ayant une délégation au sens de l'article L. 411-1.

Le nombre de délégués par entreprise est fonction de l'effectif des salariés de celle-ci

- pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés: un délégué effectif et un délégué suppléant;
- pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés: deux délégués effectifs et deux délégués suppléants;
- pour les entreprises occupant plus de 500 salariés: trois délégués effectifs et trois délégués suppléants.

Les membres de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale sont élus par les délégations du personnel selon le système de la majorité relative au scrutin secret de liste, parmi les membres qui les composent.

(2) Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Ce représentant bénéficie de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'article L. 415-9.

(3) Si au moins trois entreprises occupant chacune moins de 15 salariés constituent une entité économique et sociale et qu'elles occupent ensemble au moins 15 salariés, une demande pour établir une délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut être introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines par au moins 15 salariés.

L'Inspection du travail et des mines fixe la date de ces élections qui auront lieu selon le système de la majorité relative.

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par un ou plusieurs salariés, les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 peuvent être saisies.

La délégation ainsi élue est soumise aux mêmes dispositions légales que la délégation du personnel visée à l'article L.411-1, à l'exception de celles prévues aux sections 3, 4, 5 et 6 du Chapitre IV et ses membres bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres de celle-ci, à l'exception du droit à la formation qui correspond, dans tous les cas, au maximum à celui du délégué suppléant.

*Section 3. – (...) (abrogé par laloi du 23 juillet 2015)*

**Art. L. 411-4.** (...)*(abrogé par laloi du 23 juillet 2015)*

*Section 4. – (...) (abrogé par laloi du 23 juillet 2015)*

**Art. L. 411-5.** (...)*(abrogé par laloi du 23 juillet 2015)*

## Chapitre II. – Composition de la délégation du personnel (L. 23 juillet 2015)

**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 salariés est compris entre 15 et 25;
- 2 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50;
- 3 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75;
- 4 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100;
- 5 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200;
- 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300;
- 7 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400;
- 8 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500;
- 9 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600;
- 10 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700;
- 11 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800;
- 12 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900;
- 13 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1.000;
- 14 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.100;
- 15 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.101 et 1.500;
- 16 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 1.900;
- 17 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.901 et 2.300;
- 18 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.301 et 2.700;
- 19 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.701 et 3.100;
- 20 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.101 et 3.500;
- 21 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.501 et 3.900;
- 22 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.901 et 4.300;
- 23 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.301 et 4.700;
- 24 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.701 et 5.100;
- 25 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.101 et 5.500;
- 1 membre titulaire supplémentaire par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5.500.

(2) Les délégations du personnel comportent en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires.

(3) Lorsque la délégation du personnel se compose d'un seul membre titulaire, le délégué suppléant est autorisé de plein droit à assister aux réunions.

**Art. L. 412-2.**

(1) Dans les entreprises occupant au moins 51 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, 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, lorsqu'une majorité des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse être supérieur au tiers des membres composant la délégation.

(2) Dans les entreprises occupant entre 51 et 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer des conseillers.

Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections et le cas échéant par exception à la limite prévue au paragraphe 1er, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui ont obtenu au moins vingt pour cent des élus lors des dernières élections ont le droit de proposer chacun un des conseillers.

La délégation désigne les conseillers qui auront le droit d'assister aux réunions de la délégation, le cas échéant sur base des propositions lui soumises conformément aux alinéas précédents.

Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers ainsi nommés, la délégation du personnel peut approuver des conseillers supplémentaires dans les limites du paragraphe 1er.

A cette fin les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de faire des propositions.

(3) (L. 7 mai 2018) La délégation peut décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année de mandat et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, à déterminer par règlement grand-ducal. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.

(4) Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, celle-ci peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'entreprise, de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7.

(5) 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 (L. 23 juillet 2015)

### *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'entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale en vertu des dispositions de l'article L. 161-4, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

Toutefois, dans les entreprises occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative.

Les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle sont autorisés à présenter des listes dans les secteurs où leur représentativité est reconnue en application de l'article L. 161-6.

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'entreprise ou de la délégation du personnel, 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 salariés absents de l'entreprise le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'entreprise ou en raison de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de congé.

(6) Si le nombre de candidatures introduites ne dépasse pas le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire et si les candidats se mettent d'accord pour désigner le ou les délégués effectifs et suppléants ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs, ceux-ci seront déclarés élus d'office.

(L. 10 août 2018) Le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

(7) (L. 10 août 2018) À défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections, sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines, qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise.

Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et le cas échéant les délégués suppléants sont alors désignés d'office par arrêté du ministre ayant le Travail dans ses attributions parmi les salariés éligibles de l'établissement, endéans les deux mois suivant la date des élections.

**Art. L. 413-2.**

(1) Les membres des délégations du personnel sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus.

(2) (L. 7 mai 2018) Les délégations sont renouvelées intégralement entre le 1er février et le 31 mars 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 Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

(3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, sur avis de tous les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui sont représentés au sein de la délégation élue, 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'entreprise atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.

Le mandat de la délégation du personnel instituée ou renouvelée dans les conditions prévues aux alinéas 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 cinq ans.

(4) La délégation du personnel 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 I[er], 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'entreprise, l'établissement, la partie d'entreprise ou la partie d'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'entité qui accueille les salariés transférés.

La délégation ainsi élargie procédera dans le mois suivant le transfert 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 salariés de l'entreprise, de l'établissement, de la partie d'entreprise ou de la partie d'établissement ne conservant pas son autonomie sont accueillis par une entité qui n'a pas de délégation du personnel, la délégation du personnel de l'entité transférée fait office de délégation commune.

*Section 2. – Conditions de l'électorat*

**Art. L. 413-3.**

Participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de seize ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de travail 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, les salariés doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
2. (L. 29 juillet 2023) avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections;
3. être soit Luxembourgeois, soit être autorisé à travailler sur le territoire.

(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'entreprise 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 de travail hebdomadaire 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 serait éligible 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 salarié intérimaire et les salariés mis à disposition ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant salarié au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, le salarié intérimaire et le salarié 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 (L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 414-1.**

(1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues aux articles L. 414-2, L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe 3 du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

(4) Les dispositions des paragraphes 1er à 3 qui précèdent et celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière ainsi que par toute autre disposition légale.

### *Section 1. – Attributions générales et droit à l'information*

**Art. L. 414-2.**

(1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

(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 prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié;
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
3. 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, aux droits et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

(3) Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II 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.

(4) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

Cette communication se fait à la demande de la délégation ou mensuellement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise visées à l'article L. 415-6, paragraphe 1er.

(5) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé toutes les informations nécessaires pour informer 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 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;
3. l'évolution du taux d'absence.

Les informations sous 1. et 2. doivent également être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(6) Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise.

A cet effet, elle présente à la délégation du personnel, 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.

(7) Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir les missions définies au paragraphe 2 qui précède et à l'article L. 414-3, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies en application du présent Titre.

*Section 2. – Information et consultation sur la vie de l'entreprise*

**Art. L. 414-3.**

(1) En matière d'information et de consultation la délégation du personnel a pour mission:

1. de rendre son avis et de 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'entreprise;
2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10 doivent prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;
4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
12. de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés;
13. de collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes;
14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
15. (L. 12 avril 2019) de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.

(2) (L. 23 juillet 2015) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ainsi que sur le recours à des salariés intérimaires.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés.

A cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion.

Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel.

(6) (L. 1er avril 2022) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise.

(7) (L. du 28 juin 2023) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

*Section 3. – Information et consultation en matière technique, économique et financière*(L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 414-4.** (L. 23 juillet 2015)

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés.

**Art. L. 414-5.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel 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 la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe 1er sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) De manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, 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 salariés de l'entreprise.

*Section 5. – (...) (abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

**Art. L. 414-6.** (L. 23 juillet 2015)

(1) La délégation du personnel est obligatoirement informée et consultée 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 professionnelles 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 à la délégation du personnel dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

*Section 6. – (...) (abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

**Art. L. 414-7.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente à la délégation du personnel 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 rémuné rations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, d'une association sans but lucratif, d'une coopérative ou d'une fondation, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation du personnel, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision, 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 soumis à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision.

**Art. L. 414-8.** (L. 23 juillet 2015)

Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 414-5, L. 414-6 et L. 414-7, paragraphe 1er, le chef d'entreprise et la délégation du personnel ont des positions divergentes, celles-ci sont obligatoirement portées 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 positions visées à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux positions exprimées.

*Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise*(L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 414-9.** (L. 23 juillet 2015)

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur:

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés 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 salariés;
4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue;
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;

7. l'octroi de récompenses aux salariés 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.
8. (L. 1er avril 2022) l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise.
9. (L. du 28 juin 2023) l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

**Art. L. 414-10.** (L. 23 juillet 2015)

Une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel, portant sur les points prévus à l'article L. 414-9, doit avoir lieu au moins une fois par trimestre.

Ces réunions ont pour objet, la discussion des points prévus à l'article L. 414-9 avec le but de parvenir à un accord.

L'entreprise y est représentée par le chef d'entreprise ou son délégué, lesquels ont la faculté de se faire assister par des personnes de leur choix, le nombre des représentants de l'entreprise ne pouvant excéder dans ce cas celui des délégués du personnel.

Le Président de la délégation et le chef d'entreprise ou son délégué fixent d'un commun accord l'ordre du jour qui doit être communiqué aux membres de la délégation du personnel au moins cinq jours avant la réunion.

Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par au moins la moitié des délégués du personnel ou proposées par le chef d'entreprise trois jours avant la réunion.

Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord sur une des décisions à prendre conformément à l'ordre du jour, la délégation du personnel donne mandat au bureau prévu au paragraphe 2 de l'article L. 416-1 de mener les négociations et de prendre une décision avec l'employeur sur les points prévus à l'article L. 414-9.

Le bureau peut se faire assister par au maximum quatre conseillers prévus à l'article L. 412-2 dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui a obtenu au moins vingt pour cent des élus lors des dernières élections.

Dans un délai de 48 heures le bureau communique à la délégation du personnel la décision commune.

La délégation du personnel dispose, à partir de cette communication, d'un délai de 48 heures pour formuler une demande dûment motivée sollicitant la renégociation d'une ou de plusieurs des questions à trancher.

**Art. L. 414-11.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Les réunions se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

(2) Le chef d'entreprise doit mettre à disposition un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions.

**Art. L. 414-12.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Les décisions relatives à l'article L. 414-9 à prendre sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.

(2) En cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau aux instances de médiation prévues à l'article L. 417-3.

**Art. L. 414-13.** (L. 23 juillet 2015)

Toutes les délibérations des réunions sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le chef d'entreprise ou son représentant et le président de la délégation ou son représentant.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégations au niveau de l'entité économique et sociale et au délégué à l'égalité sur le résultat des discussions menées dans le cadre de ces réunions.

Ils remettent au délégué à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 5 de l'article L. 414-9, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L. 415-2, paragraphe 1er.

Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité est tenu 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.

*Section 5. – Délégué à la sécurité et à la santé*(L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 414-14.**

(1) (L. 10 août 2018) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel. Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à la sécurité et à la santé.

(2) (L. 23 juillet 2015) Au cas où le délégué à la sécurité et à la santé désigné en application du paragraphe (1) n'est pas membre élu de la délégation il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

(3) Le délégué à la sécurité et à la santé consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'entreprise, 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 d'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.

(4) Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef d'entreprise ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'entreprise une tournée de contrôle.

Dans les services administratifs, le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder deux par an.

Le responsable de l'entreprise 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.

(5) 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 et à la santé; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.

(6) Le délégué à la sécurité et à la santé 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.

(7) Le chef d'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet:

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés 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. 614-11;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, 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 dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité;
10. de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées;
11. des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

Les délégués à la sécurité et à la santé 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 salariés ou à éliminer les sources de danger.

(8) Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les salariés désignés sur base de l'article L. 312-3.

(9) L'employeur doit laisser au délégué à la sécurité et à la santé 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 perfectionnement des connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur le congé annuel de récréation.

La durée du congé-formation est de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.

Elle est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

Un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités de ce congé-formation et en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail.

### *Section 6. – Délégué à l'égalité*(L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 414-15.**

(1) (L. 10 août 2018) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité. Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom, le prénom ainsi que le matricule national du délégué à l'égalité.

(2) (L. 23 juillet 2015) Le délégué à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement au sens du Titre IV du Livre II 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 délégué à l'égalité, agissant seul ou de concert avec la délégation du personnel, dans les domaines de sa mission, est notamment habilité:

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 hommes et les femmes telles que couvertes par l'article L. 241-4, 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'entreprise;
9. à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
10. à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'entreprise soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise 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'entreprise.

(3) Sont applicables au délégué à l'égalité les articles L. 415-1, L. 415-2, L. 415-5 et L. 415-6, paragraphe 1er.

(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'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 25 salariés;

de six heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 26 et 50 salariés;

de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salariés;

de dix heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 76 et 150 salariés;

de quatre heures par semaine, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salariés.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du délégué à l'égalité.

(5) L'employeur doit laisser au délégué 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 perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

(L. 7 mai 2018) Le délégué à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année de mandat, 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 entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

(6) Au cas où le délégué à l'égalité désigné en application du paragraphe 1er est membre suppléant de la délégation il peut participer à toutes les décisions en relation avec son mandat spécial et il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

*Section 7. – Affichage des communications de la délégation*(L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 414-16.** (L. 23 juillet 2015)

(1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé s'effectue librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques, 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 un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 peuvent en outre:

1. afficher librement des communications syndicales sur des supports divers réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe 1er; 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 salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise.

Il en est ainsi également pour les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale répondant à la défi nition de l'article L. 161-3, dans la mesure où ils représentent la majorité absolue des membres qui composent la délégation.

(3) Les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise. A ce titre ils sont habilités à se déplacer librement dans l'entreprise, sur les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire et d'avoir un contact avec les salariés après en avoir informé l'employeur. Ils ont également le droit de les contacter par tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise.

**Art. L. 414-17.** (L. 23 juillet 2015)

Chaque salarié 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 du personnel ou par le délégué 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 salarié.

Les explications du salarié 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 (L. 23 juillet 2015)

*Section 1. – Obligations du délégué*

**Art. L. 415-1.**

Les membres de la délégation du personnel respectent dans l'exercice de leur mandat le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Les membres de la délégation 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 le présent Titre, après en avoir informé le chef d'entreprise et à condition que cela n'entrave pas la bonne marche du service.

**Art. L. 415-2.**

(1) Les membres des délégations du personnel et les conseillers et experts 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 expressément qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant dans l'intérêt légitime de l'entreprise, tant à l'égard des salariés qu'à l'égard de tiers, sauf si les salariés ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

(2) Le chef d'entreprise peut refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée.

(3) Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations conformément aux deux alinéas qui précèdent, peuvent se pourvoir dans la quinzaine devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des salariés et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise ou dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

*Section 2. – Durée du mandat*

**Art. L. 415-3.**

Le mandat de délégué prend fin:

1. en cas de non-réélection comme membre titulaire ou suppléant, dès que l'installation de la délégation nouvellement élue 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;
6. en cas de refus, non-prolongation ou retrait de l'autorisation conférant le droit au travail.

**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 6; 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, et sans préjudice du paragraphe (2), le chef d'entreprise doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et rémunérer ce temps comme temps de travail.

(2) Dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas cent quarante neuf salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif représenté se situe entre cent cinquante et deux cent quarante-neuf, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de deux cent cinquante salariés.

Pour l'application des dispositions des alinéas qui précèdent, 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.

Les crédits d'heures visés ci-dessus sont répartis, proportionnellement aux voix reçues, entre toutes les listes ayant obtenu au moins vingt pour cent des sièges au moment de l'élection.

(3) Le chef d'entreprise est tenu de libérer de tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire ainsi que, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à:

- un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500;
- deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000;
- trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500;
- un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

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 excède 1.000 salariés, les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L. 161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

La délégation peut décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa premier dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection.

Elle en informe le chef d'entreprise.

(4) Les membres de la délégation 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'entreprise et la délégation du personnel renseigne sur l'évolution théorique des carrières des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence et fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

Cet accord réglera également la participation de tous les délégués à des formations professionnelles continues offertes par l'entreprise, notamment des formations relatives à la fonction occupée avant le

mandat et, en cas de besoin, des formations relatives à un nouvel emploi équivalent à occuper pendant ou à l'expiration de leur 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 d'au moins cinq jours ouvrables 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'entreprise.

(2) Le temps passé aux réunions visées au paragraphe 1er est rémunéré comme temps de travail.

**Art. L. 415-7.**

Une fois par an, la délégation du personnel peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'entreprise. L'assemblée, qui se tient à huis clos, est convoquée par le président de la délégation.

Le chef d'entreprise peut être invité à y assister ou à s'y faire représenter.

**Art. L. 415-8.**

(1) La délégation du personnel peut prévoir des heures de consultation dans le local de la délégation à l'intention du personnel salarié de l'entreprise.

(2) Lorsque la délégation du personnel 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'entreprise.

(3) 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'entreprise 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. 415-9.**

(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, dont notamment les chambres professionnelles, 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 salariés.

(2) Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre quinze et quarante-neuf salariés, 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 entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre cinquante et cent cinquante salariés, 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.

(L. 7 mai 2018) Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année de mandat.

Les délégués élus pour la première fois ont droit à un supplément de seize heures pendant la première année de leur mandat.

Les membres suppléants de la délégation du personnel bénéficient de la moitié des heures de formation prévues au présent paragraphe.

Lorsque ces membres suppléants deviennent membres effectifs au cours de leur mandat la partie du congé-formation déjà prise en application de l'alinéa qui précède est déduite du congé-formation auquel ils peuvent prétendre en tant que délégués effectifs.

(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 syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7.

Des demandes spécifiques peuvent être adressées au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui doit homologuer ces formations.

*Section 4. – Protection spéciale*

**Art. L. 415-10.**

(1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7.

Le cas échéant, ces délégués peuvent 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, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.

(2) Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué 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 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.

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle 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.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible.

(3) En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

(4) En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire 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.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué 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 se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, 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, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

(6) 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 du salaire.

(7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre-temps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites prévues à l'article L. 521-11 et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre.

**Art. L. 415-11.**

Les dispositions de l'article L. 415-10 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations et des anciens délégués à la sécurité et à la santé 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 du personnel dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

**Art. L. 415-12.**

Pendant toute la durée de cette procédure les heures libérées dont bénéficiait le délégué seront transmises, le cas échéant, au reste de la délégation en place qui les répartit parmi ses membres.

## Chapitre VI. – Organisation et fonctionnement (L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 416-1.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Lors de la réunion constituante, qui est convoquée, dans le mois suivant les élections, par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage, la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs, 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.

A défaut d'élections en application du paragraphe (6) de l'article L.413-1, la réunion constituante sera convoquée, dans les mêmes conditions, par le délégué effectif le plus âgé.

Un règlement grand-ducal détermine dans l'ordre les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constituante et le déroulement de celle-ci.

(2) Pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle un bureau qui se compose en plus du président, du vice-président et du secrétaire de:

1 membre, lorsque la délégation se compose d'au moins 8 membres;
2 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 10 membres;
3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres;

4 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 14 membres.

Pour ses missions exécutées dans le cadre des articles L. 414-9 à L. 414-13, le bureau est élargi d'au moins un délégué du personnel, de façon proportionnelle aux votes obtenus, de chaque liste représentée dans la délégation du personnel mais qui n'est pas représentée dans le bureau en application du paragraphe 2.

(3) (L. 10 août 2018) Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise, les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux du vice-président et du secrétaire ainsi que des membres du bureau.

Dans les cinq jours qui suivent la communication visée à l'alinéa 1er, le chef d'entreprise est tenu :

1. d'enregistrer sur la plateforme électronique destinée à cet effet en remplissant le formulaire pré-rédigé mis à disposition par l'Inspection du travail et des mines sur ladite plateforme les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux :
   a) du président ;
   b) du vice-président ;
   c) du secrétaire ;
   d) des membres du bureau ;
   e) du délégué à la sécurité et à la santé visé à l'article L. 414-14, paragraphe 1er ;
   f) du délégué à l'égalité visé à l'article L. 414-15, paragraphe 1er.
2. de signer le formulaire imprimé et de le faire signer par le président de la délégation ;
3. de communiquer le formulaire dûment rempli et signé à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet.

(4) (L. 23 juillet 2015) Lors de la première réunion après la réunion constituante de la délégation du personnel les membres élus sont informés par le chef d'entreprise sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement.

**Art. L. 416-2.** (L. 23 juillet 2015)

(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, au plus tard trois jours ouvrables 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, son président doit en faire part aux membres 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 du personnel 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'entreprise ou son représentant peuvent être invités par la délégation du personnel 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 du personnel, 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'entreprise 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 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. 414-16, paragraphe 1er.

**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'entreprise, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation visé à l'article L. 415-9.

De même l'employeur facilite les déplacements entre les unités de l'entreprise, le cas échéant en mettant à la disposition des délégués un moyen de transport approprié.

**Art. L. 416-7.**

Les réunions et consultations des délégations du personnel ont lieu à l'intérieur de l'entreprise dans un local approprié dont la fourniture, y compris le matériel informatique et l'accès aux moyens de communication internes et externes disponibles, 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'entreprise est tenu de mettre en outre à sa disposition un local permanent approprié ainsi que le matériel, et, le cas échéant, le personnel indispensable pour son secrétariat.

## Chapitre VII. – Dispositions finales (L. 23 juillet 2015)

**Art. L. 417-1.**

Le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement ne peut pas entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel en conformité avec le présent Titre.

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 litiges résultant des articles L. 411-3, L. 412-2, L. 414-2 paragraphe 7, L. 414-9 à L. 414-13 et L. 416-1 à L. 416-7 certifiés non résolus dans le mois suivant une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines sur base de l'article L. 612-1, peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant une commission de médiation instituée dans le cadre d'une convention collective, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.

Cette Commission est présidée par un Médiateur désigné d'un commun accord par les parties dans la convention collective de travail ou dans l'accord en matière de dialogue interprofessionnel.

Il pourra se faire assister dans cette tâche par un représentant de l'employeur ainsi que par un représentant de la délégation.

La convention collective ou l'accord en matière de dialogue interprofessionnel fixera également la procédure à suivre, les délais à respecter, la prise en charge des frais et les autres modalités d'application du présent paragraphe.

(2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation conformément au paragraphe 1er les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du paragraphe 1er, saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les cinq jours en vue de la désignation d'un médiateur.

Dans ce cas le médiateur est choisi, d'un commun accord entre les parties, sur une liste établie pour une durée de cinq années, comprenant six personnes proposées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et arrêtée par le Gouvernement en conseil.

Si les parties ne s'entendent pas sur la personne du médiateur, celui-ci est désigné par tirage au sort sur la liste prévue à l'alinéa qui précède.

Le médiateur peut s'adjoindre un ou plusieurs experts. Il est assisté d'un fonctionnaire à mettre à disposition par l'Inspection du travail et des mines pour assurer le secrétariat administratif.

(3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe 2 n'aboutit pas à un accord dans les trois mois de la désignation du médiateur, celui-ci dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'application du présent article.

**Art. L. 417-4.**

(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 les juridictions administratives statuant comme juge du fond.

(2) Pour autant qu'il n'en soit 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) et aux articles L. 414-9 à L. 414-13 sont de la compétence du Tribunal du travail.

**Art. L. 417-5.**

Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, soit à la désignation d'un délégué à l'égalité, soit à la désignation d'un

délégué à la sécurité et à la santé, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Est passible des peines prévues à l'article 458 du Code pénal celui qui ne satisfait pas aux obligations inscrites aux articles L. 414-17 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 – Représentation des salariés dans les sociétés anonymes (L. 23 juillet 2015)

**Chapitre Premier à Chapitre V.** – (...) *(abrogés par la loi du 23 juillet 2015)*

## 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 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.** (RGD 22 décembre 2006)

Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1$^{er}$ et 60 bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance 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 ou membres du conseil de surveillance 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 ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article L. 426-1, paragraphe 2 doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent salariés occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de

surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance.

**Art. L. 426-4.** (L. 23 juillet 2015)

(1) (RGD 22 décembre 2006) Par dérogation aux dispositions de l'article 51, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont désignés par la ou les délégations du personnel par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle, parmi les salariés occupés dans l'entreprise. Leur désignation s'effectue au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée au paragraphe 1er de l'article L. 426-7.

(...) *(abrogé par la loi du 13 mai 2008)*

(2)[3] Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.

**Art. L. 426-5.**

(RGD 22 décembre 2006) Par dérogation aux dispositions de l'article L. 426-4, trois des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance 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.

(RGD 22 décembre 2006) 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 ou conseil de surveillance de la société assujettie et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(RGD 22 décembre 2006) A défaut de désignation des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel 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.** (RGD 22 décembre 2006)

Un salarié de la société ne peut être désigné membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance 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) (RGD 22 décembre 2006) Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. 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 membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance 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;

3 Nouvelle numérotation introduite suite à l'abrogation de l'ancien paragraphe (2).

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) (RGD 22 décembre 2006) 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 membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel visés par les dispositions du présent article.

**Art. L. 426-8.**

(1) (RGD 22 décembre 2006) Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

(2) (RGD 22 décembre 2006) Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel sont solidairement responsables avec les autres membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance 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.** (L. 23 juillet 2015)

(1) (RGD 22 décembre 2006) Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance 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 travail.

(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise les dispositions des paragraphes (4) à (6) de l'article L. 415-10 s'appliquent.

(3) (RGD 22 décembre 2006) Les dispositions du présent article sont applicables au licenciement des anciens membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats au siège de membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

**Art. L. 426-10.**

(1) (RGD 22 décembre 2006) Aucun des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel ne peut faire partie de plus de deux conseils d'administration ou conseils de surveillance.

(RGD 22 décembre 2006) En aucun cas, toutefois, ils ne peuvent être membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel 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.**

(RGD 22 décembre 2006) Dans les sociétés visées à l'article L. 426-1, des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel constituant au moins le tiers des membres du conseil d'administration ou conseil de surveillance 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.

(RGD 22 décembre 2006) Le président du conseil d'administration ou conseil de surveillance 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.

*Section 3. – Surveillance des sociétés anonymes*

**Art. L. 426-12.** (RGD 22 décembre 2006)

Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance 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.

*Section 4. – Participation des salariés en cas de fusion transfrontalière de sociétés*(L. 10 juin 2009)

**Art. L. 426-13.**

Les sections 1 et 2 du présent chapitre sont applicables en cas de fusion transfrontalière de sociétés au sens de l'article 257 alinéa 3 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

**Art. L. 426-14.**

(L. 3 juin 2016) Dans tous les cas les principes et modalités prévus à l'article 12, paragraphes 2, 3 et 4 du règlement (CE) n° 2157/2001 et les dispositions pour la participation des salariés prévues au Titre IV du Livre IV s'appliquent.

Il en est de même si les salariés bénéficiaient dans l'Etat membre d'origine d'une des sociétés fusionnées d'un régime de participation plus favorable que les dispositions nationales en la matière.

**Art. L. 426-15.**

(1) Les organes compétents des sociétés participant à la fusion transfrontalière peuvent choisir d'être soumis à l'article L.426-14 sans négociation préalable et à compter de la date d'immatriculation de la société issue de la fusion transfrontalière.

(2) L'organe spécial de négociation a le droit de décider à la majorité des deux tiers de ses membres représentant au moins deux tiers des salariés y compris les voix des membres représentant les salariés dans au moins deux Etats membres différents, de ne pas ouvrir de négociations, ou de mettre fin aux négociations déjà engagées, et de se fonder sur les règles de participation prévues aux sections 1 et 2 du présent chapitre.

**Art. L. 426-16.**

Toute société issue d'une fusion transfrontalière qui est régie selon un régime de participation des salariés est tenue de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les droits en matière de participation des salariés soient protégés en cas de fusion nationale ultérieure pendant un délai de trois ans après la fusion transfrontalière.

### 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) (RGD 22 décembre 2006) 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 membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance 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 – (L. 26 décembre 2012) 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.

(L. 26 décembre 2012) Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, on entend par «information», la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne.

Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, on entend par «consultation», l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne.

(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) (L. 26 décembre 2012) 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, point a) ou c), du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations 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) (L. 23 juillet 2015) La direction centrale, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, communique aux délégations du personnel des entreprises établies au Luxembourg ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, les informations indispensables à l'ouverture des négociations dont 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) (L. 7 mai 2018) Une fois par année de mandat, 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 concernent, 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.**

(1) (L. 26 décembre 2012) 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.

(2) (L. 26 décembre 2012) Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation visée au paragraphe précédent de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux des Etats visés à l'article L. 431-2.

Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application de l'article L. 432-7.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.

*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 L. 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.**

(...) *(abrogé par la loi du 26 décembre 2012)*

**Art. L. 432-7.**

(L. 26 décembre 2012) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 par l'entreprise de dimension européenne ou le groupe d'entreprises de dimension européenne, en allouant à chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat qui représente 10% du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des Etats visés à l'article L. 431-2, ou une fraction de ladite tranche.

Il est désigné un suppléant pour chaque membre effectif.

**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 salariés, 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 salariés 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 salariés 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 I[er] du présent livre, soit parmi les salariés 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 salariés 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) (L. 23 juillet 2015) Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.

(3) (...) *(abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

(4) (L. 23 juillet 2015) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises distinctes qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, les représentants desdits salariés 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.

(5) (L. 13 mai 2008) 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 salariés 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.**

(L. 26 décembre 2012) La direction centrale et les directions locales au sens du présent titre, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations. Au cas où les représentants 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) (L. 26 décembre 2012) Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

**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) (L. 26 décembre 2012) Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau européen. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du 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) (...) *(abrogé par la loi du 26 décembre 2012)*

**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 L. 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.** (L. 23 juillet 2015)

Les membres du groupe spécial de négociation représentant les travailleurs occupés au Luxembourg informent régulièrement du déroulement des travaux les délégations du personnel, 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 L. 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.

(L. 20 juillet 2017) L'accord visé au paragraphe 1er doit également s'étendre aux gens de mer.

**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. (L. 26 décembre 2012) 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 européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne, conformément aux législations ou pratiques nationales, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat.
3. les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et la délégation du personnel.
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. (L. 26 décembre 2012) la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne.
7. le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen.

**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 L. 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.

(3) (L. 26 décembre 2012) La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.

**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 constituante 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) (L. 26 décembre 2012) Le comité d'entreprise européen 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.**

(...) *(abrogé par la loi du 26 décembre 2012)*

(L. 26 décembre 2012) Pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

Il adopte son règlement intérieur.

**Art. L. 432-34.**

(L. 26 décembre 2012) Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs dans chacun des Etats visés à l'article L.431-2 par l'entreprise de dimension européenne ou le groupe d'entreprises de dimension européenne, en allouant à chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat qui représente 10% du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des Etats visés à l'article L.431-2, ou une fraction de ladite tranche.

Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.

**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.

(L. 23 juillet 2015) Les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs au niveau national, notamment les délégations du personnel.

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.**

(L. 26 décembre 2012) 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. Les directions locales en sont informées.

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) (L. 26 décembre 2012) Toutefois, sans préjudice de l'application de l'article L.432-41, et dans le cadre de leurs compétences, lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions 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 européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informés et consultés sur les circonstances exceptionnelles ou les décisions 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 circonstances exceptionnelles ou les décisions 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 salariés 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 salariés occupés au Luxembourg dans les comités d'entreprise et dans les structures précités 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 salariés 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 I[er] du présent livre parmi les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés.

(2) (L. 23 juillet 2015) Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.

(3) (...) *(abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

(4) (L. 23 juillet 2015) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, les représentants desdits salariés 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.

(5) (L. 13 mai 2008) 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 salariés 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.** (L. 23 juillet 2015)

Les représentants des salariés 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, ou, à défaut, l'ensemble des salariés dans les entreprises visées 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 salariés occupés au Luxembourg*

**Art. L. 433-1.**

Sont applicables aux représentants des salariés 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 salariés 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) (L. 23 juillet 2015) Les représentants des salariés occupés au Luxembourg ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'entreprise 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 salariés occupés au Luxembourg le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Le(s) représentant(s) des salariés 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 salariés 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 salariés 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. (L. 23 juillet 2015) au cas où les entreprises dont les salariés sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés occupés au Luxembourg en application du présent titre doit être exercée par celui-ci (ceux-ci) personnellement.

(5) (L. 23 juillet 2015) La mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans une des entreprises visées 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 à l'égalité ou de délégué à la sécurité et à la santé, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des salariés en application du livre III, titre I$^{er}$.

(6) (L. 26 décembre 2012) Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire suivant les dispositions prévues à l'article L.415-10.

*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 objectifs, 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. (L. 23 juillet 2015) aux délégations du personnel ainsi qu'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 I$^{er}$ à IV, du livre I$^{er}$, titre VI, relatifs aux rapports collectifs de travail.

*Section 4. – Surveillances, contentieux, sanctions pénales et dispositions transitoires*(L. 26 décembre 2012)

**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.

**Art. L.433-9.** (L. 26 décembre 2012)

(1) Sans préjudice de l'article L. 432-2, paragraphe (2), les accords visant l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension européenne valablement conclus ou révisés avant le 6 juin 2011 restent d'application, à condition qu'ils soient applicables à l'ensemble des travailleurs couverts par le Titre III du Livre IV du Code du travail et garantissent une représentation des travailleurs de l'ensemble des Etats visés à l'article L. 431-2 du Code du travail dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension européenne possède un établissement ou une entreprise.

(2) Les accords conclus à partir du 6 juin 2011 et avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas soumis aux obligations découlant de la présente loi, soit s'ils sont explicitement reconduits par les parties pour la durée prévue à l'accord, soit s'ils font l'objet d'une reconduction tacite, pour la durée prévue à l'accord.

(3) Lorsque les accords visés aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, qui avaient été conclus pour une durée déterminée, arrivent à expiration après l'entrée en vigueur de la présente loi, les parties à ces accords peuvent décider d'un commun accord de les reconduire ou de les réviser. Cet accord doit être écrit et daté et porter les signatures des représentants dûment habilités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et des travailleurs. A défaut d'accord écrit, les dispositions du Titre III du Livre IV du Code du travail telles que modifiées par la présente loi deviennent applicables.

## Titre IV – Implication des travailleurs dans la société européenne (RGD 22 décembre 2006)

### Chapitre Premier. – Dispositions générales

*Section 1. – Objet*

**Art. L. 441-1.**

Le présent Titre transpose la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne, visée au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001, pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

*Section 2. – Définitions*

**Art. L. 441-2.**

Aux fins du présent Titre, on entend par :

1. la «Société européenne»: une société constituée conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE);
2. les «sociétés participantes»: les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SE;
3. la «filiale d'une société»: une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante.
   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:

   a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou
   b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
   c) 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 c) de l'alinéa qui précède est présumée être l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

   Aux fins de l'application des deux alinéas qui précèdent, 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.

   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) N° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

   Une influence dominante au sens des dispositions qui précèdent 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.

   La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au sens des dispositions qui précèdent 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 membres, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si

l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, 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 le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;

4. la «filiale ou établissement concerné»: une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SE lors de la constitution de celle-ci;
5. les «représentants des travailleurs»: les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationales;
6. l'«organe de représentation»: l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;
7. le «groupe spécial de négociation»: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes ou de la SE, la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;
8. l'«implication des travailleurs»: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
9. l'«information»: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;
10. la «consultation»: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;
11. la «participation»: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:
    - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
    - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer;
12. l'«Etat membre»: un Etat membre de l'Union européenne et les autres pays membres de l'Espace économique européen visés par la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;
13. les «dispositions de référence»: les dispositions des articles L. 443-1 à L. 443-6.

## Chapitre 2. – Négociation d'un accord

### *Section 1. – Création d'un groupe spécial de négociation*

#### Art. L. 442-1.

(1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de

constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

Ils communiquent aux représentants des travailleurs des sociétés participantes et des filiales et établissements concernés des informations concernant l'identité des sociétés participantes, de leurs filiales et établissements, le nombre de travailleurs employés par chacun d'eux, le nombre de travailleurs couverts le cas échéant par un système de participation et de ceux qui ne le sont pas.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

1) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.
2) Dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si, conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés en question ou désignés à titre exclusif par les travailleurs desdites sociétés.

Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents visées à l'alinéa précédent selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre de membres élus ou désignés conformément au point 1).

Le droit à élire ou à désigner un membre supplémentaire cesse d'exister s'il s'avère que, conformément aux règles qui dans chaque pays régissent l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, cela entraînerait une double représentation des travailleurs des sociétés en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société participante suivante en termes de nombre de travailleurs.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de travailleurs concernés par le projet, ses fonctions prennent fin.

Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la SE ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.

Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%.

Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.

*Section 2. – Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg*

**Art. L. 442-2.**

(1) Les représentants des salariés occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément au Livre IV Titre Premier du présent Code, soit parmi les salariés, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste doit être pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, le membre suppléant emplaçant d'office le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci ou de vacance définitive du poste.

Les fonctions de membre effectif ou suppléant du groupe spécial de négociation prennent fin:

- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les salariés, quand la relation de travail cesse;
- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les représentants d'une organisation syndicale, quand ils cessent de faire partie de celle-ci.

Sauf décision contraire du groupe spécial de négociation, un nouveau suppléant sera élu ou désigné de la même manière que le suppléant initial en cas de remplacement définitif d'un membre effectif ou lorsque les fonctions du suppléant ont pris fin.

Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(2) (L. 23 juillet 2015) Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.

(3) (...) *(abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

(4) (L. 23 juillet 2015) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises distinctes qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article.

(5) (L. 13 mai 2008) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

(6) (L. 13 mai 2008) Les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions des paragraphes qui précèdent, les mandats effectifs et suppléants seront 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 auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(7) (L. 23 juillet 2015) Dans les entreprises occupant des salariés au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des salariés pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des salariés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(8) (L. 13 mai 2008) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque société

participante occupant des salariés au Luxembourg soit représentée, sans toutefois que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté.

Le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre du groupe spécial de négociation élu ou désigné conformément aux dispositions qui précèdent précise le groupe et le nombre de salariés représentés par celui-ci.

Lorsqu'il y a lieu d'élire ou de désigner un membre supplémentaire du groupe spécial de négociation, les salariés de la société participante en question ne sont représentés que par ce membre supplémentaire.

*Section 3. – Négociation d'un accord*

**Art. L. 442-3.**

(1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.

A cet effet, les organes compétents des sociétés participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci. A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de travailleurs que représente chaque membre dudit groupe.

(2) Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1er, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

(3) Sous réserve du paragraphe 5 ci-après, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix.

Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des travailleurs des sociétés participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article L. 441-2, point 11), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes. Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des travailleurs. L'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits.

(4) Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

(5) Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article L. 442-4. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée. Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

(6) Les majorités visées aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculées en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment de la création du groupe spécial de négociation. Par dérogation, le nombre de travailleurs à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe 5, alinéa 3 ci-dessus est celui des travailleurs présents au moment de ces demandes.

(7) Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. A moins que l'accord visé au paragraphe 4 ci-dessus ne le stipule autrement, chaque société participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le groupe spécial de négociation, cette prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

*Section 4. – Contenu de l'accord*

**Art. L. 442-4.**

(1) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 3, l'accord visé au paragraphe 1er de l'article L. 442-3 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

1. le champ d'action de l'accord;
2. la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;
3. les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
4. la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
5. les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
6. si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures;
7. si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la

désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
8. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

(2) L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées ci-après.

(3) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Le niveau de participation des travailleurs est censé équivalent lorsque les organes de la SE, au sens de l'article L. 441-2, point 11), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les travailleurs égale à celle existant au sein de la société qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

*Section 5. – Force obligatoire de l'accord*

**Art. L. 442-5.**

L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SE de même que toutes les sociétés participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

## Chapitre 3. – Dispositions de référence

*Section 1. – Application des dispositions de référence*

**Art. L. 443-1.**

(1) Les dispositions de référence sont applicables aux SE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

1. lorsque les parties en conviennent ainsi,
2. lorsque, dans le délai visé à l'article L. 442-3, paragraphe 2, aucun accord n'a été conclu et
   - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SE, et
   - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article L. 442-3, paragraphe 5, ou
3. lorsque l'accord visé à l'article L. 442-5 est frappé de nullité.

(2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles L. 443-5 et L. 443-6 ne s'appliquent que:

1. dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre imposant la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE;
2. dans le cas d'une SE constituée par fusion:
   - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
   - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs

employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;

3. dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
   - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
   - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai de deux mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer. En l'absence de décision du groupe spécial de négociation, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Ils en informent le groupe spécial de négociation.

(3) Les pourcentages visés aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculés en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent conformément au paragraphe 1er.

*Section 2. – Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs*

**Art. L. 443-2.**

(1) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l'ensemble des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(2) Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l'article L. 443-3 s'applique.

(3) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Les membres de l'organe de représentation d'une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

Le nombre de membres de l'organe de représentation d'une telle SE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend 9 membres au moins, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres, dont le président. Le comité restreint est chargé des affaires courantes.

(5) L'organe d'administration ou de direction de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.

(6) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

L'organe de représentation prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(7) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles L. 442-4, L. 442-5 et L. 443-1 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article L. 442-3, paragraphes 3 à 7, ainsi que l'article L. 442-3, paragraphe 2 et l'article L. 442-4 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article L. 442-4, auquel cas les termes «groupe spécial de négociation» sont remplacés par les termes «organe de représentation». Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

*Section 3. – Désignation des membres de l'organe de représentation des salariés occupés au Luxembourg*

**Art. L. 443-3.**

(1) Les salariés occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2001/86/CE, d'une SE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous.

(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(3) Les représentants des salariés effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les salariés.

(4) (L. 23 juillet 2015) Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.

(5) (...) *(abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

(6) (L. 23 juillet 2015) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises distinctes qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe (8) du présent article.

(7) (L. 13 mai 2008) Les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions des paragraphes qui précèdent, les mandats effectifs et suppléants seront 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 auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(8) (L. 13 mai 2008) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

*Section 4. – Dispositions de référence pour l'information et la consultation*

**Art. L. 443-4.**

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg sont régis par les règles ci-après:

1) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.
2) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point 3), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.
   L'organe d'administration ou de direction de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.
3) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe d'administration ou de direction de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.
   Lorsque l'organe d'administration ou de direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe d'administration ou de direction de la SE pour tenter de parvenir à un accord ou de concilier leurs points de vues.

   Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

   Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe d'administration ou de direction et notamment ne l'empêchent pas de prendre toute décision avant la réunion avec l'organe de représentation.
4) Les réunions d'information et de consultation sont présidées par le président de l'organe d'administration ou de direction de la SE.
   Avant toute réunion avec l'organe d'administration ou de direction de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les repréentants de l'organe d'administration ou de direction soient présents.
5) Sans préjudice de l'article L. 444-2, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.
6) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche.

7) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.
8) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE. Sauf accord contraire celle-ci met à disposition dans la mesure nécessaire pour permettre à l'organe de représentation, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La SE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SE met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.
   En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par l'organe de représentation, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la SE est limitée à un expert par tranche de 9 membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable. 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 SE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration ou de direction de la SE est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de ses organes en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

*Section 5. – Dispositions de référence pour la participation*

**Art. L. 443-5.**

(1) La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:

1) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE.
2) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. L'équivalence exigée reposera sur une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance dans la société participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SE, qui tient compte de la nature des organes vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation. Le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs, s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de travailleurs représentés avant la constitution de la SE et le nombre de travailleurs représentés à la suite de la constitution de la SE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article L. 443-1, paragraphe (2), si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation alloue l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par travailleurs représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SE,

sauf s'il dispose déjà d'un représentant, auquel cas il revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

(4) La désignation des membres attribués aux travailleurs s'opère selon les règles nationales des Etats membres où ces travailleurs sont occupés. En l'absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les travailleurs de l'Etat concerné.

(5) Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

*Section 6. – Désignation des membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE*

**Art. L. 443-6**

(1) (L. 23 juillet 2015) Les membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SE, désignés par la ou les délégations du personnel par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle parmi les salariés occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article L. 444-4.

(2) La répartition de ces membres entre salariés se fera au prorata de l'importance numérique respective des salariés 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 seront arrondies à l'unité immédiatement supérieure; en cas d'égalité du nombre des salariés, le sort décidera à défaut d'accord entre les délégations respectives.

Les délégations des salariés procéderont, 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 sont régies par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 426-4.

(4) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

## Chapitre 4. – Dispositions diverses

*Section 1. – Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des salariés*

**Art. L. 444-1.**

(1) L'organe d'administration ou de direction de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

(2) Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement visé à l'article L. 444-6, paragraphes (2) et (3). 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 du paragraphe 3 ci-dessous.

(3) La SE et les sociétés participantes ne peuvent être obligées à donner des informations que dans la mesure où, ce faisant, elles ne risquent pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de la SE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

*Section 2. – Obligation de confidentialité et de secret*

**Art. L. 444-2.**

(1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ainsi que les experts qui les assistent sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SE.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et 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 groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE ni les experts auxquels il a été fait appel.

(2) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe 1er s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée en vertu du présent Titre, 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.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.

*Section 3. – Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE*

**Art. L. 444-3.**

(1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des salariés exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des salariés de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles L. 415-11 et L. 415-12.

(2) Ils 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 de leurs missions leur conférées en vertu du présent Titre.

(3) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef d'établissement doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

(4) (L. 23 juillet 2015) Les modalités d'application des paragraphes 2 et 3 peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale et/ou les chefs des entreprises situées au Luxembourg, d'une part, les représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, l'organe de représentation ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation, d'autre part.

(5) (L. 23 juillet 2015) A défaut, et au cas où le représentant des salariés occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec une des entreprises concernées, le crédit d'heures fixé par le paragraphe 2 de l'article L. 415-5 est majoré de la manière suivante:

- au cas où les entreprises et établissements dont les salariés sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 salariés au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de salariés définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins, et de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l'organe de représentation ou dans la procédure d'information et de consultation.

Au cas où le(s) représentant(s) des salariés occupés au Luxembourg est (sont) un (des) délégués du personnel libérés en application du paragraphe 3 de l'article L. 415-5, le crédit d'heures visé au premier alinéa du présent paragraphe est reporté sur la délégation restante.

Toutefois la mission incombant au(x) représentant(s) des salariés occupés au Luxembourg en application du présent Titre doit être exercée par ceux-ci personnellement.

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des salariés de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au 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 salariés.

(L. 7 mai 2018) Ils ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année de mandat, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat luxembourgeois.

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 aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, aux représentants 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.

(7) (L. 23 juillet 2015) La mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans une des entreprises visées par le présent Titre ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (5) qui précède, avec celle de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des salariés en application du Titre Premier du Livre III du présent Code, relatif à la sécurité au travail.

*Section 4. – Statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg*

**Art. L. 444-4.**

(1) Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg seront élus ou désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance; leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre lorsqu'ils sont révoqués par l'organe ou l'instance qui les nomme ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils se trouvent liés cesse d'appartenir à la SE.

(3) Lorsqu'un représentant cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe 2, l'organe ou l'instance qui l'a nommé procédera à son remplacement.

Le nouveau titulaire achèvera le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, alinéas 3 à 6, 52 et 60bis-15 en tant qu'il fait renvoi aux premières dispositions citées de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne sont pas applicables aux représentants visés par les dispositions du présent article.

(5) Les représentants des travailleurs sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance.

(6) Ils sont solidairement responsables avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, alinéa 2, et de l'article 60bis-18, alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

*Section 5. – Détournement de procédure*

**Art. L. 444-5.**

Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation de la SE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation aura lieu. Cette négociation sera régie par les règles suivantes:

1) Elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des travailleurs de nouvelles filiales ou établissements de la SE.
2) Les articles L. 442-1 à L. 443-1 s'appliquent mutatis mutandis, les références aux sociétés participantes étant remplacées par des références à la SE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SE étant remplacées par des références au moment où les négociations échouent et le terme «groupe spécial de négociation» étant remplacé par «l'organe de représentation».

*Section 6. – Mesures destinées à assurer le respect du présent Titre*

**Art. L. 444-6.**

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent Titre.

(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 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 organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

Est passible des mêmes peines, celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée à ce titre, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation ou d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

(3) En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues au paragraphe 2 seront portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.

(4) Le Livre I$^{er}$ du Code pénal ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par le présent Titre.

*Section 7. – Relation entre le présent Titre et d'autres dispositions*

**Art. L. 444-7.**

(1) Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE étendant au Royaume-Uni ladite directive, le Livre IV, Titre III ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article L. 442-3, paragraphe 5, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions du Livre IV, Titre III sont applicables.

(2) Le Chapitre VI du Titre II, du Livre IV n'est pas applicable aux SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

*Section 8. – Relation entre le présent Titre et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne*

**Art. L. 444-8.**

Une SE peut valablement être constituée et immatriculée au Luxembourg sans qu'il y ait lieu de créer un groupe spécial de négociation ni de négocier un accord sur l'implication des travailleurs lorsque les dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

*Section 9. – Juridiction compétente*

**Art. L. 444-9.**

Sans préjudice des articles L. 444-2 et L. 444-6, les contestations à naître du présent Titre sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;

- les accords sur l'implication des travailleurs;
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;
- la relation entre le présent Titre et d'autres dispositions visées à l'article L. 444-7.

## Titre V – Implication des salariés dans la société coopérative européenne (L. 18 mars 2009)

### Chapitre Premier. – Dispositions générales

*Section 1. – Objet*

**Art. L. 451-1.**

Le présent Titre transpose la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne, visée au règlement (CE) N° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003, pour ce qui concerne l'implication des salariés.

*Section 2. – Définitions*

**Art. L. 451-2.**

Aux fins du présent Titre, on entend par:

1. la «Société coopérative européenne»: une société coopérative constituée conformément au règlement (CE) N° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne (SCE);
2. les «entités juridiques participantes»: les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SCE;
3. la «filiale d'une entité juridique ou d'une société coopérative participante»: une entreprise sur laquelle ladite entité juridique ou société coopérative exerce une influence dominante.
   Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entité juridique ou une société coopérative établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entité juridique ou d'une société coopérative:

   a) détient la majorité du capital souscrit de l'entité juridique ou de la société coopérative, ou
   b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entité juridique ou la société coopérative, ou
   c) peut nommer plus de la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'entité juridique ou de la société coopérative.

   Si plusieurs entités juridiques ou sociétés coopératives remplissent les critères précités, l'entité juridique ou la société coopérative remplissant la condition sous c) de l'alinéa qui précède est présumée être l'entité juridique ou la société coopérative qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

   Aux fins de l'application des deux alinéas qui précèdent, les droits de vote et de nomination que détient l'entité juridique ou la société coopérative qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre

entité juridique ou société coopérative contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entité juridique ou de la société coopérative qui exerce le contrôle ou de toute autre entité juridique ou société coopérative contrôlée.

Une entité juridique ou une société coopérative n'est pas une entité juridique ou une société coopérative qui exerce le contrôle d'une autre entité juridique ou une société coopérative 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) N° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

Une influence dominante au sens des dispositions qui précèdent 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.

La législation applicable pour déterminer si une entité juridique ou une société coopérative est une entité juridique ou une société coopérative qui exerce le contrôle au sens des dispositions qui précèdent est celle de l'Etat membre dont relève l'entité juridique ou la société coopérative en question.

Au cas où la législation régissant l'entité juridique ou la société coopérative concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats membres, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entité juridique ou la société coopérative est une entité juridique ou une société coopérative qui exerce le contrôle au cas où le représentant de l'entité juridique ou de la société coopérative est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'entité juridique ou de la société coopérative employant le plus grand nombre de salariés est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;

4. la «filiale ou établissement concerné»: une filiale ou un établissement d'une entité juridique participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SCE lors de la constitution de celle-ci;
5. les «représentants des salariés»: les représentants des salariés prévus par la législation ou la pratique nationales;
6. l'«organe de représentation»: l'organe représentant les salariés, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des salariés d'une SCE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SCE;
7. le «groupe spécial de négociation»: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des entités juridiques participantes la fixation de modalités relatives à l'implication des salariés au sein de la SCE;
8. l'«implication des salariés»: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des salariés peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
9. l'«information»: le fait que l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés sont informés, par l'organe compétent de la SCE, sur les questions qui concernent la SCE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des salariés d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SCE;
10. la «consultation»: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés et l'organe compétent de la SCE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des salariés, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SCE;
11. la «participation»: l'influence qu'a l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés sur les affaires d'une entité juridique:

- en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de l'entité juridique; ou
- en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ou de s'y opposer;

12. l'«Etat membre»: un Etat membre de l'Union européenne et les autres pays membres de l'Espace économique européen visés par la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des salariés;
13. les «dispositions de référence»: les dispositions des articles L. 453-1 à L. 453-6.

## Chapitre 2. – Négociation d'un accord

### *Section 1. – Création d'un groupe spécial de négociation*

**Art. L. 452-1.**

(1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des entités juridiques participantes établissent le projet de constitution d'une SCE, ils prennent, dès que possible, les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations concernant l'identité des entités juridiques participantes et des filiales ou établissements, ainsi que le nombre de leurs salariés, pour engager des négociations avec les représentants des salariés des entités juridiques sur les modalités relatives à l'implication des salariés dans la SCE.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les salariés des entités juridiques participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

1) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de salariés employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les entités juridiques participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de salariés employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de salariés employés par les entités juridiques participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.
2) Dans le cas d'une SCE constituée par voie de fusion, il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si, conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les salariés d'une ou de plusieurs coopératives participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SCE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés coopératives en question ou désignés à titre exclusif par les salariés desdites sociétés coopératives.
   Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés coopératives d'Etats membres différents visées à l'alinéa qui précède selon l'ordre décroissant du nombre de salariés qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre de membres élus ou désignés conformément au point 1).

   Le droit d'élire ou de désigner un membre supplémentaire cesse d'exister s'il s'avère que, conformément aux règles qui dans chaque pays régissent l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, cela entraînerait une double représentation des salariés des sociétés coopératives en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société coopérative participante suivante en termes de nombre de salariés.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SCE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de salariés concernés par le projet, ses fonctions prennent fin.

Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la SCE ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.

Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SCE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points 1) et 2) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%.

Les dirigeants des entités juridiques compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.

*Section 2. – Désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg*

**Art. L. 452-2.**

(1) Les représentants des salariés occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément au Livre IV Titre Premier du présent Code, soit parmi les salariés, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité pour un secteur particulièrement important de l'économie et signataires d'une convention collective applicable dans une entité juridique participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste doit être pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, le membre suppléant remplaçant d'office le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci ou de vacance définitive du poste.

Les fonctions de membre effectif ou suppléant du groupe spécial de négociation prennent fin:

- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les salariés, quand la relation de travail cesse;
- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les représentants d'une organisation syndicale, quand ils cessent de faire partie de celle-ci.

Sauf décision contraire du groupe spécial de négociation, un nouveau suppléant sera élu ou désigné de la même manière que le suppléant initial en cas de remplacement définitif d'un membre effectif ou lorsque les fonctions du suppléant ont pris fin.

Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(2) (L. 23 juillet 2015) Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.

(3) (...) *(abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

(4) (L. 23 juillet 2015) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises distinctes qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des salariés de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 ci-après est applicable.

(5) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

(6) Les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions des paragraphes qui précèdent, les mandats effectifs et suppléants seront 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 auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(7) (L. 23 juillet 2015) Dans les entreprises occupant des salariés au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des salariés pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des salariés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(8) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque entité juridique participante occupant des salariés au Luxembourg soit représentée, sans toutefois que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté.

Le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre du groupe spécial de négociation élu ou désigné conformément aux dispositions qui précèdent précise le groupe et le nombre de salariés représentés par celui-ci.

Lorsqu'il y a lieu d'élire ou de désigner un membre supplémentaire du groupe spécial de négociation, les salariés de l'entité juridique participante en question ne sont représentés que par ce membre supplémentaire.

### *Section 3. – Négociation d'un accord*

**Art. L. 452-3.**

(1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des entités juridiques participantes négocient les modalités relatives à l'implication des salariés au sein de la SCE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.

A cet effet, les organes compétents des entités juridiques participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SCE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci.

A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de salariés que représente chaque membre dudit groupe.

(2) Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent.

Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée ci-dessus, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

(3) Sous réserve du paragraphe 5 ci-après, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des salariés. Chaque membre dispose d'une voix.

Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des salariés, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des salariés employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SCE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de salariés employés par les sociétés coopératives participantes, ou
- dans le cas d'une SCE constituée par tout autre moyen, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des salariés des entités juridiques participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SCE au sens de l'article L. 451-2, point 11), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des entités juridiques participantes.

Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des salariés. L'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits.

(4) Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des salariés appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire.

Les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de salariés, du début des négociations.

(5) Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des salariés qui est en vigueur dans les Etats membres où la SCE emploie des salariés. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article L. 452-4. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des salariés, comportant les voix de membres représentant des salariés employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SCE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société coopérative qui doit être transformée.

Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des salariés de la SCE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

(6) Les majorités visées aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de salariés employés sont calculées en prenant en considération le nombre de salariés présents au moment de la création du groupe spécial de négociation.

Par dérogation, le nombre de salariés à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe 5, alinéa 4 ci-dessus est celui des salariés présents au moment de ces demandes.

(7) Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les entités juridiques participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

A moins que l'accord visé au paragraphe 4 ci-dessus ne le stipule autrement, chaque entité juridique participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le groupe spécial de négociation, cette prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

*Section 4. – Contenu de l'accord*

**Art. L. 452-4.**

(1) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 3 ci-dessous, l'accord visé au paragraphe 1er de l'article L. 452-3 conclu entre les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

1. le champ d'action de l'accord;
2. la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SCE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des salariés de la SCE et de ses filiales ou établissements;
3. les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
4. la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
5. les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
6. si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures;
7. si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris, le cas échéant, le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SCE que les salariés auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les salariés puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
8. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation y compris, si cela est nécessaire, lorsqu'après la création de la SCE des modifications interviennent dans la structure de la SCE, de ses filiales et de ses établissements.

(2) L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées ci-après.

(3) Dans le cas d'une SCE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des salariés, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société coopérative qui doit être transformée en SCE.

Le niveau de participation des salariés est censé équivalent lorsque les organes de la SCE, au sens de l'article L. 451-2, point 11), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les salariés égale à celle existant au sein de l'entité juridique qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

*Section 5. – Force obligatoire de l'accord*

**Art. L. 452-5.**

L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SCE de même que toutes les entités juridiques participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs salariés et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

## Chapitre 3. – Dispositions de référence

*Section 1. – Application des dispositions de référence*

**Art. L. 453-1.**

(1) Les dispositions de référence sont applicables aux SCE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

1. lorsque les parties en conviennent ainsi,
2. lorsque, dans le délai visé à l'article L. 452-3, paragraphe 2, aucun accord n'a été conclu et
   - que l'organe compétent de chacune des entités juridiques participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SCE, et
   - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article L. 452-3, paragraphe 5, ou
3. lorsque l'accord visé à l'article L. 452-5 est frappé de nullité.

(2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles L. 453-5 et L. 453-6 ne s'appliquent que:

1. dans le cas d'une SCE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre imposant la participation des salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société coopérative transformée en SCE;
2. dans le cas d'une SCE constituée par fusion:
   - si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés coopératives participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des salariés employés dans l'ensemble des sociétés coopératives participantes; ou
   - si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés coopératives participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des salariés employés dans l'ensemble des sociétés coopératives participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
3. dans le cas d'une SCE constituée par tout autre moyen:
   - si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des salariés employés dans l'ensemble des entités juridiques participantes; ou
   - si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des salariés employés dans l'ensemble des entités juridiques participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

   S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes entités juridiques participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SCE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des entités juridiques participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai de deux mois à compter du moment où les organes

compétents des entités juridiques participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer.

En l'absence de décision du groupe spécial de négociation, il appartient aux organes compétents des entités juridiques participantes de choisir la forme de participation. Ils en informent le groupe spécial de négociation.

(3) Les pourcentages visés aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de salariés employés sont calculés en prenant en considération le nombre de salariés présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent conformément au paragraphe 1er.

*Section 2. – Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des salariés*

**Art. L. 453-2.**

(1) L'organe de représentation est composé de salariés de la SCE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des salariés ou à défaut par l'ensemble des salariés.

(2) Pour la désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg, l'article L. 453-3 s'applique.

(3) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de salariés employés dans chaque Etat membre par les entités juridiques et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de salariés employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de salariés employés par les entités juridiques participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Les membres de l'organe de représentation d'une SCE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

Le nombre de membres de l'organe de représentation d'une telle SCE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend neuf membres au moins, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres, dont le président. Le comité restreint est chargé des affaires courantes.

(5) L'organe d'administration ou de direction de la SCE est informé de la composition de l'organe de représentation.

(6) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

L'organe de représentation prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(7) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles L. 452-4, L. 452-5 et L. 453-1 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article L. 452-3, paragraphes 2 à 7 et l'article L. 452-4 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article L. 452-4, auquel cas les termes «groupe spécial de négociation» sont remplacés par les termes «organe de représentation».

Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

*Section 3. – Désignation des membres de l'organe de représentation des salariés occupés au Luxembourg*

**Art. L. 453-3.**

(1) Les salariés occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2003/72/CE, d'une SCE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous.

(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(3) Les représentants des salariés effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les salariés.

(4) (L. 23 juillet 2015) Le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par la délégation du personnel.

Au cas où des représentants effectifs et supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article est applicable.

(5) (...) *(abrogé par la loi du 23 juillet 2015)*

(6) (L. 23 juillet 2015) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises distinctes qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des salariés de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 ci-après est applicable.

(7) Les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions des paragraphes qui précèdent, les mandats effectifs et suppléants seront 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 auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(8) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

*Section 4. – Dispositions de référence pour l'information et la consultation*

**Art. L. 453-4.**

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SCE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg sont régis par les règles ci-après:

1) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SCE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.
2) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point 3), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe compétent de la SCE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe compétent, au sujet de l'évolution des activités de la SCE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.
   L'organe compétent de la SCE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses membres. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, les actions touchant à la responsabilité sociale des entreprises, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.
3) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe compétent de la SCE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SCE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.
   Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SCE pour tenter de parvenir à un accord ou de concilier leurs points de vues.

   Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des salariés directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

   Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe compétent et notamment ne l'empêchent pas de prendre toute décision avant la réunion avec l'organe de représentation.
4) Les réunions d'information et de consultation sont présidées par le président de l'organe compétent de la SCE.
   Avant toute réunion avec l'organe compétent de la SCE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe compétent soient présents.
5) Sans préjudice de l'article L. 454-4, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des salariés de la SCE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.
6) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix.
7) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.
8) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SCE. Sauf accord contraire celle-ci met à disposition dans la mesure nécessaire pour permettre à l'organe de représentation, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La SCE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à

l'organe de représentation ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SCE met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.
En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par l'organe de représentation, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la SCE est limitée à un expert par tranche de neuf membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable. 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 SCE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe compétent de la SCE est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de ses organes en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

*Section 5. – Dispositions de référence pour la participation*

**Art. L. 453-5.**

(1) La participation des salariés dans la SCE est régie par les dispositions suivantes:

1) Dans le cas d'une SCE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des salariés continuent de s'appliquer à la SCE.
2) Dans les autres cas de constitution d'une SCE, les salariés de la SCE, de ses filiales et établissements ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SCE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SCE.

L'équivalence exigée reposera sur une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance dans l'entité juridique participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SCE, qui tient compte de la nature des organes vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation.

Le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs, s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de salariés représentés avant la constitution de la SCE et le nombre de salariés représentés à la suite de la constitution de la SCE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article L. 453-1, paragraphe (2), si aucune des entités juridiques participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SCE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des salariés.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les salariés des différents Etats membres, ou de la façon dont les salariés de la SCE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des salariés de la SCE employés dans chaque Etat membre. Si les salariés d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation alloue l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par salariés représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SCE, sauf s'il dispose déjà d'un représentant, auquel cas il revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de salariés.

(4) La désignation des membres représentant les salariés s'opère selon les règles nationales des Etats membres où ces salariés sont occupés. En l'absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les salariés de l'Etat concerné.

(5) Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SCE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les salariés est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les membres de la société coopérative, y compris le droit de vote.

*Section 6. – Désignation des membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe compétent*

**Art. L. 453-6.**

(1) Les membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe compétent d'une SCE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SCE, 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 salariés occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article L. 454-6.

(2) Les règles du scrutin et le contentieux électoral sont régis par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 426-4.

(3) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

## Chapitre 4. – Dispositions diverses

*Section 1. – Dispositions applicables aux SCE constituées exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques*

**Art. L. 454-1.**

(1) Dans le cas d'une SCE constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble au moins 50 salariés dans au moins deux Etats membres, les dispositions des articles L. 452-1 à L. 453-6 s'appliquent.

(2) Dans le cas d'une SCE constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble moins de 50 salariés ou 50 salariés ou plus dans un même Etat membre, l'implication des salariés est régie par les dispositions suivantes:

- au sein de la SCE proprement dite, les dispositions de l'Etat membre dans lequel le siège statutaire de la SCE est situé et qui sont applicables aux entités du même type sont d'application,
- au sein de ses filiales et établissements, les dispositions de l'Etat membre dans lequel les filiales et établissements sont situés et qui sont applicables aux entités du même type sont d'application. Dans le cas du transfert d'un Etat membre à un autre du siège d'une SCE régie par les règles de participation, des droits de participation des salariés d'un niveau au moins équivalent continuent d'être applicables.

(3) Si, après l'immatriculation d'une SCE visée au paragraphe 2, au moins un tiers des salariés de la SCE et de ses filiales et établissements dans deux Etats membres différents le demandent, ou si le seuil de salariés atteint ou dépasse le seuil de 50 dans au moins deux Etats membres, les dispositions des articles L. 452-1 à L. 453-6 s'appliquent.

Dans ce cas, les termes «entités juridiques participantes» et «filiales et établissements concernés» sont remplacés par les termes «SCE» et «filiales et établissements de la SCE», respectivement.

*Section 2. – Participation à l'assemblée générale ou aux assemblées de sections ou de branches*

**Art. L. 454-2.**

Dans les limites fixées à l'article 59, paragraphe 4, du règlement (CE) No 1435/2003, les salariés de la SCE ou leurs représentants seront habilités à participer à l'assemblée générale ou, le cas échéant, à l'assemblée de section ou de branche, et y auront le droit de vote, dans les circonstances suivantes:

1) lorsque les parties le décident dans l'accord visé à l'article L. 452-4, ou
2) lorsqu'une société coopérative régie par un système de ce type se transforme en SCE, ou
3) lorsque, dans le cas d'une SCE constituée par d'autres moyens que la transformation, une société coopérative participante était régie par un système de ce type et
   i) que les parties ne parviennent pas à un accord tel que visé à l'article L. 452-4 au cours de la période fixée à l'article L. 452-3, et
   ii) que l'article L. 453-5 est applicable, et
   iii) que la société coopérative participante régie par un système de ce type, en vigueur dans les sociétés coopératives participantes concernées avant l'immatriculation de la SCE, a la proportion la plus élevée en matière de participation, au sens de l'article L. 452-1, point 11.

*Section 3. – Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des salariés*

**Art. L. 454-3.**

(1) La direction des établissements d'une SCE et les organes de surveillance ou d'administration des filiales et des entités juridiques participantes et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour les représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des salariés.

(2) Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement visé à l'article L. 454-8, paragraphes 2 et 3.

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 du paragraphe 3 ci-dessous.

(3) La SCE et les entités juridiques participantes ne peuvent être obligées à donner des informations que dans la mesure où, ce faisant, elles ne risquent pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de la SCE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

(4) En cas de contestation du refus de communication une des parties ou les deux conjointement peut saisir l'Office national de conciliation qui statuera dans les délais fixés au paragraphe 7 de l'article L. 166-2.

*Section 4. – Obligation de confidentialité et de secret*

**Art. L. 454-4.**

(1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE ainsi que les experts qui les assistent sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SCE.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et 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 groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SCE ni les experts auxquels il a été fait appel.

(2) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe 1er s'applique aussi aux représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée en vertu du présent Titre, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des salariés auxquels des informations ont été transmises en application du présent Titre et des accords en découlant.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.

*Section 5. – Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE*

**Art. L. 454-5.**

(1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des salariés exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE qui sont des salariés de la SCE, de ses filiales ou établissements ou d'une entité juridique participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles L. 415-11 et L. 415-12.

(2) (L. 23 juillet 2015) Ils ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'entreprise ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur salaire, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en vertu du présent Titre.

(3) (L. 23 juillet 2015) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef d'entreprise doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir un salaire inférieur à celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

(4) (L. 23 juillet 2015) Les modalités d'application des paragraphes 2 et 3 peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale ou les chefs des entreprises situées au Luxembourg, d'une part, les représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, l'organe de représentation ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation, d'autre part.

(5) (L. 23 juillet 2015) A défaut, et au cas où le représentant des salariés occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec une des entreprises concernées, le crédit d'heures fixé par le paragraphe (2) de l'article L. 415-5 est majoré de la manière suivante:

- au cas où les entreprises dont les salariés sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections 500 salariés au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de salariés définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins, et 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 salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l'organe de représentation ou dans la procédure d'information et de consultation.

Au cas où le(s) représentant(s) des salariés 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 au premier alinéa du présent paragraphe est reporté sur la délégation restante.

Toutefois la mission incombant au(x) représentant(s) des salariés occupé(s) au Luxembourg en application du présent Titre doit être exercée par celui (ceux)-ci personnellement.

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des salariés de la SCE, de ses filiales ou établissements ou d'une entité juridique participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de salaire 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 salariés.

(L. 7 mai 2018) Ils ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année de mandat, les dépenses de salaire afférentes étant prises en charge par l'Etat luxembourgeois.

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 aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, aux représentants 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.

(7) (L. 23 juillet 2015) La mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans une des entreprises visées par le présent Titre ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe 5 qui précède, avec celle de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité et à la santé, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des salariés en application du Titre Premier du Livre III du présent Code, relatif à la sécurité au travail.

### *Section 6. – Statut particulier des représentants des salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg*

#### Art. L. 454-6.

(1) Les représentants des salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg seront élus ou désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance; leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et de cessation de la relation de travail. Il prend fin en outre lorsqu'ils sont révoqués par l'organe ou l'instance qui les nomme ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils se trouvent liés cesse d'appartenir à la SCE.

(3) Lorsqu'un représentant cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe 2, l'organe ou l'instance qui l'a nommé procédera à son remplacement. Le nouveau titulaire achèvera le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, alinéas 3 à 6, 52 et 60bis-15 en tant qu'il fait renvoi aux premières dispositions citées de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne sont pas applicables aux représentants visés par les dispositions du présent article.

(5) Les représentants des salariés sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance.

(6) Ils sont solidairement responsables avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, alinéa 2, et de l'article 60bis-18, alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

*Section 7. – Détournement de procédure*

**Art. L. 454-7.**

Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SCE, l'organe de représentation de la SCE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les salariés de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation aura lieu.

Cette négociation sera régie par les règles suivantes:

1) Elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des salariés de nouvelles filiales ou établissements de la SCE.
2) Les articles L. 452-1 à L. 453-1 sont applicables et les références aux entités juridiques participantes sont remplacées par des références à la SCE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SCE étant remplacées par des références au moment où les négociations échouent et le terme «groupe spécial de négociation» étant remplacé par «l'organe de représentation».

*Section 8. – Mesures destinées à assurer le respect du présent Titre*

**Art. L. 454-8.**

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent Titre.

(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 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 organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

Est passible des mêmes peines, celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des représentants des salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée à ce titre, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation ou d'un représentant des salariés dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

(3) En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues au paragraphe 2 seront portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.

(4) Le Livre I[er] du Code pénal ainsi que les articles 131-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par le présent Titre.

*Section 9. – Relation entre le présent Titre et d'autres dispositions*

**Art. L. 454-9.**

(1) Lorsqu'une SCE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE étendant au Royaume-Uni ladite directive, le Livre IV, Titre III ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales.

Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article L. 452-3, paragraphe 5, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions du Livre IV, Titre III sont applicables.

(2) Le Chapitre VI du Titre II, du Livre IV n'est pas applicable aux SCE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

*Section 10. – Relation entre le présent Titre et le cadre général relatif à l'information et la consultation des salariés dans la Communauté européenne*

**Art. L. 454-10.**

Une SCE peut valablement être constituée et immatriculée au Luxembourg sans qu'il y ait lieu de créer un groupe spécial de négociation ni de négocier un accord sur l'implication des salariés lorsque les dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des salariés dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

*Section 11. – Juridiction compétente*

**Art. L. 454-11.**

Sans préjudice des articles L. 454-4 et L. 454-8, les contestations à naître du présent Titre sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des salariés occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des salariés;
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des salariés;
- le statut et la protection des représentants des salariés;
- la relation entre le présent Titre et d'autres dispositions visées à l'article L. 454-9;
- les abus allégués dans les conditions de l'article L. 454-7.

# 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 salaire 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.

(L. 23 juillet 2015) Au sens de l'alinéa qui précède il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux au niveau approprié, d'un côté, l'employeur et, d'un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail sinon, à défaut, les salariés concernés.

**Art. L. 511-5.** (L. 23 décembre 2016)

La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.[34]

(L. 24 novembre 2021) La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3.

(L. 24 novembre 2021) Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.

**Art. L. 511-6.**

(1) (L. 23 juillet 2015) 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 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 salariés touchés. Les informations à renseigner dans la demande peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

34 Dérogation temporaire du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021

(L. 24 novembre 2021) Par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail, la réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants du Code du travail, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale et homologué conformément à l'article L. 513-3 du Code du travail.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.

(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 salariés d'avoir été informés préalablement des intentions de la direction de l'entreprise.

(5) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 511-7.**

(1) (L. 23 décembre 2016) 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 L. 511-4, paragraphe 1er.

(2) (L. 22 décembre 2006) Chaque nouvelle demande d'une entreprise à l'intérieur de la période visée à l'article 511-4, paragraphe (1) entraîne un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise par le secrétariat du comité de conjoncture.

Sur base de cet avis, le comité de conjoncture avisera le Gouvernement en Conseil du maintien des dispositions visées à l'article L. 511-3 au profit de l'entreprise intéressée.

Après avoir procédé à un examen approfondi, le secrétariat du Comité de conjoncture effectue le suivi de l'évolution des entreprises bénéficiant des décisions visées par l'article L. 511-4, paragraphes (2), (3) et (4).

**Art. L. 511-8.** (L. 23 juillet 2015)

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 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 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 salariés étrangers et apatrides résidant régulièrement au Grand-Duché sont assimilés aux salariés luxembourgeois.

Les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidant régulièrement au Grand-Duché.

**Art. L. 511-10.**

Sont à considérer comme salariés régulièrement occupés par l'entreprise, tels que visés à l'article L. 511-9, les salariés qui:

1. (L. 24 novembre 2021) sont légalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3;
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. 13 mai 2008) L'indemnité de compensation est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires, à l'exception toutefois des cotisations d'assurance contre les accidents et des cotisations dues en matière de prestations familiales.

Les cotisations patronales de sécurité sociale restent à charge de l'employeur.

**Art. L. 511-12.** (L. 23 décembre 2016)

L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L. 511-5.

**Art. L. 511-13.**

(1) (L. 18 janvier 2012) La liquidation, sur le Fonds pour l'emploi, de la subvention incombe à l'Agence pour le développement 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 salariés concernés par le chômage partiel. Cette signature vaut confirmation de la part des salariés qu'ils ont touché les indemnisations.

(4) (L. 18 janvier 2012) Cette déclaration de créance, accompagnée des décomptes mensuels individuels, est à introduire auprès de l'Agence pour le développement 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.** (L. 20 juin 2020)

(1) Les subventions accordées sur base de déclarations erronées sont à restituer.

Les subventions accordées sur base de déclarations délibérément fausses et dès qu'il y a un manquement délibéré dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés concernés ou que des subventions ont servi à des fins autres que le paiement des salaires, le bénéficiaire doit restituer la totalité des sommes perçues sur base de l'ensemble des demandes introduites et le bénéfice du chômage partiel est retiré avec effet immédiat à l'entreprise concernée.

(2) Les infractions aux dispositions de l'alinéa 1$^{er}$ sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

(3) Le présent article s'applique également pour les subventions accordées au titre de l'article L. 512-10.

**Art. L. 511-15.**

(L. 18 janvier 2012) 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 salarié est tenu d'accepter toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée qui lui est proposée par son employeur ou par l'Agence pour le développement 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) (L. 23 juillet 2015) 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 ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail. Il soumet ensuite à l'Agence pour le développement 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 prédits 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.** (L. 23 juillet 2015)

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 ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

**Art. L. 511-21.**

(L. 18 janvier 2012) La coordination des travaux extraordinaires incombe à l'Agence pour le développement 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 salarié 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 salaire étant toutefois subordonné à l'approbation préalable du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(3) Lorsque le salarié ne consent pas à subir ces conséquences, le contrat de travail peut être dénoncé par l'employeur ou par le salarié conformément aux dispositions légales en vigueur.

**Art. L. 511-23.**

Lorsqu'une entreprise, occupant moins de cent cinquante salariés, 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.**

(L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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 salaire en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire, est également applicable aux salariés occupés à des travaux extraordinaires d'intérêt général.

*Section 4. – Mesures diverses*

**Art. L. 511-27.** (L. 22 décembre 2006)

(1) L'employeur, qui occupe régulièrement au moins quinze salariés, doit notifier au secrétariat du Comité de conjoncture tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement.

(2) Cette notification peut se faire par voie électronique.

(3) Le secrétariat dresse un relevé mensuel des notifications reçues et le soumet pour information et discussion aux membres du Comité de conjoncture, qui s'engagent au respect d'une obligation de discrétion professionnelle à cet égard.

**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 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 I[er] 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.

(L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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 abrogée par la loi du 21 décembre 2007)*

*Section 3.[19] – Mesures d'intervention sur le marché de l'emploi*

**Art. L. 512-4.[19]**

(L. 23 juillet 2015) Lorsque le seuil 1 est atteint, aucune autorisation d'établissement au sens de la loi du 2 septembre 2011 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. (L. 23 juillet 2015) aux salariés en activité, aux retraités et aux bénéficiaires d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une indemnité de préretraite dont respectivement le salaire, la pension, l'indemnité d'attente, l'indemnité professionnelle d'attente ou l'indemnité de préretraite 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. 512-5.[19]**

Dans l'intérêt de la rééducation professionnelle et du recyclage des salariés 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. 512-6.[19]**

(L. 18 janvier 2012) L'employeur qui occupe du personnel cumulant le salaire, en espèces ou en nature, lui versé avec une pension de vieillesse, dont le niveau dépasse celui du salaire social minimum,

19 Renumérotation introduite suite à l'abrogation de l'ancienne section 3 ayant contenu l'ancien article L. 512-4.

luxembourgeoise ou non, est tenu de déclarer ce personnel à l'Agence pour le développement 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 salarié.

**Art. L. 512-7.**[19]

[20](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. 512-8.**[21]

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 salaire 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. 512-9.**[21]

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. 512-10.**[21]

(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.

20 En cas de chômage partiel de source structurelle conformément à l'article L. 512-7, la réduction de la durée de travail peut excéder par mois cinquante pour cent de la durée de travail, sans pouvoir dépasser en fin d'année la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés équivalente à dix mois, à condition que le plan de maintien dans l'emploi, prévu à l'alinéa 2 de l'article 2, soit accompagné d'un plan de redressement conformément à l'article L. 512-10 (Voir loi du 19 décembre 2014, Mém. A - 246 du 23 décembre 2014, p. 4804). La mesure prévue est valable jusqu'au 31 décembre 2016 et pendant cette période et par dérogation à l'article L.511-12 du Code du travail, l'indemnité de compensation versée par l'employeur est entièrement remboursée par l'Etat (L. 18 décembre 2015, Mém. A - 254 du 24 décembre 2015, p. 6174).

21 Renumérotation introduite suite à l'abrogation de l'ancienne section 3 ayant contenu l'ancien article L. 512-4.

(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 salariés restants, de réinsertion des salariés 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 4.*[21] *– Mesures contractuelles de réduction des coûts de production dans l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi*

**Art. L. 512-11.**[21]

(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 salarié aux normes minimales inscrites dans les lois et règlements relatifs aux conditions du travail et à la protection des 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 5.[22] – Mesures d'application générale et de solidarité nationale en cas d'aggravation de la situation économique et sociale*

**Art. L. 512-12.[22]**

(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 salaires 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 6.[22] – Sanctions pénales*

**Art. L. 512-13.[22]**

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.

22 Renumérotation introduite suite à l'abrogation de l'ancienne section 3 ayant contenu l'ancien article L. 512-4.

## Chapitre III. – Etablissement d'un plan de maintien dans l'emploi (L. 22 décembre 2006)

### Art. L. 513-1.

(1) Sur base du relevé prévu à l'article L. 511-27, le Comité de conjoncture, sur initiative de la présidence ou d'un de ses membres, peut inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3.

(2) En vue de pouvoir prendre une décision sur l'opportunité de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi en toute connaissance de cause, le Comité de conjoncture peut demander à son secrétariat de procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

(3) La réalisation de cet examen peut être confiée à des experts externes. La portée exacte de l'examen peut être précisée par voie de règlement grand-ducal.

(4) Les conclusions de l'examen sont communiquées par le secrétariat aux membres du Comité de conjoncture qui s'engagent au respect d'une obligation de discrétion professionnelle à cet égard.

### Art. L. 513-2.

(1) Hormis les cas prévus à l'article L. 513-1, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, peuvent également prendre l'initiative commune d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, lorsqu'ils pressentent des problèmes d'ordre économique/financier dans l'entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives en termes d'emplois.

(2) Dans ce cas, la partie la plus diligente informera le secrétariat du Comité de conjoncture du début des discussions.

### Art. L. 513-3.

(1) Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des discussions entre les partenaires sociaux, qui devront notamment porter sur les sujets suivants:

- application de la législation sur le chômage partiel;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte;
- travail volontaire à temps partiel;
- recours à des comptes épargne-temps;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre;
- (L. 24 novembre 2021) accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes, y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement;
- période d'application du plan de maintien dans l'emploi;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi;

- (L. 3 août 2010) mesures spéciales pour salariés âgés.

(L. 24 novembre 2021) Tout plan de maintien dans l'emploi comprend obligatoirement une section destinée à donner une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise concernée en vue de garantir sa pérennité à court, moyen et long terme, en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise.

(2) Les discussions pourront également englober les salariés licenciés au cours de la période de référence de trois mois respectivement six mois et ayant déclenché l'invitation à établir un plan de maintien dans l'emploi.

(3) Le plan de maintien dans l'emploi est signé par les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, et transmis au secrétariat du Comité de conjoncture.

(4) Le secrétariat soumet le plan de maintien dans l'emploi pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui statue sur avis du Comité de conjoncture.

(L. 24 novembre 2021) Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1er ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoie un programme de formation détaillé et chiffré.

Si le plan de maintien dans l'emploi prévoit des départs volontaires ou des réductions d'effectif, il prévoit également obligatoirement un accompagnement individuel externe des salariés concernés.

(5) Le secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi.

(6) Au cas où les discussions entre partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, n'aboutiraient pas à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, un rapport retraçant le contenu et les conclusions des discussions et signé par toutes les parties est adressé à la présidence du Comité de conjoncture.

**Art. L. 513-4.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Pour les besoins d'application des dispositions du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale et, d'un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens des articles L. 161-3 à L. 161-8 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

(2) La délégation du personnel peut dans le cas d'entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective de travail étendre leur mandat de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale.

## 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 salarié 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 salarié

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 salariés non qualifiés âgés de plus de dix-huit ans occupés à plein temps;
3. (L. 23 juillet 2015) tombant dans le champ d'application de l'article L. 551-6, paragraphe (2), à condition que la première décision de reclassement professionnel 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 salariés non qualifiés âgés de plus de dix-huit ans occupés à plein temps.

Pour le salarié à temps partiel embauché sur un poste de travail libéré partiellement par un salarié admis à la préretraite progressive, les conditions d'obtention de l'indemnité de chômage prévues à l'alinéa qui précède ne sont pas applicables.

(3) (L. 18 janvier 2012) En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au courant d'une période d'indemnisation.

**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.** (L. 22 décembre 2006)

Pour être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le salarié doit répondre aux conditions d'admission suivantes:

1. être chômeur involontaire;
2. être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée et au plus tard six mois avant le terme du contrat dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée 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. (L. 8 avril 2018) être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères relatifs au niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide temporaire au réemploi, à l'aptitude professionnelle, à l'aptitude physique et psychique, au trajet journalier et à la situation familiale, au régime de travail, à la promesse d'embauche et aux conditions de travail sont fixés par règlement grand-ducal, et ceci sans préjudice de l'application des dispositions des articles L.551-1 à L.552-4.
5. (...) *(abrogé par la loi du 31 octobre 2012)*;
6. être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics et avoir introduit une demande d'octroi d'indemnité de chômage complet;
7. remplir la condition de stage définie à l'article L. 521-6.
8. (L. 8 avril 2018) n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière dans une société ;
9. n'est pas titulaire d'une autorisation d'établissement.

(L. 8 avril 2018) Les salariés qui ne remplissent pas une des conditions posées sous les points 8 et 9 ci-avant peuvent néanmoins être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet en précisant dans leur demande d'admission qu'ils y ont droit après application de l'article L.521-18.

Le salarié est tenu de remettre à l'Agence pour le développement de l'emploi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées pour permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'établir un décompte des indemnités de chômage dues compte tenu des revenus accessoires touchés.

En cas de non-remise des bulletins concernant l'impôt sur le revenu au courant de l'année subséquente à l'année d'imposition, le chômeur indemnisé est tenu de rembourser les indemnités de chômage touchées.

En cas de fausse déclaration et sans préjudice des peines pénales prévues aux articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement de l'emploi les indemnités de chômage perçues.

**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) (L. 29 mars 2023) Dans les cas d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, 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. 18 janvier 2012) L'Agence pour le développement 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 salarié 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) (L. 29 mars 2023) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires 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, 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 ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié 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 salarié dans les cas visés au présent paragraphe.

(6) (L. 29 mars 2023) Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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.

(L. 18 janvier 2012) Lorsque l'Agence pour le développement de l'emploi procède à l'exécution du jugement ou de l'arrêt ordonnant le remboursement visé à l'alinéa qui précède, le salarié 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 salarié.

(7) (L. 18 janvier 2012) 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 salarié qui a introduit auprès de l'Agence pour le développement 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.

(8) (L. 8 avril 2018) Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

**Art. L.521-4bis.** (L. 8 avril 2018)

Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision.

Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur.

**Art. L. 521-5.**

N'est pas à considérer comme apte au travail, au sens des dispositions de l'article L. 521-3, le salarié dont la capacité de travail est réduite de deux tiers et plus de la capacité normale d'un salarié, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle.

*Section 3. – Condition de stage*

**Art. L. 521-6.** (L. 22 décembre 2006)

(1) Répondent à la condition de stage prévue à l'article L. 521-3, le salarié occupé à plein temps et le salarié 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 travail, 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.

Ne peuvent être comptées pour le calcul du stage que les 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 50% (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 chômage indemnisé ou des périodes d'attente d'une décision portant sur l'octroi d'une pension d'invalidité à prendre par les juridictions sociales compétentes.

(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 12 mois qui suit la fin des droits lorsque les conditions de stage prévues au présent article sont de nouveau 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.

*Section 4. – Conditions d'inscription*

**Art. L. 521-7.**

Pour bénéficier de l'indemnité de chômage complet, le salarié 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.

(...) *(abrogé par la loi du 18 janvier 2012)*

**Art. L. 521-8.** (L. 22 décembre 2006)

(1) Sous réserve des dispositions des paragraphes 2 et 3 ci-après, le droit à l'indemnité de chômage complet prend cours au plus tôt à partir de la première journée de l'expiration de la relation de travail, à condition que le salarié se fasse inscrire comme demandeur d'emploi le jour même 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) sont à considérer comme faisant partie de la relation de travail les périodes de préavis légal rémunéré ou non ainsi que les périodes d'incapacité de travail temporaire dépassant ou suivant l'expiration de la relation de travail.

(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 deux semaines au maximum.

(4) Aucune indemnité n'est toutefois due ni pour une journée de chômage isolée, ni pour le samedi et/ou le dimanche constituant la ou les uniques journées de chômage.

*Section 5. – Obligations*

**Art. L. 521-9.** (L. 22 décembre 2006)

(1) (L. 18 janvier 2012) Les bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet sont tenus de se présenter aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(L. 8 avril 2018) Ils peuvent être dispensés, pour une durée maximale de vingt-cinq jours ouvrables par an, de l'observation de l'alinéa qui précède. Cette dispense est accordée à raison d'un douzième par mois entier d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi. L'Agence pour le développement de l'emploi l'accorde sur requête du demandeur d'emploi, à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi, ou les possibilités d'offres d'emploi déclarées à l'Agence pour le développement de l'emploi s'y opposent.

(2) Le chômeur indemnisé 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) La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne l'arrêt définitif des indemnités de chômage complet à partir du premier jour de non-présentation pour toute la période encore due.

(4) (L. 18 janvier 2012) L'Agence pour le développement de l'emploi propose à chaque demandeur d'emploi sans emploi à la recherche d'un emploi, qui vient s'inscrire auprès des bureaux de placement, la conclusion d'une convention de collaboration individualisée.

Cette proposition se fera au plus tard avant la fin de leur troisième mois d'inscription pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de trente ans et au plus tard avant la fin de leur sixième mois d'inscription pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans.

(L. 18 janvier 2012) La convention fixera les droits et obligations respectifs des services de l'Agence pour le développement de l'emploi et du chômeur. Elle contiendra une partie générale détaillant les procédures régissant les relations entre les deux parties ainsi qu'une partie spécifique axée sur le profil et les besoins individuels du demandeur et fixant, dans la mesure du possible, son plan d'insertion respectivement de réinsertion.

(L. 18 janvier 2012) Un règlement grand-ducal précisera le contenu de la convention de collaboration individualisée.

(5) (L. 18 janvier 2012) Le refus par le chômeur indemnisé d'un emploi approprié ou d'une mesure active en faveur de l'emploi proposée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, avant de pouvoir faire l'objet d'un refus ou d'un retrait des indemnités de chômage complet tel que prévu par l'article

L. 527-1, paragraphe (1), donne lieu à un débat contradictoire entre le conseiller professionnel et le demandeur d'emploi.

(L. 8 avril 2018) La condition d'être prêt à accepter tout emploi approprié prévue au point 4 de l'article L.521-3 n'est pas applicable pour une durée maximale de six mois au chômeur indemnisé qui, sur demande et après avoir reçu l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, prépare au cours de la période d'indemnisation la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise existante, dans laquelle il ne détenait et ne détient pas de parts, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans laquelle il viendra à détenir la majorité du capital. Cette demande doit être introduite et accordée au plus tard avant la fin du sixième mois d'indemnisation par le demandeur d'emploi indemnisé. Elle doit être accompagnée d'un plan d'affaires, d'un plan financier ainsi que d'une attestation délivrée par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions qu'il remplit les conditions pour la délivrance d'une autorisation d'établissement.

Si la durée de la période d'indemnisation restant à courir au moment de l'accord de l'ADEM est inférieure à six mois, celle-ci peut être prolongée en application du paragraphe 5 de l'article L.521-11.

Un suivi de l'avancement du projet de création d'entreprise est assuré par l'Agence pour le développement de l'emploi ou par un expert désigné par elle.

Dans le cadre de ce suivi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu et, le cas échéant, le revenu des collectivités se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées déterminent les revenus qui sont portés en déduction de l'indemnité de chômage en application du paragraphe 1 de l'article L.521-18.

En cas de fausses déclarations, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement pour l'emploi les indemnités de chômage perçues à partir de la date de l'accord prévu à l'alinéa ci-avant, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées.

(6) (L. 18 janvier 2012) Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L. 527-1.

**Art. L. 521-10.**

(1) Les salariés 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 salariés 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) (L. 18 janvier 2012) Les institutions de sécurité sociale peuvent être appelées à fournir aux services compétents de l'Agence pour le développement 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.** (L. 22 décembre 2006)

(1) La durée de l'indemnisation est égale à la durée de travail, calculée en mois entiers, effectuée au cours de la période servant de référence au calcul de la condition de stage. Les journées de travail dépassant un mois sont à considérer comme mois entier.

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, le total des journées travaillées est arrondi au mois entier.

(2) L'indemnité de chômage complet ne peut dépasser la durée prévue au paragraphe (1) par période de vingt-quatre mois.

(3) Sans préjudice des autres conditions d'admission visées aux articles L. 521-3 à L. 521-5, le droit à l'indemnité de chômage du chômeur indemnisé âgé de cinquante ans accomplis et dont les droits à l'indemnisation sont épuisés conformément aux dispositions du paragraphe (2) qui précède est maintenu, à sa demande, pour une période de:

- douze mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de trente années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension;
- neuf mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de vingt-cinq années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension;
- six mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de vingt années au moins d'assurance obligatoire de l'assurance pension.

(4) (L. 18 janvier 2012) Le directeur de l'Agence pour le développement 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 (2) du présent article et qui ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du paragraphe (3).

Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède un règlement grand-ducal définira le chômeur indemnisé 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 (3) du présent article 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 (2) du présent article, 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.

(5) (L. 20 juillet 2017) Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé affecté à des stages et cours conformément aux dispositions de l'article L.523-1, paragraphe 1er 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 2.

(L. 20 juillet 2017) Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé affecté à une tâche d'utilité publique conformément aux dispositions de l'article L.523-1, paragraphe 2 est allongé d'une période égale à la durée effective de l'affectation à cette tâche au cours de la période d'indemnisation initiale.

(L. 3 août 2010) Le droit à l'indemnité de chômage complet du chômeur indemnisé ayant été licencié par une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis six mois au moins au moment du licenciement et de celui ayant perdu son emploi suite à la cessation des affaires de l'employeur telle que prévue à l'article L.125-1 du Code du travail est 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 (2) du présent article.

(6) Le droit à l'indemnité de chômage complet proratisée du chômeur indemnisé engagé en remplacement d'un salarié admis à la préretraite progressive conformément aux dispositions des articles L. 584-1 à L. 584-7 est maintenu pendant la durée de la préretraite du salarié concerné.

(7) Lorsque l'indemnisation du chômage complet est prolongée sur la base des dispositions des paragraphes (2) à (5), la période de référence de vingt-quatre mois, visée au paragraphe (2), 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. (L. 18 janvier 2012) en cas de refus non justifié du chômeur de participer à des stages, cours ou travaux d'utilité publique lui assignés par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément au paragraphe (3) de l'article L. 523-1.

(L. 18 janvier 2012) Lorsque le chômeur ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration individualisée, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut décider soit le retrait de l'indemnité de chômage complet pendant une période allant de cinq jours à trois mois soit le retrait définitif du droit à l'indemnité.

(2) Le salarié 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.

(3) (L. 8 avril 2018) L'indemnité de chômage est suspendue si le bénéficiaire touche la rente professionnelle d'attente prévue à l'article 111 premier paragraphe et à l'article 112 du Code de la sécurité sociale. Il en est de même pendant la durée de la dispense, accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi sur base de l'alinéa deux du premier paragraphe de l'article L.521-9, laquelle ne peut être imputée pour le calcul de la durée d'indemnisation du chômeur.

**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 salarié sans emploi, sans pouvoir être supérieur au salaire brut qui lui reviendrait en cas d'occupation

comme salarié 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 salariés 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'un 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.

(L. 30 novembre 2017) Toutefois, la dégressivité du plafond fixée aux deux alinéas qui précèdent n'est ni applicable aux chômeurs appelés à bénéficier d'une préretraite-ajustement en vertu de l'article L. 582-2 ni aux chômeurs remplissant les conditions d'admission à la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit. 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 salarié 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 salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Les pertes de salaire 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) (L. 18 janvier 2012) La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.

(3) (L. 12 avril 2019) Dans le cadre de mesures de réduction de la durée de travail et de salaire dues à des périodes de chômage partiel ou suite à des mesures prévues dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions conformément à l'article L.513-3, le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur base du salaire brut effectivement touché

par le salarié sans emploi au cours des trois mois ayant précédé la période de chômage partiel ou l'acceptation de la mesure prévue au plan de maintien dans l'emploi. Il en est de même pour le salarié en période d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps pour lequel le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur base du salaire brut effectivement touché au cours des trois mois ayant précédé la période visée.

**Art. L. 521-16.**

(1) Lorsqu'il s'agit de l'indemnisation de salariés occupés à temps partiel ou de salariés 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 le salaire antérieur 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 salarié.

**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) (L. 12 avril 2019) 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 du salaire de référence visé 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. Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus visés au présent alinéa.

Cette règle ne s'applique pas aux revenus de travail dont continue à jouir le salarié 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) (L. 18 janvier 2012) Pour la détermination du montant dépassant les plafonds visés aux paragraphes (1) et (2), l'Agence pour le développement 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) (L. 18 janvier 2012) Le versement de l'indemnité de chômage peut être tenu en suspens tant que les pièces requises n'ont pas été communiquées à l'Agence pour le développement de l'emploi.

(5) Les dispositions des paragraphes (1) à (4) sont inapplicables au salaire 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 I[er] 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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.** (L. 22 décembre 2006)

(1) Les périodes de stage ou de cours visés au paragraphe (1) de l'article L. 523-1 sont assimilées 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) (L. 8 avril 2018) Le concours de la section spéciale du Fonds pour l'emploi au sens de l'article L.631-2, paragraphe (2) du Code du travail est également attribué aux institutions publiques et privées qui organisent des cours de préformation, d'initiation, de formation professionnelle complémentaires, à l'intention de demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi, dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre l'institution formatrice et le Ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

Une indemnité de formation de quarante-et-un euros et soixante-sept cents[23] par mois à l'indice 100 du coût de la vie est attribuée aux demandeurs d'emploi non-indemnisés inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi participant régulièrement et sur injonction de l'Agence pour le développement de l'emploi, à une mesure de formation visée par l'alinéa qui précède. Au cas où la mesure de formation n'est pas à temps complet, l'indemnité de formation est proratisée.

Est considéré comme participant régulièrement à une mesure de formation, le demandeur d'emploi présentant un taux de fréquentation d'au moins quatre-vingts pour cent de la durée totale des cours.

Les mesures de formation visées à l'alinéa 1 ainsi que d'autres mesures de préparation, d'évaluation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'État, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif ou à un stage non rémunéré auprès d'entreprises privées, ainsi qu'à un stage non rémunéré organisé par les institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif auprès d'entreprises privées.

(2) (L. 20 juillet 2017) Moyennant une occupation temporaire indemnisée, le chômeur indemnisé peut être affecté à une tâche déclarée d'utilité publique par règlement grand-ducal. Dans ce cas il a droit à une indemnité complémentaire qui n'est pas considérée comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L.521-18, mais est soumise aux charges sociales et fiscales conformément aux dispositions de l'article L.521-4, paragraphe 3.

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés, de travail de dimanche et de travail insalubre, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires afférentes s'appliquent et sont à charge du promoteur.

23 323 € Indice 775,17.

Le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa qui précède ne sont pas considérés comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L.521-18.

Un règlement grand-ducal fixera les modalités pratiques relatives aux occupations temporaires indemnisées et fixera le montant de l'indemnité complémentaire.

La durée de l'occupation temporaire indemnisée est limitée à six mois au maximum, renouvellements compris.

Sur une période de douze mois le promoteur ne peut bénéficier que d'une seule occupation temporaire indemnisée pour un même poste, sauf si la première occupation temporaire a été interrompue avant son échéance pour des raisons inhérentes à la personne.

Pour les chômeurs de plus de cinquante ans l'occupation temporaire indemnisée peut être prolongée au-delà des six mois visés dans les limites de l'article L.521-11, paragraphe 3.

Pour les chômeurs âgés de plus de cinquante ans, bénéficiant d'une occupation temporaire indemnisée, arrivant en fin de période d'indemnisation, l'occupation temporaire indemnisée peut être prolongée au-delà des limites définies et pour une durée maximale de douze mois renouvelable.

Par dérogation à l'article L.521-11, paragraphe 5 la période d'indemnisation est prolongée en conséquence.

Par dérogation à l'article L.521-14, paragraphe 1er le montant de l'indemnité de chômage servie pendant cette période ne peut pas être supérieur au salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

La décision d'une telle prolongation exceptionnelle est prise par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(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 professionnalisation et contrat de réinsertion-emploi (L. 18 décembre 2015)

### Art. L. 524-1.

(1) (L. 20 juillet 2017) Un stage de professionnalisation peut être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de trente ans au moins ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis un mois au moins.

Ce stage est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi visés à l'alinéa qui précède une réelle perspective d'emploi à la fin du stage de professionnalisation ou du contrat de réinsertion-emploi subséquent.

(2) Ce stage est non rémunéré et ne peut excéder la durée de six semaines. Si le demandeur d'emploi visé ci-dessus est considéré comme hautement qualifié la durée peut être portée à neuf semaines sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Est considéré comme hautement qualifié un demandeur d'emploi qui peut se prévaloir au moins de trois années d'études supérieures réussies.

Le stage est soumis à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au payement des cotisations afférentes prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

(3) En cas de placement en stage le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

(L. 8 avril 2018) De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement

handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

(4) En cas de placement en stage le chômeur non indemnisé touche une indemnité fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

(5) (L. 20 juillet 2017) À la fin du stage l'entreprise utilisatrice informera par écrit l'Agence pour le développement de l'emploi sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'intérieur de l'entreprise.

Si le demandeur d'emploi n'est pas embauché par l'entreprise à la fin du stage, celle-ci renseignera l'Agence pour le développement de l'emploi sur les compétences acquises par le demandeur d'emploi durant le stage ainsi que sur les éventuelles déficiences constatées.

Dans ce cas, le droit à l'indemnité de chômage complet est allongé d'une période égale à la durée effective du stage de professionnalisation.

(6) En cas d'embauche du demandeur d'emploi dès la fin du stage l'employeur peut demander d'obtenir les aides prévues à l'article L.541-1.

(L. 8 avril 2018) Si l'embauche du demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins au moment de la conclusion du stage de professionnalisation ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants est faite moyennant un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois.

Le remboursement n'est dû et versé que douze mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai légale, conventionnelle ou contractuelle.

**Art. L. 524-2.**

(1) Un contrat de réinsertion-emploi, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis un mois au moins.

Ce contrat est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir aux demandeurs d'emploi visés à l'alinéa qui précède une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat de réinsertion-emploi.

(2) Le contrat de réinsertion-emploi est conclu entre le promoteur, le demandeur d'emploi et l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 524-3.**

Un tuteur est désigné par le promoteur pour assister et encadrer le demandeur d'emploi pendant la durée du contrat de réinsertion-emploi. Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat, le promoteur et le tuteur établissent avec le demandeur d'emploi un plan de formation, envoyé en copie à l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 524-4.**

(1) En cas de placement en contrat de réinsertion-emploi le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

(L. 8 avril 2018) De même, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente, d'une rente professionnelle d'attente, ou du revenu pour personnes gravement

handicapées en garde le bénéfice augmenté d'une indemnité complémentaire fixée à quarante-et-un euros et soixante-sept cents[24] à l'indice 100 et bénéficie de deux jours de congé par mois.

Au cas où son indemnité de chômage, son indemnité d'attente, son indemnité professionnelle d'attente ou son revenu pour personnes gravement handicapées est inférieure au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, le demandeur d'emploi touche une indemnité versée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum pour salariés non qualifiés augmentée d'une indemnité complémentaire fixée à 323 euros à l'indice 775,17.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité versée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum pour salariés non qualifiés et bénéficie de deux jours de congé par mois.

(3) L'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires, la part patronale étant prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 524-5.**

Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés est versée par le promoteur 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 demandeurs d'emploi.

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. 524-6.**

Le promoteur 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.

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés et de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires afférentes s'appliquent aux demandeurs d'emploi sous contrat de réinsertion-emploi.

**Art. L. 524-7.**

(1) Le contrat de réinsertion-emploi 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.

(2) Si le contrat de réinsertion-emploi est conclu immédiatement après le stage de professionnalisation et avec le même promoteur, sa durée doit être réduite de la durée du stage.

**Art. L.524-8.**

(1) En cas d'embauche du demandeur d'emploi dès la fin du contrat de réinsertion-emploi la durée de celui-ci, augmentée le cas échéant de la durée d'un stage de professionnalisation qui l'a immédiatement précédé, est assimilée à une période d'essai au sens des articles L.121-5 et L.122-11.

De plus l'employeur peut demander d'obtenir les aides prévues à l'article L.541-1.

(2) En cas de recrutement de personnel, le promoteur est obligé d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat de réinsertion-emploi, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de réinsertion-emploi est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

24 323 € Indice 775,17.

Le promoteur doit en informer le bénéficiaire en temps utile s'il répond aux qualifications et profil exigés.

Celui-ci dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

**Art. L.524-9.**

Les périodes d'occupation en stage de professionnalisation et sous contrat de réinsertion-emploi sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

**Art. L.524-10.**

L'Agence pour le développement 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'Agence pour le développement de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Les coûts relatifs à l'établissement d'un tel bilan de compétences sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L.524-11.**

Le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, ne peut refuser, sans motif valable, le stage de professionnalisation, le contrat de réinsertion-emploi ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Lorsque le demandeur d'emploi refuse, sans motif valable, le stage de professionnalisation ou le contrat de réinsertion-emploi ou l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Pour le stage de professionnalisation et le contrat de réinsertion-emploi le fait que l'occupation ne réponde pas aux critères d'un emploi approprié tel que défini par le règlement grand-ducal pris en exécution de l'article L.521-3 est considéré comme motif valable de refus.

## Chapitre V. – Chômage des indépendants

**Art. L. 525-1.** (L. 22 décembre 2006)

(1) (L. 18 janvier 2012) Peuvent solliciter l'application des dispositions du titre II du livre V, les salariés 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 ou par un cas de force majeure, lorsqu'ils s'inscrivent comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ils doivent justifier de deux années au moins d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité.

Toutefois, pour la computation de la période de stage de deux 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.

Les demandeurs d'emploi doivent être domiciliés sur le territoire luxembourgeois au moment de la cessation de leur activité.

(2) (L. 18 janvier 2012) Conformément à l'article L. 521-7, les salariés indépendants doivent s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les six mois suivant la fin de leur activité.

(3) En cas d'admission au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le salarié indépendant ayant cessé ses activités du fait d'un tiers, en raison d'un cas de force majeure, pour raisons médicales ou du fait de difficultés économiques et/ou financières a droit à une indemnité correspondant à quatre-vingts pour cent respectivement quatre-vingt-cinq pour cent en cas de charge de famille, du revenu ayant servi pour les deux derniers exercices cotisables comme assiette cotisable auprès d'une des caisses de pension compétentes.

Pour les périodes d'affiliation à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels respectivement à la Caisse de pension agricole, sont uniquement prises en considération pour le calcul du revenu, conformément à l'alinéa qui précède, que les périodes pendant lesquelles les cotisations sociales auprès du Centre commun de la Sécurité sociale ont effectivement été réglées.

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 pour salarié non-qualifié.

(L. 8 avril 2018) Pour le travailleur indépendant n'ayant pas suffi aux obligations de paiement des cotisations sociales, l'indemnité de chômage est ramenée à quatre-vingts respectivement quatre-vingt-cinq pour cent du salaire social minimum pour salarié non-qualifié.

## Chapitre VI. – Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active

### Art. L. 526-1.

(L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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.**

(L. 18 janvier 2012) 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 salariés non qualifiés du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Agence pour le développement de l'emploi ou «l'Office national d'inclusion sociale»[27] ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

## Chapitre VII. – Dispositions administratives

**Art. L. 527-1.**

(1) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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) (L. 24 juillet 2020) Les décisions de refus ou de retrait visées au paragraphe 1er, les décisions de clôture du dossier, de refus d'attribution, de retrait ou de recalcul de l'indemnité compensatoire, les décisions de refus d'attribution, de recalcul, de retrait temporaire ou définitif de l'indemnité professionnelle d'attente et les décisions de refus d'attribution, de retrait, de fixation et d'adaptation de la participation au salaire des travailleurs en reclassement interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe prévues au titre V du présent livre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et 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 motivée et 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.

(L. 18 janvier 2012) La commission spéciale se compose de trois membres titulaires représentant les employeurs et de trois membres titulaires représentant les salariés; 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 du Comité permanent du Travail et 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) (L. du 4 juin 2024) Contre les décisions prises par la commission spéciale un recours est ouvert au requérant débouté et au ministre ayant l'Emploi et le Travail dans ses attributions. Ce recours est porté devant le Conseil arbitral des assurances sociales conformément aux articles 454 à 455*sexties* du Code de la sécurité sociale; il n'a pas d'effet suspensif.

(L. du 4 juin 2024) 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 de la sécurité sociale conformément aux articles 454 à 455*sexties* du Code de la sécurité

27 L'article 50 de la loi du 28 juillet 2018 dispose que «Toute référence au «Service national d'action sociale» s'entend comme référence à l'«Office national d'inclusion sociale».».

sociale. Pour les personnes demeurant hors du Grand-Duché de Luxembourg, ce délai est augmenté des délais de l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile.

(4) (L. du 4 juin 2024) 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. L'article 456 du Code de la sécurité sociale est applicable. Pour les personnes demeurant hors du Grand-Duché de Luxembourg, ce délai est augmenté des délais de l'article 167 du NouveauCode de procédure civile.

(5) (...) *(abrogé par la loi du 4 juin 2024)*

**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.**

(L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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 salaire 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 salariés et les apprentis, ci-après dénommés les salariés, 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 salaire sans qu'il y ait interruption des relations d'emploi, ont droit à l'octroi d'une indemnité compensatoire de salaire 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 salariés, 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 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 salariés 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 salarié désigné par la délégation du personnel.

**Art. L. 531-4.**

(L. 18 janvier 2012) L'employeur est tenu d'informer l'Agence pour le développement 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. 18 janvier 2012) L'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application des dispositions qui précèdent.

(2) (L. 18 janvier 2012) Les décisions sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement 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) (L. du 4 juin 2024) 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'Agence pour le développement de l'emploi. Ce recours est porté devant le Conseil arbitral des assurances sociales conformément aux articles 454 à 455*sexties* du Code de la sécurité sociale; il n'a pas d'effet suspensif.

(L. du 4 juin 2024) 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 de la sécurité sociale conformément aux articles 454 à 455*sexties* du Code de la sécurité sociale. Pour les personnes demeurant hors du Grand-Duché de Luxembourg, ce délai est augmenté des délais de l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile.

(4) (L. du 4 juin 2024) 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. L'article 456 du Code de la sécurité sociale

est applicable. Pour les personnes demeurant hors du Grand-Duché de Luxembourg, ce délai est augmenté des délais de l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile.

(5) (...) *(abrogé par la loi du 4 juin 2024)*

## 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 salaire pour les pertes de salaire subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans l'entreprise.

(2) (L. 18 janvier 2012) Toutefois, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur avis de l'Agence pour le développement 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) (L. 23 juillet 2015) Avant d'introduire une demande en obtention d'une subvention auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, le chef d'entreprise est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important au sens des articles L.161-3 à L.161-8 dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

(2) (L. 18 janvier 2012) L'employeur est tenu d'informer l'Agence pour le développement 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 salariés concernés, au plus tard le jour ouvrable suivant celui de l'interruption.

(L. 18 janvier 2012) Copie en est adressée incessamment par l'Agence pour le développement de l'emploi au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

### Art. L. 532-4.

(L. 18 janvier 2012) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions décide, sur avis de l'Agence pour le développement 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 salariés 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) (L. 18 janvier 2012) Toutefois, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi, admettre au bénéfice des dispositions du chapitre Ier et du chapitre II du présent titre les salariés 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) (L. 18 janvier 2012) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur avis de l'Agence pour le développement 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 salariés 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 salariés effectivement occupés sur ce lieu de travail le jour de la survenance du chômage.

(2) L'indemnité compensatoire de salaire n'est pas due pour ces absences temporaires.

(3) L'indemnité compensatoire de salaire 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 salaire est due tant pour les heures de chômage isolées que pour les journées entières ou consécutives de chômage.

### Art. L. 533-4.

(L. 18 janvier 2012) 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 salariés 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'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 533-5.**

(L. 18 janvier 2012) Les salariés sont tenus d'accepter toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée qui leur est offerte par l'Agence pour le développement de l'emploi ou leur employeur, sous peine de suppression du droit à l'indemnité compensatoire de salaire pour la semaine en cours, ou, en cas de récidive, pour le mois en cours.

Sous peine des mêmes sanctions, les salariés 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.

(L. 18 janvier 2012) Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le 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'Agence pour le développement 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 L. 521-3.

**Art. L. 533-7.**

(L. 18 janvier 2012) Tant l'employeur que l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent obliger les salariés 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 salariés 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 salariés répondant aux conditions qui précèdent est tenu de leur verser une indemnité compensatoire de salaire 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 salaire 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 salarié 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 salarié.

Les sanctions prévues à l'article L. 533-5 sont applicables aux salariés 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 salarié 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 salariés 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 salaire est fixé à quatre-vingts pour cent du salaire horaire moyen brut effectivement touché par le salarié 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 salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins.

Sont compris dans le salaire horaire brut au sens de l'alinéa qui précède les indemnités pécuniaires de maladie et les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

L'indemnité compensatoire de salaire est soumise aux charges fiscales et sociales généralement prévues en matière de salaires, à l'exception toutefois des cotisations d'assurance contre les accidents et des cotisations dues en matière de prestations familiales.

Le salaire horaire brut au sens des alinéas qui précèdent d'un salarié rémunéré au mois est obtenu en divisant le salaire mensuel brut 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. 22 décembre 2006) L'indemnité compensatoire de salaire avancée par l'employeur concerné en vertu des dispositions du présent titre est prise en charge par l'employeur et par le fonds pour l'emploi selon les modalités suivantes:

1. l'indemnité compensatoire de salaire correspondant à la première tranche de seize heures perdues au maximum par mois de calendrier est prise en charge par l'employeur;
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 salaire avancée par l'employeur pour les heures de travail perdues au-delà de la tranche telle que définie au point 1 ci-dessus;
3. (L. 18 janvier 2012) le versement de l'indemnité compensatoire de salaire 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 salarié 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'Agence pour le développement de l'emploi, jusqu'à cinq cents heures;

4. les salaires dus 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. (L. 18 janvier 2012) le remboursement est refusé pour les heures ou journées de chômage non déclarées en temps utile à l'Agence pour le développement 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 salarié de toucher l'indemnité compensatoire de salaire conformément aux articles L. 533-8 et L. 533-9.

**Art. L. 533-14.**

(1) (L. 18 janvier 2012) Au début du mois suivant celui de la survenance du chômage, l'employeur adresse à l'Agence pour le développement de l'emploi une déclaration de créance portant sur le montant des indemnités compensatoires de salaire à rembourser. Cette déclaration est accompagnée de décomptes mensuels individuels signés par les salariés concernés par le chômage dû aux intempéries ou le chômage accidentel ou technique. Cette signature vaut confirmation, de la part des salariés, d'avoir touché les montants indiqués.

(L. 18 janvier 2012) Les décomptes mensuels individuels peuvent être dénoncés par les salariés moyennant lettre recommandée dans les quarante jours suivant la date à laquelle les décomptes sont entrés à l'Agence pour le développement de l'emploi. La dénonciation doit être motivée et indiquer les droits invoqués.

(L. 18 janvier 2012) La déclaration de créance précitée, accompagnée des décomptes mensuels individuels, est à introduire auprès de l'Agence pour le développement 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 salariés 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.**

(L. 18 janvier 2012) De l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, les administrations communales sont autorisées à occuper les salariés 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 salaires bruts accordés aux salariés 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 salariés de toucher l'indemnité compensatoire de salaire, les montants indûment payés aux employeurs sur base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

## Titre IV – Placement des salariés

### Chapitre Premier – Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi (L. 8 avril 2018)

*Section 1. – Aides à l'embauche des chômeurs âgés*(L. 8 avril 2018)

**Art. L. 541-1.** (L. 20 juillet 2017)

(1) Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de quarante-cinq ans accomplis et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi sans emploi auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis au moins un mois.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

La condition d'inscription auprès d'un des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, la condition de la déclaration de vacance de poste et la condition de la durée d'inscription précitée ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de quarante-cinq ans accomplis affecté par un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L.513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

(2) Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est dû si le bénéficiaire:

1° est légalement occupé auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement stable au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
2° est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
3° est apte au travail;
4° ne jouit ni d'une pension de vieillesse anticipée, ni d'une pension de vieillesse, ni d'une indemnité d'attente, ni d'une indemnité professionnelle d'attente, ni d'une rente complète;
5° n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé;
6° n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé;
7° ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé;
8° n'a pas travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2, alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est sollicité.

(3) Aucun remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale n'est dû si le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus:

1° détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé;
2° ont détenu à un moment au courant des deux années précédant la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé.

**Art. L. 541-2.** (L. 20 juillet 2017)

Pour les chômeurs âgés de cinquante ans accomplis, le remboursement des cotisations prévu à l'article L.541-1 est maintenu jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

Pour les chômeurs âgés de quarante-cinq à quarante-neuf ans accomplis, le remboursement ne peut pas dépasser deux ans.

**Art. L. 541-3.** (RGD 22 décembre 2006)

(1) Le remboursement des cotisations sociales prévu aux articles ci-avant 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 dix-huit mois au moins et qu'elle comporte une occupation de seize 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.

**Art. L. 541-4.**

(L. 18 janvier 2012) La décision du remboursement des cotisations de sécurité sociale est prise par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(L. 18 janvier 2012) Tout employeur désireux d'obtenir le bénéfice du remboursement prévu à l'article L-541-1 doit, sous peine de forclusion, en faire la demande au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les six mois suivant l'embauchage.

(L. 18 janvier 2012) Le remboursement se fait sur la base d'une déclaration trimestrielle adressée, avec pièces à l'appui, à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Les modalités d'exécution du présent article peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

*Section 2. – Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée*(L. 8 avril 2018)

**Art. L.541-5.** (L. 20 juillet 2017)

Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut accorder une aide financière à la création de nouveaux emplois d'insertion dont les modalités d'attribution et de liquidation sont précisées par règlement grand-ducal.

Sont considérés comme emplois d'insertion les emplois nouvellement créés par les employeurs suivants: l'État, les communes et les syndicats communaux, les établissements publics, les sociétés d'impact sociétal dont le capital social est composé à 100% de parts d'impact, les fondations et les associations sans but lucratif. Ces emplois ne peuvent pas se substituer à des emplois existants devenus vacants et

pour lesquels une possibilité de remplacement par la voie normale de recrutement existe. La demande de l'employeur doit être accompagnée sous peine d'irrecevabilité de l'avis de la délégation du personnel.

Le nombre maximal d'emplois d'insertion pour lesquels une aide peut être sollicitée est fixé, pour chaque année, par la loi budgétaire couvrant l'année visée.

Cette aide est accordée pendant les trois premières années consécutives à l'embauche à l'employeur pour la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée conformément au Chapitre Premier du Titre II du Livre Premier avec un demandeur d'emploi âgé de trente ans au moins qui est inscrit et sans emploi depuis au moins douze mois auprès d'un bureau de placement de l'Agence pour le développement pour l'emploi.

**Art. L.541-6.**

(1) Pendant les douze premiers mois du contrat l'aide correspond au remboursement de 100% des frais salariaux réellement exposés conformément aux dispositions légales ou conventionnelles existantes résultant de l'engagement d'un chômeur répondant à la condition prévue à l'article L.541-5.

Pour déterminer le montant du remboursement les frais salariaux exposés pris en considération sont plafonnés à 150% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Pour la deuxième année l'aide correspond au remboursement de 80% des frais salariaux plafonnés et pour la troisième année au remboursement de 60% des frais salariaux plafonnés.

(2) Pour l'engagement de demandeurs d'emploi âgés de cinquante ans accomplis répondant à la condition prévue à l'article L.541-5, l'aide correspond au remboursement de 100% des frais salariaux prévus au paragraphe 1er, alinéa 1er jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

Pour déterminer le montant du remboursement les frais salariaux exposés pris en considération sont plafonnés à 150% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

(3) Les modalités pratiques relatives à la demande et au remboursement sont définies par un règlement grand-ducal.

(4) Le remboursement cesse de plein droit en cas de licenciement ou de démission du salarié ainsi engagé.

(5) Les aides prévues dans cette section ne sont pas cumulables avec celles prévues à la section 1 du présent chapitre.

(6) En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur avant la fin de la sixième année du contrat, pour des raisons non inhérentes à la personne, l'employeur est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi 75% des sommes perçues en application du présent article.

(7) Si une des parties met unilatéralement fin au contrat de travail à durée indéterminée pendant la période d'essai aucune obligation de remboursement ne peut être opposée à l'employeur.

*Section 3. – Aide temporaire au réemploi*(L. 8 avril 2018)

**Art. L. 541-7.**

(1) Une aide temporaire au réemploi peut être accordée :

- au salarié quittant volontairement l'entreprise confrontée à des difficultés économiques d'ordre structurel ou conjoncturel ;
- au salarié faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique ;
- au salarié menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique ;
- au salarié licencié dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration comportant suppression d'emplois ;

- au salarié perdant son emploi en raison de la déclaration en état de faillite, du jugement ordonnant la liquidation judiciaire, de l'incapacité physique, du décès de l'employeur ;
- au salarié en prêt temporaire de main d'œuvre dans une autre entreprise ne faisant pas partie du même groupe dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3.

Dans tous les cas le personnel de l'entreprise d'origine doit avoir été déclaré éligible par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions qui statue sur requête de toute partie intéressée.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, le salarié doit avoir travaillé légalement dans le cadre d'un contrat de travail pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son départ de l'entreprise d'origine ayant disposé d'un lieu d'établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

(2) Pour que le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions puisse déclarer éligible une entreprise à l'aide temporaire au réemploi, il faut que :

- soit le chef d'entreprise ait engagé les procédures de notification et de consultation prévues aux articles L.166-2 et suivants, concernant les licenciements collectifs ;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels conformément aux articles L.511-3. et suivants ;
- soit l'entreprise ait sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels sur la base des dispositions de l'article L.512-7 ;
- soit l'entreprise se trouve placée sous le régime de la gestion contrôlée ou des autres mesures préventives de la faillite ;
- soit l'entreprise se trouve en voie de liquidation ;
- soit l'entreprise ait conclu un plan de maintien dans l'emploi conformément à l'article L.513-3 homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ;
- soit l'entreprise ait été déclarée en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

**Art. L. 541-8.**

Peut également bénéficier de l'aide temporaire au réemploi le chômeur indemnisé qui accepte d'être embauché dans un emploi comportant un niveau de salaire inférieur à son salaire antérieur à condition qu'il soit âgé de quarante-cinq ans accomplis, inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi de façon continue depuis un mois au moins et ait travaillé légalement et de façon ininterrompue comme salarié au Grand-Duché de Luxembourg pendant les vingt-quatre mois qui précèdent immédiatement son inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi dans une entreprise qui dispose d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales au Grand-Duché.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'Agence pour le développement de l'emploi par l'employeur.

**Art. L. 541-9.**

(1) L'aide temporaire au réemploi est due si le bénéficiaire :

a) est occupé moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée dont la durée initiale est de dix-huit mois auprès d'une entreprise qui dispose d'un établissement fixe au sens de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales sur le territoire du Grand-Duché ;
Ce contrat de travail peut être conclu pour une période inférieure à dix-huit 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.

b) est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois ;
c) est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche au nouveau poste de travail ;
d) ne jouit ni d'une pension de vieillesse anticipée, ni d'une pension de vieillesse, ni d'une indemnité d'attente, ni d'une indemnité professionnelle d'attente, ni d'une rente complète ;
e) n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé ;
f) n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé ;
g) ne détient pas de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

(2) Aucune aide temporaire au réemploi n'est due si :

a) le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus :
   - détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé ;
   - ont détenu à un moment au courant des deux années précédant la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé ;
b) le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée.

**Art. L. 541-10.**

(1) L'aide temporaire au réemploi doit garantir au bénéficiaire, compte tenu du nouveau salaire perçu, un salaire annuel maximal égal à quatre-vingt-dix pour cent du salaire antérieur pendant les quarante-huit premiers mois de la nouvelle embauche.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'aide temporaire au réemploi ne peut pas être allouée pour une période dépassant la durée de la relation de travail auprès de l'employeur en vertu duquel le bénéficiaire a été admis au bénéfice de l'aide temporaire au réemploi.

(2) Le salaire perçu avant l'embauche est calculé sur base du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des douze mois précédant immédiatement la fin de son dernier contrat de travail. Sont compris dans ce salaire, les indemnités pécuniaires de maladie et les primes et suppléments courants, à l'exclusion toutefois des rémunérations pour heures supplémentaires, des éléments variables, des avantages en nature cotisables et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

La gratification et le treizième mois sont à prendre en considération à raison d'un douzième par mois.

Pour le chômeur indemnisé, qui répond aux conditions de l'article L.541-6, le salaire perçu avant la nouvelle embauche est calculé sur base du salaire brut ayant servi au calcul de son indemnité brute de chômage complet.

(3) Nonobstant les paragraphes 1 et 5 l'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut payé par le nouvel employeur.

(4) Pour les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3 l'aide temporaire au réemploi couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main d'œuvre jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix pour cent du salaire de la personne en prêt temporaire de main d'œuvre et elle sera versée à l'employeur.

L'aide temporaire au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut de la personne en prêt temporaire de main d'œuvre.

Le salarié continuera à être payé par l'employeur couvert par le plan de maintien dans l'emploi.

(5) Pour le calcul de l'aide temporaire au réemploi, la rémunération antérieure est plafonnée à trois cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour un salarié non-qualifié âgé de dix-huit ans.

**Art. L. 541-11.**

(1) Pour la détermination du montant de l'aide temporaire au réemploi, tous les revenus en provenance de l'exercice d'une activité salariée, autres que celle qui donne droit au paiement de l'indemnité temporaire de réemploi ou d'une activité non salariée, sont à déduire.

(2) Au cas où le salarié reprend un emploi comportant une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée de travail hebdomadaire pendant laquelle il a régulièrement été occupé dans l'emploi qu'il a quitté, l'aide temporaire au réemploi est réduite proportionnellement à la durée de travail.

**Art. L. 541-12.**

L'aide temporaire au réemploi peut être accordée pour une nouvelle période de quarante-huit mois au maximum auprès d'un autre employeur, sur décision du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, à condition que le demandeur remplisse les conditions énumérées à l'article L.541-5.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, l'aide temporaire au réemploi accordée pour une nouvelle période ne peut pas être allouée pour une période dépassant la durée de travail effectivement prestée auprès de l'employeur en vertu duquel le bénéficiaire a été admis au bénéfice de l'aide temporaire au réemploi.

**Art. L. 541-13.**

(1) La décision d'attribution de l'aide temporaire au réemploi est prise par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à la demande du salarié réengagé.

(2) La demande doit être introduite, sous peine de forclusion, dans les trois mois qui suivent l'engagement du salarié par le nouvel employeur.

(3) Le paiement de l'aide temporaire au réemploi se fait mensuellement.

## Chapitre II. – Formation professionnelle continue et formation de reconversion professionnelle

### *Section 1. – Organisation*

**Art. L. 542-1.** (L. 19 décembre 2008)

La formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle donnent à toute personne le droit, tout au long de la vie, de développer ses connaissances et compétences, d'améliorer sa qualification professionnelle et de se réorienter au vu de ses besoins personnels ou du changement de son environnement économique, technologique et social.

Elles s'adressent aux personnes qui:

1. souhaitent acquérir une qualification;
2. souhaitent maintenir ou étendre une qualification;
3. risquent de perdre leur emploi, sont en situation de chômage ou ne peuvent plus exercer leur profession.

**Art. L. 542-2.** (L. 19 décembre 2008)

(1) (L. 28 mars 2012) La formation professionnelle continue et la formation de reconversion professionnelle au sens de l'article 42[25] peuvent être organisées par:

1. les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités;

25 De la loi du 19 décembre 2008 (Mém. A - 220 du 30/12/2008, p. 3274), reprise à l'article L. 542-1 du présent code.

2. les chambres professionnelles;
3. les communes;
4. les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions;
5. les ministères, administrations et établissements publics.

(2) Toute autre institution ou personne désirant obtenir l'autorisation pour organiser des formations dans le cadre de l'article 42[25] doit se conformer à l'article L. 542-8 du Code du Travail.

**Art. L. 542-3.** (L. 19 décembre 2008)

Il est créé un label de qualité pour les institutions et personnes visées à l'article précédent.

Suite à une demande écrite qui précise:

1. les finalités et objectifs des formations proposées;
2. les programmes et méthodes;
3. les mesures d'orientation et d'accompagnement des apprenants;
4. les critères et méthodes d'évaluation;
5. les qualifications professionnelles des formateurs;
6. l'organisation pratique des formations.

Le ministre décerne le label de qualité pour une durée de trois ans. Il peut être renouvelé. Il peut être retiré au cas où les conditions d'obtention ne sont plus remplies.

**Art. L. 542-4 à L. 542-6.**

(...) *(abrogés par la loi du 19 décembre 2008)*

*Section 2. – Soutien et développement de la formation continue*

**Art. L. 542-7.** (L. 19 novembre 2008)

(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 qui s'adressent aux bénéficiaires définis au paragraphe (3) ci-dessous et ayant pour objet:

1. l'adaptation de la qualification du salarié 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 salarié et du chef d'entreprise en vue d'accéder à une autre activité professionnelle;
3. la promotion du salarié 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.

(L. 29 août 2017) La formation prévue par le présent chapitre ne concerne que le secteur privé sans distinction de l'activité professionnelle.Elle ne comprend pas les formations continues à caractère obligatoire prévues par le législateur pour l'exercice des professions réglementées.

(2) (...) *(abrogé par la loi du 29 août 2017)*

(3) (L. 29 août 2017) La formation vise les 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.

**Art. L. 542-8.**

(1) (L. 29 août 2017) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 542-2, nul ne peut à titre principal ou accessoire exercer l'activité de formation s'il n'est en possession d'une autorisation du ministre ayant dans ses attributions le Droit d'établissement.

(L. 19 novembre 2008) 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;
3. les prestataires bénéficiant d'un agrément de la part du Ministère de la Santé.

**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.

(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 de formation peut préciser les conditions et les modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Au cas où l'accès des salariés à la formation se fait dans le cadre d'un plan de formation, indépendamment de l'existence d'une convention collective, le plan précise les conditions et modalités pratiques conformément à l'article L. 542-11.

(4) (L. 29 août 2017) La demande de cofinancement telle que définie à l'article L. 542-11 peut concerner une, plusieurs ou l'ensemble des entreprises constituant un même groupe.

(L. 23 juillet 2015) Avant leur mise en œuvre, les plans de formation visés aux paragraphes (2) et (3) sont soumis pour avis à la délégation du personnel.

**Art. L. 542-10.** (L. 19 novembre 2008)

(1) Afin de bénéficier des dispositions financières du présent chapitre, la moitié au moins du temps consacré à la formation telle que définie par le plan, 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) (L. 29 août 2017) 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, soit à une indemnité pécuniaire calculée au taux normal des heures de travail.

(L. 19 novembre 2008) Les périodes de formation situées en dehors des heures normales de travail ne sont pas considérées comme temps de travail au sens du livre I[er], titre I[er].

(4) (L. 29 août 2017) Les modalités de compensation sous forme de congé ou indemnité compensatoire, sont déterminées entre parties.

(L. 19 novembre 2008) La convention collective ou la négociation entre parties peuvent modifier le taux de compensation en faveur du salarié concerné.

**Art. L. 542-11.** (L. 29 août 2017)

(1) Pour bénéficier d'un cofinancement conformément aux articles L. 542-12 et L. 542-13, les entreprises font parvenir au ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions, une demande de cofinancement.

(2) Pour être éligible au titre des articles L. 542-12 et L. 542-13, la demande de cofinancement doit comprendre les données suivantes:

1. les intitulés des formations réalisées;
2. les dates, les durées et les lieux des formations, ainsi que les nombres respectifs de personnes formées, leur sexe et leur qualification;
3. l'identification des formateurs internes et des organismes de formation externes ou fournisseurs-formateurs;
4. (L. 23 juillet 2015) l'avis de la délégation du personnel ou la décision prise sur base de l'article L. 414-9;
5. le mode d'organisation de la formation;
   a. une formation externe est assurée par un organisme de formation ou un formateur externe à l'entreprise;
   b. une formation interne est une formation structurée dispensée par un salarié de l'entreprise à au moins deux salariés de l'entreprise ou une formation d'adaptation au poste de travail dispensée par un salarié de l'entreprise à un seul salarié de l'entreprise;
   c. une formation de type «e-learning» est une formation qui utilise des technologies de l'information et de la communication;
6. le décompte financier, pièces justificatives à l'appui, ou certifié exact par un réviseur d'entreprises;
7. la note d'évaluation de la délégation du personnel ou du comité mixte de l'entreprise de plus de 15 salariés.

La demande de cofinancement doit parvenir au ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions dans un délai de 5 mois après la clôture de l'exercice d'exploitation.

Il définit un formulaire type pour la demande de cofinancement.

(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 statuer sur l'éligibilité des demandes de cofinancement telles que définies aux articles L. 542-9 à L. 542-11, à des fins d'accord ou de refus de l'aide financière publique.

Un règlement grand-ducal détermine la composition et le fonctionnement de cette commission consultative.

**Art. L. 542-12.** (L. 29 août 2017)

L'État contribue au coût de l'investissement en formation sous forme d'un cofinancement conformément à l'article qui suit.

**Art. L. 542-13.** (L. 29 août 2017)

(1) Le cofinancement consiste en une participation financière de l'État fixée à quinze pour cent du coût de l'investissement en formation réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

Selon le nombre de salariés occupés au sein d'une entreprise, l'investissement en formation est plafonné aux taux suivants:

- vingt pour cent de la masse salariale pour les entreprises occupant 1 à 9 salariés au 31 décembre de l'année précédant l'exercice pour lequel un cofinancement est demandé;

- trois pour cent de la masse salariale pour les entreprises occupant de 10 à 249 salariés au 31 décembre de l'année précédant l'exercice pour lequel un cofinancement est demandé;
- deux pour cent de la masse salariale pour les entreprises occupant plus de 249 salariés au 31 décembre de l'année précédant l'exercice pour lequel un cofinancement est demandé.

(2) Les frais éligibles au cofinancement par l'État sont les suivants:

1. les droits d'inscription des participants à la formation;
2. les frais de restauration et d'hébergement;
3. les frais de déplacement des participants et des formateurs internes;
4. le coût salarial des formateurs internes;
5. le coût des fournisseurs-formateurs et des organismes de formation externes;
6. le coût salarial des participants calculé sur la base d'un salaire horaire moyen résultant du montant inscrit sur le certificat renseignant sur la masse salariale émis par le Centre commun de la sécurité sociale;
7. le coût du réviseur d'entreprise relatif à l'examen du décompte financier;
8. les frais de logiciel de gestion de la formation;
9. les frais de cotisation, basés sur une convention collective ou un accord interprofessionnel, pour les organismes de formation.

Les modalités d'application relatives au paragraphe 2 du présent article sont précisées par règlement grand-ducal.

(3) (L. 12 juillet 2019) La durée de la formation d'adaptation au poste de travail est limitée à 80 heures par participant par exercice. Cinquante pour cent de ces heures sont éligibles pour le(s) formateur(s) interne(s).

Le cofinancement de la formation d'adaptation au poste de travail est exclusivement réservé aux salariés non qualifiés ou aux salariés dont le diplôme n'est pas en relation avec l'activité exercée.

(4) L'État prend en charge les frais de constitution du dossier de la demande de cofinancement à hauteur de 500 euros pour autant qu'au moins une heure de formation ait été réalisée.

(5) La participation financière au coût salarial est majorée de 20 points de pourcentage si la formation s'adresse à des salariés bénéficiaires d'un cofinancement particulier.

Est à considérer comme salarié bénéficiant d'un cofinancement particulier:

1. la personne qui n'est pas en possession d'un diplôme reconnu par les autorités publiques et qui a une ancienneté de service inférieure à dix ans à la date de début de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise;
2. la personne qui a dépassé l'âge de 45 ans à la date de début de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise.

**Art. L. 542-14.**

(...) *(abrogé par la loi du 29 août 2017)*

**Art. L. 542-15.**

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail applicable, le salarié 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 salarié 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 salarié 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.**

(L. 29 août 2017) Dans le cadre de la formation au sens du présent chapitre le «prestataire de formation» délivre deux types de certificat:

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.**

*(...) (abrogé par la loi du 28 mars 2012)*

**Art. L. 542-19.**

(1) (L. 29 août 2017) Le cofinancement prévu à l'article L. 542-13, obtenu par l'entreprise en contravention aux dispositions du présent chapitre est à restituer au Trésor.

(2) (...) *(abrogé par la loi du 29 août 2017)*

(3) (L. 29 août 2017) Peuvent être exclues du bénéfice des présents avantages, pour une durée n'excédant pas 10 ans, les entreprises qui ont tenté d'obtenir indûment une participation financière de l'État telle que prévue aux articles L. 542-12 et L. 542-13, soit au moyen d'informations inexactes ou incomplètes, soit par l'introduction répétée des mêmes pièces justificatives.

La décision d'exclusion est prise par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions sur avis de la commission prévue à l'article L. 542-11, l'intéressée entendue en ses explications et moyens de défense.

Un recours en réformation est ouvert devant le tribunal administratif contre la décision du ministre.

Il doit être introduit dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision à l'entreprise.

## Chapitre III. – Insertion des jeunes demandeurs d'emploi dans la vie active[26](L. 29 mars 2013)

*Section 1. – Le contrat d'appui-emploi*

**Art. L. 543-1.**

(1) (L. 8 avril 2018) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'appui-emploi conclu entre l'Agence pour le développement de l'emploi et le jeune demandeur d'emploi.

(2) (L. 29 mars 2013) Une exception à la durée d'inscription peut être accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis motivé du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage dans le cadre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de l'article 20 de la loi précitée.

(3) Pendant la durée du contrat le jeune demandeur d'emploi est mis à la disposition d'un promoteur afin de recevoir une initiation et une formation pratique et théorique en vue d'augmenter ses compétences et de faciliter son intégration respectivement sa réintégration sur le marché du travail.

Sont exclus du champ d'application de l'alinéa qui précède, les promoteurs ayant la forme juridique d'une société commerciale au sens de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, telle qu'elle a été modifiée.

**Art. L. 543-2.**

Le contrat est conclu pour une durée de douze mois.

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut autoriser une prolongation maximale du contrat de six mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur sur demande dûment motivée du promoteur introduite au plus tard un mois avant la fin du contrat.

La décision de la prolongation doit tenir compte des résultats des évaluations prévues à l'article L. 543-9 (3) et des conclusions tirées d'un entretien entre le jeune demandeur d'emploi bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi et l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 543-3.**

La durée hebdomadaire de travail est de quarante heures.

(L. 8 avril 2018) Pour les jeunes demandeurs d'emploi en reclassement externe conformément à l'article L.551-1 ou les jeunes demandeurs d'emploi ayant la qualité de salarié handicapé au sens de l'article L.561-1 cette durée peut être réduite jusqu'à vingt heures.

(L. 8 avril 2018) Pendant les heures de travail le jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi doit pouvoir participer à des formations telles que définies à l'article L. 543-9.

(L. 29 mars 2013) Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de répondre à ses obligations vis-à-vis de l'Agence pour le développement de l'emploi, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi, convocations et formations, pendant ses heures de travail.

Le promoteur doit également permettre au jeune demandeur d'emploi de participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche ayant lieu suite à sa propre initiative.

La participation du jeune demandeur d'emploi à tout entretien d'embauche doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel ou son représentant. A cette fin, un formulaire pré-imprimé est

26 Les contrats d'appui-emploi, les contrats d'initiation à l'emploi et les contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique conclus avant l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2013 (Mém. A – 57 du 2 avril 2013, p. 746) continuent à être régis par les dispositions légales et réglementaires applicables au moment de leur conclusion.

mis à disposition par l'Agence pour le développement de l'emploi. Le jeune demandeur d'emploi est tenu de remettre ce certificat au promoteur, ainsi que de l'envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 543-4.**

Les promoteurs visés à l'article L. 543-1, paragraphe (2) adressent leur demande d'un contrat d'appui-emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat, le promoteur et le tuteur prévu à l'article L. 543-5 établissent avec le jeune demandeur d'emploi un plan de formation. Copie de ce plan est transmise au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 543-5.**

(1) Un tuteur est désigné par le promoteur pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant son contrat d'appui-emploi.

(2) Le tuteur, d'un commun accord avec le jeune demandeur d'emploi, communique à l'Agence pour le développement de l'emploi les compétences et déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par l'intéressé pendant l'exécution du contrat d'appui-emploi.

(3) Le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi peut inviter le tuteur à assister à des séances de formation respectivement d'information.

**Art. L. 543-6.**

Les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'appui-emploi.

**Art. L. 543-7.**

(1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut, sur demande dûment motivée du promoteur et lorsque le jeune demandeur d'emploi manque sans motifs valables aux obligations de l'Agence pour le développement de l'emploi, résilier le contrat d'appui-emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.

En cas de motifs graves, le préavis de huit jours n'est pas applicable.

Ces résiliations entraînent que le jeune demandeur d'emploi ne peut être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

(2) Le jeune demandeur d'emploi peut résilier le contrat d'appui-emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut refuser à un promoteur la conclusion d'un contrat d'appuiemploi en cas d'abus manifeste par le promoteur de la mesure et lorsqu'un encadrement adéquat du jeune demandeur d'emploi ne peut pas être garanti.

**Art. L. 543-8.**

(1) Les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions réglementaires, conventionnelles ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat.

(2) En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés et de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires afférentes s'appliquent aux jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'appui-emploi.

**Art. L. 543-9.**

(1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire profiter le jeune demandeur d'emploi d'une formation facilitant l'objectif défini à l'article L. 543-1, paragraphe (2).

(2) Pendant la durée du contrat le jeune demandeur d'emploi suit, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation, des cours de formation décidés et organisés par l'Agence pour le développement de l'emploi et le cas échéant avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

De même, le promoteur peut offrir au jeune demandeur d'emploi, selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui et en fonction de son niveau de formation, avec l'accord du délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, des cours de formation organisés par ses soins ou par des organismes et institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur et le tuteur effectuent des évaluations du jeune demandeur d'emploi sous contrat d'appui-emploi six mois après le début du contrat et huit semaines avant la fin du contrat, indépendamment qu'il s'agisse d'une prolongation ou non.

Ces évaluations portent sur des points préalablement définis par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(4) A la fin du contrat d'appui-emploi le promoteur établit un certificat de fin de mesure, dont les éléments sont définis par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

**Art. L. 543-10.**

Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'appui-emploi, qui lui est proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

**Art. L. 543-11.**

(1) Le jeune demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi et âgé de plus de dix-huit ans touche une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Le jeune demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi et âgé de moins de dix-huit ans touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'indemnité est portée à cent trente pour cent pour les jeunes demandeurs d'emploi détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou master.

Le promoteur peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite non remboursable par le Fonds pour l'emploi.

(2) Le Fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède au jeune demandeur d'emploi occupé dans le cadre d'un contrat d'appui-emploi conclu avec l'Etat.

(3) Le Fonds pour l'emploi rembourse aux autres promoteurs, pendant les douze premiers mois du contrat d'appui-emploi, mensuellement une quote-part correspondant à soixante-quinze pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi en application du paragraphe (1) qui précède.

En cas de prolongation prévue à l'article L. 543-2, le Fonds pour l'emploi rembourse, pour la durée de la prolongation, mensuellement aux promoteurs autres que l'Etat une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi.

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 ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(4) 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.

(5) Sur demande du promoteur autre que l'Etat ayant procédé à l'embauche subséquente du jeune demandeur d'emploi, le Fonds pour l'emploi lui rembourse la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche. Le remboursement n'est dû et versé que douze mois après l'engagement du jeune demandeur d'emploi sous contrat à durée indéterminée sans période d'essai et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande adressée au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ce remboursement n'est pas cumulable avec d'autres mesures en faveur de l'emploi.

**Art. L. 543-12.**

Le jeune demandeur d'emploi, sous contrat d'appui-emploi, doit accepter un emploi approprié lui proposé par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, même si c'est dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi.

Le jeune demandeur d'emploi, sous contrat d'appui-emploi bénéficiant d'une formation, qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail, peut terminer sa formation après accord du délégué à l'emploi des jeunes de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 543-13.**

Le délégué à l'emploi des jeunes de l'Agence pour le développement de l'emploi ou l'agent désigné par lui est habilité à procéder à des visites des lieux de travail des jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un contrat d'appui-emploi afin de s'assurer de la bonne exécution du contrat conformément aux dispositions qui précèdent.

*Section 2. – Le contrat d'initiation à l'emploi*

**Art. L. 543-14.**

(1) (L. 8 avril 2018) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi.

(2) (L. 29 mars 2013) Une exception à la durée d'inscription peut être accordée par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis motivé du ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions pour les jeunes demandeurs d'emploi orientés vers un apprentissage dans le cadre de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et ce en attendant la conclusion d'un contrat d'apprentissage conforme aux dispositions de l'article 20 de la loi précitée.

(3) Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu entre le promoteur, le jeune demandeur d'emploi et l'Agence pour le développement de l'emploi et a pour objectif d'assurer au jeune demandeur d'emploi pendant les heures de travail une formation pratique facilitant son intégration sur le marché du travail.

(4) Le promoteur peut proposer une formation théorique pendant les heures de travail.

(5) Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de répondre à ses obligations vis-à-vis de l'Agence pour le développement de l'emploi, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi, convocations et formations, pendant ses heures de travail.

(6) Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche ayant lieu suite à sa propre initiative.

La participation du jeune demandeur d'emploi à tout entretien d'embauche doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel ou son représentant. A cette fin, un formulaire pré-imprimé est mis à disposition par l'Agence pour le développement de l'emploi. Ce certificat est à remettre au promoteur et à envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 543-15.**

Le contrat d'initiation à l'emploi est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir au jeune demandeur d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat.

**Art. L. 543-16.**

Les promoteurs visés à l'article L. 543-15 adressent leur demande d'un contrat d'initiation à l'emploi au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ils y joignent une description des tâches à accomplir ainsi qu'un profil du poste à remplir.

**Art. L. 543-17.**

Un tuteur est désigné par le promoteur pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi pendant la durée du contrat.

Dans le délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat, le promoteur et le tuteur établissent avec le jeune demandeur d'emploi un plan de formation, envoyé en copie au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le tuteur, d'un commun accord avec le jeune demandeur d'emploi, communique à l'Agence pour le développement de l'emploi les compétences et les déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par le jeune demandeur d'emploi pendant l'exécution du contrat.

Le délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi peut inviter le tuteur à assister à des séances de formation respectivement d'information.

**Art. L. 543-18.**

(1) Le contrat est conclu pour une durée de douze mois.

(2) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis du délégué à l'emploi des jeunes, peut autoriser une prolongation maximale du contrat de six mois auprès du promoteur, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat pour la même période auprès d'un autre promoteur sur demande dûment motivée du promoteur introduite au plus tard un mois avant la fin du contrat.

La décision de la prolongation doit tenir compte des résultats des évaluations prévues à l'article L. 543-23 (3) et des conclusions tirées d'un entretien entre le bénéficiaire du contrat d'initiation à l'emploi et l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) Par dérogation au paragraphe (2), aucune autorisation n'est nécessaire pour les promoteurs qui sont couverts par un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3.

**Art. L. 543-19.**

Le jeune demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi et âgé de plus de dix-huit ans touche une indemnité égale à cent pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Le jeune demandeur d'emploi bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi et âgé de moins de dix-huit ans touche une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'indemnité est portée à cent trente pour cent pour les jeunes demandeurs d'emploi détenteurs d'un brevet de technicien supérieur respectivement d'un diplôme de bachelor ou master.

Le promoteur peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite non remboursable par le Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 543-20.**

Le Fonds pour l'emploi rembourse, pendant les douze premiers mois du contrat d'initiation à l'emploi, mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi ainsi que la part patronale des charges sociales.

Le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité du promoteur ou dans la profession en question conforme aux dispositions des articles L. 242-1 à L. 242-3.

En cas de prolongation prévue à l'article L. 543-18 (2), le Fonds pour l'emploi rembourse, pour la durée de la prolongation, mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à trente pour cent de l'indemnité touchée par le jeune demandeur d'emploi ainsi que la part patronale des charges sociales.

**Art. L. 543-21.**

Sur demande du promoteur ayant procédé à l'embauche subséquente du jeune demandeur d'emploi, le Fonds pour l'emploi lui rembourse la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche. Le remboursement n'est dû et versé que douze mois après l'engagement du jeune demandeur d'emploi sous contrat à durée indéterminée sans période d'essai et à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et non encore dénoncé au moment de la demande.

Ce remboursement n'est pas cumulable avec d'autres mesures en faveur de l'emploi.

**Art. L. 543-22.**

(1) Les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi.

(2) Le jeune demandeur d'emploi peut résilier le contrat d'initiation à l'emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il peut faire valoir des motifs valables et convaincants.

(3) Le promoteur peut résilier le contrat d'initiation à l'emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Au-delà des six premières semaines, le promoteur peut, avec l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, résilier le contrat moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.

En cas de motifs graves, le préavis de huit jours n'est pas applicable.

**Art. L. 543-23.**

(1) Le promoteur peut offrir au jeune demandeur d'emploi, selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui et en fonction de son niveau de formation, des cours de formation organisés par ses soins ou par des organismes et institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que le promoteur effectuent des évaluations du jeune demandeur d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi six mois après le début du contrat et huit semaines avant la fin du contrat, indépendamment qu'il s'agisse d'une prolongation ou non.

Ces évaluations portent sur des éléments définis par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) A la fin du contrat d'initiation à l'emploi le promoteur établit un certificat de fin de mesure, dont les éléments sont définis par l'Agence pour le développement de l'emploi, sur la nature et la durée de l'occupation et sur les éventuelles formations.

**Art. L. 543-24.**

Le promoteur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien jeune demandeur d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, le promoteur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi sur le ou les postes disponibles. L'Agence pour le développement de l'emploi contacte l'ancien jeune demandeur d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

**Art. L. 543-25.**

Les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions réglementaires, conventionnelles ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat.

**Art. L. 543-26.**

En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés et de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires afférentes s'appliquent aux jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi.

**Art. L. 543-27.**

Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'initiation à l'emploi, qui lui est proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

**Art. L. 543-28.**

L'Agence pour le développement de l'emploi peut refuser à un promoteur la conclusion d'un contrat d'initiation à l'emploi en cas d'abus manifeste par l'employeur de la mesure et lorsqu'un encadrement adéquat du jeune demandeur d'emploi ne peut pas être garanti.

*Section 3. – Dispositions communes*

**Art. L. 543-29.**

(1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé, occupant au moins cent 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. 543-30.**

Au cas où l'indemnité, versée au jeune demandeur d'emploi en application des articles L. 543-11 et L. 543-19, est inférieure à l'indemnité de chômage, le cas échéant, touchée par lui avant le début de son contrat d'appui-emploi ou contrat d'initiation à l'emploi, le Fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants pour la durée pendant laquelle l'indemnité de chômage complet serait due.

Les périodes d'occupation en contrat d'appui-emploi et en contrat d'initiation à l'emploi sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

*Section 4. – Prime d'orientation*

**Art. L. 543-31.**

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'Agence pour le développement 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 du Comité permanent du Travail et 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'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

*Section 5. – Aides à la promotion de l'apprentissage*

**Art. L. 543-32.**

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'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

*Section 6. – Dispositions pénales*

**Art. L. 543-33.**

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. 543-29.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés de personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

## Titre V – Emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail

### Chapitre Premier – (L. 23 juillet 2015) Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail

**Art. L. 551-1.**

(1) (L. 23 juillet 2015) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.

(2) (L. 24 juillet 2020) Toutefois, les conditions d'ancienneté et d'exigence du certificat d'aptitude prévues au paragraphe 1er ne sont pas exigées pour :

1. (L. 23 juillet 2015)Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité auquel cette dernière a été accordée immédiatement à la suite de l'exercice d'une activité salariée auquel celle-ci a été retirée en vertu de l'article 193 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il ne remplit plus les conditions prévues à l'article 187 du même Code, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail;
2. (L. 24 juillet 2020) le salarié qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant au dernier poste de travail imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnus en vertu des dispositions du Code de la sécurité sociale, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.
3. (L. 23 juillet 2015) le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée allouée en vertu de l'article 102 du Code de la sécurité sociale auquel celle-ci est retirée en application de l'article 123, alinéa 5 du Code de la sécurité sociale au motif qu'il n'est plus frappé d'une incapacité de travail totale, mais qui présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

(3) Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement professionnel au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L. 551-3, paragraphe 2.

(L. 24 juillet 2020) Sur avis motivé du médecin du travail compétent le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à vingt pour cent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte décide la réduction du temps de travail. Elle peut s'adjoindre l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi sur la réduction du temps de travail proposée par le médecin du travail compétent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2.

L'employeur ou le salarié doit à cet effet introduire une demande motivée auprès de la Commission mixte à la suite de l'émission de l'avis du médecin du travail compétent en vertu de l'article L. 552-2, paragraphe 3.

La partie demanderesse doit, sous peine d'irrecevabilité, joindre à sa demande la preuve que le salarié, respectivement l'employeur, a été dûment informé de l'introduction de la demande. Tout changement relatif au temps ou régime de travail doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.

(L. 23 juillet 2015) Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat, peut déterminer les modalités du reclassement professionnel interne.

(4) (L. 23 juillet 2015) Le reclassement professionnel externe consiste dans un reclassement professionnel sur le marché du travail.

**Art. L. 551-2.**

(1) (L. 24 juillet 2020) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.

(2) (L. 23 juillet 2015) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

(L. 24 juillet 2020) Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent 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, les 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) (L. 24 juillet 2020) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail.

Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les

primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a jouit à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

(L. 23 juillet 2015) Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la sécurité sociale.[28]

(L. 23 juillet 2015) (...)[29]

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

(4) (L. 24 juillet 2020) En cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur, réduit proportionnellement et fixé par avenant au contrat de travail. L'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement par rapport à la réduction du temps de travail.

En cas de changement de poste, l'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par avenant au contrat de travail en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant, des grilles de salaire définies par la convention collective de travail.

L'indemnité compensatoire est adaptée en cas de nouvelle décision de la Commission mixte prise en application de l'article L.551-6, paragraphe 4 en tenant compte du nouveau salaire payé par l'employeur et fixé par nouvel avenant au contrat de travail.

(5) (L. 24 juillet 2020) L'Agence pour le développement de l'emploi procède au moins une fois par an à un contrôle consistant à vérifier le nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur et perçu par la personne en reclassement professionnel ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable touché par la personne en reclassement professionnel dépasse le montant de l'ancien revenu annuel cotisable tel que défini au paragraphe 3, alinéas 2 et 5, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

28 Modifié par la loi du 24 juillet 2020 mais en cours de rectification.

29 Supprimé par la loi du 24 juillet 2020 mais en cours de rectification.

Si elle constate que le nouveau revenu moyen cotisable, indemnité compensatoire comprise, perçu par la personne en reclassement professionnel dépasse le quintuple du salaire social minimum pour salarié non qualifié, elle diminuera le montant de l'indemnité compensatoire fixé conformément au paragraphe 4 en conséquence.

Dans ce cas, les montants excédant les seuils visés ci-dessus sont soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

Si elle constate qu'une rémunération pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté ont été payées, elle en informe le président de la Commission mixte, qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application de l'article L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1er.

Dans le cas où le médecin du travail compétent s'est prononcé en faveur d'une réduction du temps de travail ou contre un travail de nuit ou un travail posté, le montant des rémunérations pour heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté est soit à rembourser soit à compenser lors d'un prochain paiement.

(6) L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage, pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1 et pour le calcul du montant de l'indemnité du congé parental.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé parental à temps complet. Le montant de l'indemnité compensatoire est réduit proportionnellement en cas de congé parental à mi-temps ou de congé parental fractionné.

Le paiement de l'indemnité compensatoire est suspendu pendant la durée du congé sans solde du salarié en reclassement professionnel, en cas de décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et en cas d'attribution de la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur et le salarié sont tenus de signaler tout congé sans solde et toute décision de refus émise par le président de la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

L'indemnité compensatoire est adaptée aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État et est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi, à charge du Fonds pour l'emploi.

(7) L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au livre 1er, titre II, chapitre VII .

(8) Le salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel est tenu de signaler au préalable toute activité professionnelle accessoire rémunérée à la Commission mixte afin qu'elle puisse décider de l'opportunité d'une réévaluation médicale en application de l'article L.551-6, paragraphe 4, alinéa 1er. Le constat de tout exercice d'une activité professionnelle accessoire rémunérée qui n'a pas préalablement été signalé à la Commission mixte donnera lieu à un retrait immédiat de l'indemnité compensatoire par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(9) Tout montant indûment touché donne lieu à compensation lors d'un prochain paiement ou à restitution de l'indû.

**Art. L. 551-3.**

(1) (L. 23 juillet 2015) 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 professionnel interne l'employeur ayant

introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves.

(L. 24 juillet 2020) En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

1° un mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq ans au moins ;
2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix ans au moins ;
3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze ans au moins ;
4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

(2) (L. 23 juillet 2015) L'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre I[er], relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-2.

(3) Après avoir constaté le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, la Commission mixte arrête le montant et décide la durée du paiement de la taxe de compensation.

La notification de l'injonction de payer une taxe de compensation émise par la Commission mixte s'effectue moyennant lettre recommandée.

En cas de désaccord, l'employeur doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'injonction de payer la taxe de compensation moyennant notification, par lettre recommandée à la Commission mixte.

En cas d'opposition, la Commission mixte prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, la taxe devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. L'Administration de l'enregistrement est chargée de l'encaissement de la taxe de compensation.

En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, le recouvrement se fait comme en matière de droits d'enregistrement

(4) En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.

**Art. L. 551-4.**

(L. 23 juillet 2015) Si un employeur, qui ne relève pas de l'obligation de reclassement professionnel prévue à l'article L. 551-2, paragraphe (1), procède au reclassement interne d'un salarié 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) (L. 24 juillet 2020) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel externe est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision de reclassement professionnel externe, conformément aux dispositions du titre II du présent livre.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail, l'indemnité compensatoire n'est due que si la personne reclassée a été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'elle a été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médical d'embauchage visé à l'article L. 326-1 et que le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à quatre-vingt pour cent du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié 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. Toutefois, à titre exceptionnel, la réduction peut être portée jusqu'à soixante-quinze pour cent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine, par décision de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1, sur avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin chargé à cet effet en application de l'article L.623-2.

La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de l'exécution du nouveau contrat de travail.

L'indemnité compensatoire est fixée en calculant la perte entre le revenu mensuel moyen cotisable tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéas 2 à 6 et le nouveau salaire payé par l'employeur, fixé au nouveau contrat de travail. Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire.

L'indemnité compensatoire est due selon les modalités fixées à l'article L.551-2, paragraphes 4 à 9.

(2) (L. 24 juillet 2020) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins cinq ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins cinq ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L.521-14, paragraphe 1er, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

La demande en obtention d'une indemnité professionnelle d'attente doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la fin de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage complet, y compris la durée de prolongation.

(L. 23 juillet 2015) Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

(3) Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente est tenu de se présenter aux services de «l'Agence pour le développement de l'emploi» aux jours et heures qui lui sont indiqués.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité professionnelle d'attente pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

(L. 24 juillet 2020) La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne le retrait définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier du bénéficiaire, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

(4) (L. 23 juillet 2015) L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiant au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

(5) (L. 24 juillet 2020) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et le dossier du bénéficiaire est clôturé, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies, si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel ou aux travaux d'utilité publique décidés en application de l'article L.551-11. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.

Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte de la clôture du dossier conformément à l'alinéa 1er en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

(6) (L. 23 juillet 2015) L'indemnité professionnelle d'attente est suspendue si le salarié touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe (2) du Code de la sécurité sociale.

(7) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension compétent et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et avancée par le Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 551-6.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Le salarié acquiert le statut de personne en reclassement professionnel par la notification de la décision de reclassement professionnel externe prise par la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1.

Ce statut garantit au bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe qui accepte un nouvel emploi, le maintien des droits résultant de la décision prise par la Commission mixte tant qu'il n'a

pas récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.

Pour la personne en reclassement professionnel externe sans emploi le maintien du statut est subordonné à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et de sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

(2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne, la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe.

(3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 2 s'applique.

(4) Le médecin du travail compétent procède, soit en fonction de la périodicité arrêtée dans l'avis visé à l'article L. 552-2, paragraphe 2, alinéa 4, soit sur demande du président de la Commission mixte à une réévaluation médicale de la personne en reclassement professionnel. Il en informe la Commission mixte par avis motivé.

Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que l'état de santé du salarié en reclassement professionnel, qui a repris le travail sur un poste adapté, nécessite une réduction du temps de travail ou une nouvelle adaptation du poste de travail, le médecin du travail compétent saisit la Commission mixte pour prendre une décision relative au temps de travail ou aux modalités d'aménagement du poste de travail.

(L. 24 juillet 2020) Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décide de l'adaptation du temps de travail. Cette décision prend effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de sa notification.Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur. Au cas où le médecin du travail compétent constate que la réduction du temps de travail accordée n'est médicalement plus justifiée, l'employeur dispose d'un délai de douze mois qui commence à courir à la date de la notification de la décision pour procéder à l'adaptation du temps du travail par avenant au contrat de travail sans que la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail sur le même poste occupé par le salarié en reclassement professionnel interne, l'employeur remplit son obligation à partir du moment où il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent et sous réserve que le salarié ait été déclaré apte au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent.

(L. 24 juillet 2020) Si le médecin du travail compétent constate lors de cette réévaluation périodique que le salarié en reclassement professionnel a récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, il saisit la Commission mixte qui décide la perte du statut spécifique et en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de

l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet après un préavis de six mois qui commence à courir à la date de la notification de la perte du statut.

Toute personne en reclassement professionnel qui se soustrait à la réévaluation médicale prévue à l'alinéa 1er et qui refuse d'accepter un poste proposé en application de l'alinéa 3, se voit retirer le statut prévu au paragraphe 1er, par décision de la Commission mixte saisie par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi qui décide la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité professionnelle d'attente. Ces décisions prennent effet à la date de la notification de la perte du statut.

**Art. L. 551-7.**

(1) (L. 24 juillet 2020) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi alloue, sur leur demande, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal ainsi qu'aux établissements publics, une participation au salaire du travailleur en reclassement professionnel interne ou bénéficiant du statut de personne en reclassement externe qui présente une perte de rendement, à charge du Fonds pour l'emploi. Le début de la participation au salaire est fixé au jour de l'introduction de la demande auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La perte de rendement est établie en fonction de la diminution de la capacité de travail du travailleur, de l'effort de maintien à l'emploi entrepris par l'employeur en faveur des travailleurs reclassés et de la nature du travail à prester. L'évaluation de cette perte de rendement résulte d'une part des conclusions découlant d'une étude du poste de travail à occuper par le travailleur reclassé et d'un bilan des déficits et des capacités résiduelles du travailleur à établir par le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'un examen réalisé par un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi qui dispose à cet effet d'un outil standardisé et objectif destiné à comparer le profil de capacité du travailleur concerné et le profil requis pour le poste occupé.

La participation au salaire est fixée proportionnellement à la perte de rendement ainsi établie sans pouvoir dépasser soixante-quinze pour cent du salaire versé au travailleur, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, elle peut être portée à cent pour cent du salaire versé au travailleur pendant la durée d'une mesure de réhabilitation ou de reconversion décidée par la Commission mixte en application de l'article L. 552-2, paragraphe 4.

La perte de rendement pourra être réévaluée périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en cas d'adaptation du temps ou du poste de travail suite à une réévaluation médicale. La participation au salaire sera adaptée ou retirée si la perte de rendement réévaluée augmente, diminue ou disparaît, ou en cas de changement des conditions de travail du travailleur.

(L. 23 juillet 2015) La rémunération prise en compte pour la participation au salaire ne peut dépasser le quintuple du salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins travaillant à temps plein. Ce plafond est réduit proportionnellement en fonction de la durée de travail effective après reclassement.

Les rémunérations pour heures supplémentaires, les indemnités pour frais accessoires exposés ainsi que toute prime ou gratification sont exclues de la participation au salaire.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'employeur par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent paragraphe.

(2) 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 salarié ou embauché dans leur entreprise un bénéficiaire d'un reclassement externe.

(3) Les mesures prévues aux paragraphes (1) et (2) du présent article ne sont pas cumulables avec les mesures prévues aux articles L. 562-1, L. 562-8 et L. 562-9.

**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 salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidents.

Toutefois, l'indemnité de chômage reste suspendue jusqu'à concurrence d'une prestation étrangère de même nature.

**Art. L. 551-10.** (L. 23 juillet 2015)

(1) En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel 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 professionnel interne résultant immédiatement d'une décision de la Commission mixte.

**Art. L. 551-11.**

(1) Le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe peut être affecté à des travaux d'utilité publique auprès de l'Etat, des Communes et des Syndicats communaux, des Etablissements publics et des Fondations.

(L. 24 juillet 2020) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut, sur demande du promoteur ou du demandeur d'emploi, mettre fin à l'affectation à des travaux d'utilité publique sur base de motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, la rupture de l'affectation, avant de pouvoir faire l'objet d'un retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de la clôture du dossier, donne lieu à un débat contradictoire entre le demandeur d'emploi et un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de retrait de l'indemnité professionnelle d'attente et de clôture du dossier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en informe la Commission mixte qui décide le retrait du statut de personne en reclassement professionnel externe.

(L. 23 juillet 2015) Elle prendra fin dès que le demandeur d'emploi en question aura trouvé un emploi ou, sur avis du médecin du travail compétent ou, au plus tard, au moment où il perd son statut de personne en reclassement professionnel.

(2) Les promoteurs prévus au paragraphe qui précède peuvent introduire une demande motivée auprès du service des salariés à capacité de travail réduite.

La demande motivée doit contenir une description précise de la nature des travaux envisagés et prévoir la désignation d'un tuteur appelé à assister et encadrer le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe pendant la durée des travaux.

Elle est analysée par l'Agence pour le développement de l'emploi qui sélectionne des candidats potentiels parmi les demandeurs d'emploi ayant le statut de personne en reclassement professionnel.

(L. 24 juillet 2020) Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi détermine la ou les personnes en reclassement professionnel externe qui peuvent être affectées aux travaux d'utilité publique en question.

(...) *(supprimé par la loi du 24 juillet 2020)*

(3) (L. 24 juillet 2020) La décision d'affectation est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur proposition de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(4) (L. 23 juillet 2015) Une dispense de travail sera accordée par le tuteur prévu au paragraphe 2, pour permettre à la personne en reclassement professionnel externe de se présenter à des emplois qui lui sont proposés par le service compétent de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(L. 24 juillet 2020) Les personnes affectées à des travaux d'utilité publique ont droit au congé applicable au lieu d'affectation.

**Art. L. 551-12.** (L. 24 juillet 2020)

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 ceux qui ont frauduleusement amené l'Agence pour le développement de l'emploi à fournir des indemnités compensatoires ou des indemnités professionnelles d'attente qui n'étaient pas dues ou qui 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.

## Chapitre II. – La Commission mixte

**Art. L. 552-1.**

(1) (L. 24 juillet 2020) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant respectivement le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne.

(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. (L. 24 juillet 2020) d'un délégué du ministre ayant la Direction de la santé dans ses attributions.
5. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
6. (L. 18 janvier 2012) d'un délégué de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.

(L. 18 janvier 2012) La Commission mixte est assistée par des fonctionnaires du service des salariés à capacité de travail réduite de l'Agence pour le développement 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.** (L. 23 juillet 2015)

(1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

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.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L. 551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel.

Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L. 552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.

(3) (L. 24 juillet 2020) 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 salarié est occupé ou le médecin du travail de la Division de la santé au travail du secteur public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des services médicaux du secteur public. Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe 2 et à l'article L.551-6, paragraphe 4 sont de la compétence du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(L. 23 juillet 2015) En cas de changement du Service de santé au travail compétent, les avis prévus au paragraphe (2) ci-avant ainsi qu'au paragraphe (4) de l'article L. 551-6 sont transmis au Service de santé au travail compétent.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe 2 et à l'article L. 551-6, paragraphe 4 sont remboursés annuellement par l'Etat au Service de santé au travail compétent qui a procédé auxdits examens.

(4) (L. 24 juillet 2020) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue en vue du reclassement professionnel interne de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de l'indemnité compensatoire sur décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi en reclassement professionnel externe d'une formation professionnelle continue s'il lui adresse une telle demande de sa propre initiative.

Cette demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

1. une requête motivée contenant la présentation du projet professionnel ;
2. l'identité de l'institut de formation, accompagnée du justificatif du choix de cet institut et d'une copie de l'agrément du ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions s'il s'agit d'un institut luxembourgeois ;
3. s'il s'agit d'un institut étranger, l'avis du ministre ayant la Formation professionnelle continue dans ses attributions est à joindre ;
4. le programme détaillé de la formation professionnelle continue ;le coût de la formation professionnelle continue, toutes taxes comprises ;
5. la durée de la formation professionnelle continue ainsi que son début et sa fin ;
6. le cas échéant, une information sur le diplôme respectivement le certificat sanctionnant la formation professionnelle continue.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut exiger du demandeur d'emploi qui bénéficie du reclassement professionnel externe de suivre une formation professionnelle continue déterminée en tenant compte de son projet professionnel, du/des poste(s) similaire(s) qu'il peut occuper ainsi que de ses capacités de travail résiduelles.

Avant le début de la formation professionnelle continue, le dossier accompagné d'un avis circonstancié de l'Agence pour le développement de l'emploi est transmis au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions pour décision. Il contient un avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi attestant que le demandeur d'emploi peut suivre la formation en question et exercer la profession à laquelle doit mener la formation.

Les frais de la formation professionnelle continue sont à charge du Fonds pour l'emploi.

Sauf justification valable, la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à quatre-vingt pour cent à la formation professionnelle continue prévue implique pour l'intéressé le retrait de l'indemnité professionnelle d'attente par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, la clôture du dossier et le remboursement des frais de formation avancés par le Fonds pour l'emploi.

Est considérée comme justification valable au sens de l'alinéa 7, celle motivée par des raisons médicalement justifiées et certifiées ou par un cas de force majeure dont l'Agence pour le développement de l'emploi a été informée et qu'elle a approuvée comme telle.

En vue de cette approbation l'Agence pour le développement de l'emploi peut soumettre le dossier à l'avis complémentaire du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Par courrier, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi informe le président de la Commission mixte en vue du retrait du statut de personne en reclassement professionnel et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions de la non-participation, du refus, de l'abandon ou du taux de présence inférieur à quatre-vingt pour cent non justifiés à la formation.

(5) (L. 23 juillet 2015) La Commission mixte examine endéans les quarante jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail compétent en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel.

**Art. L. 552-3.** L. du 4 juin 2024

Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, conformément aux articles 454 à 455*sexties* du Code de la sécurité sociale, dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Pour les personnes demeurant hors du Grand-Duché de Luxembourg, ce délai est augmenté des délais de l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile.

**Art. L. 552-4.**

Si le salarié en reclassement professionnel peut réclamer, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage qui lui est occasionné par un tiers, ce droit à réparation passe au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence des prestations et pour autant qu'il concerne les éléments de préjudice couverts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail.

Lors de la saisine de la juridiction compétente, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié en reclassement professionnel. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie l'ordonne 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.

## Chapitre III. – Activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe (L. 1er août 2019)

**Art. L. 553-1.**

L'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommée ci-après « activité d'assistance », a pour but d'encadrer et de promouvoir l'inclusion des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire par un accompagnement adapté aux besoins du salarié handicapé au sens de l'article 1er de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ou aux besoins du salarié en reclassement externe au sens de l'article L. 551-5 du Code du travail.

Le chapitre s'applique à tous les salariés handicapés ou en reclassement externe engagés par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du livre premier, titre II ainsi qu'aux bénéficiaires d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « ADEM ») auprès d'un employeur privé.

**Art. L. 553-2.**

(1) L'activité d'assistance est exercée par l'assistant à l'inclusion dans l'emploi (ci-après « l'assistant ») à titre d'indépendant ou de salarié. L'activité d'assistance comporte :

1° l'évaluation de la situation de travail et la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié handicapé ou du salarié en reclassement externe sur son lieu de travail ;
2° l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise notamment en ce qui concerne la préparation, l'information et la sensibilisation relatives à la situation de handicap ou de l'état de santé et, le cas échéant, des besoins particuliers du salarié handicapé ou en reclassement externe en vue d'une inclusion durable ;
3° l'établissement d'un projet individualisé d'inclusion contenant un programme de travail détaillé avec un échéancier des actions à réaliser précisant le nombre d'heures, la durée et la périodicité de l'assistance ;
4° la rédaction de déclarations trimestrielles et de rapports annuels détaillant l'évolution de la situation du salarié handicapé ou en reclassement externe sur son lieu de travail et reprenant les actions réalisées selon l'échéancier prévu au point 3 ;
5° la rédaction d'un rapport final contenant les conclusions de l'assistant ou du service d'assistance ainsi que les actions recommandées après la fin de l'assistance, à remettre par l'assistant ou le service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, dénommé ci-après « service d'assistance », au directeur de l'ADEM endéans un délai de deux mois après la fin de l'assistance.

(2) Pour pouvoir exercer, l'assistant et, le cas échéant, le service d'assistance doivent disposer d'un agrément conformément aux dispositions prévues à l'article L. 553-3.

Les personnes physiques agréées se voient conférer le titre d'« assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

Les personnes morales agréées se voient conférer le titre de « service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

**Art. L. 553-3.**

(1) Le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées dans ses attributions, ci-après « le ministre », délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance aux personnes physiques qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° justifier des expériences et formations suivantes :
   a) soit justifier d'une formation professionnelle dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de disposer d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;
   b) soit justifier d'une formation professionnelle dans un autre domaine que ceux visés au point 1°, lettre a), sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, sous condition de remplir l'un des critères suivants :

      i. (L. 3 mars 2020) attester d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique et justifier de la participation à au moins vingt heures de formations continues dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;
      ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique ;

c) soit justifier d'une formation professionnelle sanctionnée par, au moins, un diplôme d'aptitude professionnelle luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sous condition de remplir les critères suivants :
   i. justifier de la participation à au moins cent heures de formation continue dans les domaines psychosocial, pédagogique, socio-éducatif, médico-social et socio-familial dont vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 1 de l'annexe 7, point A, et vingt heures au moins dans les matières visées à l'unité 2 de l'annexe 7, point A ;
   ii. attester d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans les domaines du handicap physique, psychique, intellectuel, sensoriel ou dans le domaine des troubles du spectre autistique.

2° suivre régulièrement et pendant au moins vingt heures par an des formations continues, tenues par un établissement de formation autorisé à dispenser des formations au Luxembourg ou par un établissement de formation reconnu comme tel dans un autre État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Le contenu de la formation continue est fixé à l'annexe 7, point B ;

3° comprendre et s'exprimer dans au moins une des trois langues prévues par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ;

4° remplir les conditions d'honorabilité qui s'apprécient sur présentation du bulletin n° 3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement ;

5° attester de son affiliation à la sécurité sociale.

(2) Le ministre délivre l'agrément pour l'exercice de l'activité de service d'assistance aux personnes morales qui remplissent les conditions suivantes :

1° les personnes physiques qui exercent, en tant que salariés du service d'assistance, l'activité visée à l'article L. 553-2 au nom de la personne morale, doivent être des assistants agréés conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1er ;

2° les conditions d'honorabilité doivent être remplies par chacun des membres de l'organe d'administration ou de direction de l'entité demandant l'agrément. Ceux-ci produisent à cet effet chacun un bulletin n° 3 du casier judiciaire datant de moins de trois mois à partir de son établissement.

(3) Tout assistant ou service d'assistance qui obtient ou reçoit communication de données personnelles est tenu au secret professionnel aux conditions et sous les peines visées à l'article 458 du Code pénal.

(4) Les agréments visés aux paragraphes 1er et 2 sont valables pour cinq ans. Ils peuvent être renouvelés, à la demande du détenteur de l'agrément, aux conditions fixées aux paragraphes 1er et 2.

(5) Le Ministre peut à tout moment procéder à la vérification du respect de ces exigences.

Si une des conditions fixées aux paragraphes 1er ou 2 n'est plus remplie, il procède au retrait de l'agrément après une mise en demeure invitant l'assistant ou le service d'assistance à se conformer, dans un délai de trois mois, aux conditions légales.

Le retrait de l'agrément peut être effectué sans mise en demeure et avec effet immédiat pour tout fait grave imputable à l'assistant ou au service d'assistance rendant immédiatement impossible l'exercice de l'activité d'assistance.

**Art. L. 553-4.**

(1) Pour pouvoir bénéficier de l'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe doit remplir une des conditions suivantes :

1° être engagé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi ;
2° être engagé sous contrat de travail par un employeur.

(2) La demande d'assistance est adressée au directeur de l'ADEM. Elle est introduite conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe, son employeur et l'assistant ou le service d'assistance sur un formulaire établi par l'ADEM. Elle renseigne sur les données ci-après :

1° nom, forme, siège, secteur d'activité et effectif du personnel de l'entreprise ;
2° nom, prénom, âge, domicile, missions et type de handicap du salarié handicapé, respectivement incapacités du salarié en reclassement externe ;
3° identification et description des problèmes qui se posent dans la relation de travail ;
4° identification de l'assistant agréé ou du service d'assistance agréé choisi conjointement par le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sur une liste publiée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg sur laquelle les assistants agréés et les services d'assistance agréés sont répertoriés suivant leur domaine d'expertise.

(3) La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

1° une description de poste avec le taux d'occupation ;
2° une copie de la mesure en faveur de l'emploi ou du contrat de travail.

(4) Le directeur de l'ADEM évalue le caractère complet de la demande ainsi que l'adéquation entre la description des problèmes à résoudre et le champ de compétence de l'assistant et notifie son accord ou son refus, dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, par écrit au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance.

En cas d'accord, l'assistant ou le service d'assistance peut procéder à :

1° l'évaluation de la situation de travail ;
2° la description des problèmes et des besoins spécifiques du salarié concerné sur son lieu de travail ;
3° l'identification des besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise ;
4° la fixation de la durée et la périodicité de l'assistance ;
5° l'établissement du projet individualisé d'inclusion conformément aux dispositions de l'article L. 553-2, paragraphe 1er, point 3, et comportant les éléments prévus aux points 1 à 4.

Le projet individualisé d'inclusion est à remettre par l'assistant ou le service d'assistance au directeur de l'ADEM, au salarié handicapé ou au salarié en reclassement externe et à son employeur dans le mois suivant réception de la notification de l'accord par le directeur de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM vérifie le caractère complet du projet individualisé d'inclusion. Sans préjudice de sa décision d'accorder ou non la prise en charge de l'assistance, le directeur de l'ADEM accorde la prise en charge des frais relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion après validation du caractère complet de ce projet.

Les frais de l'assistant ou du service d'assistance relatifs à l'établissement du projet individualisé d'inclusion, y inclus les frais relatifs à une éventuelle révision du projet individualisé d'inclusion visée au paragraphe 5, alinéa 3, sont pris en charge par le Fonds pour l'emploi à hauteur d'un montant forfaitaire de 2 000 euros.

(5) Si le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe et son employeur sont d'accord avec le contenu du projet individualisé d'inclusion et s'ils désirent réaliser le projet tel que proposé par l'assistant ou le service d'assistance, ils envoient une demande de prise en charge des prestations de l'assistant ou du service d'assistance au directeur de l'ADEM.

Le directeur de l'ADEM procède à l'évaluation de la demande sur base des critères suivants :

1° adéquation entre les actions prévues et les problèmes à résoudre ;
2° caractère réaliste des heures prévues, de la durée et de la périodicité.

Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas de refus, les trois parties peuvent soumettre un projet individualisé d'inclusion révisé et signé par les trois parties endéans un délai d'un mois à partir de la notification du refus, sinon la décision de refus devient définitive. Le directeur de l'ADEM dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception du projet individualisé d'inclusion révisé, pour notifier son accord ou son refus au salarié concerné, à son employeur et à l'assistant ou au service d'assistance. En cas d'accord, l'assistant ou le

service d'assistance, le salarié concerné et son employeur concluent un accord de collaboration conformément aux dispositions de l'article L. 553-5.

(6) La durée de conservation des données prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 est limitée à la durée de la carrière professionnelle du salarié. La durée de conservation n'est pas limitée si leur conservation est exclusivement nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, sous condition que le traitement respecte les articles 63, 64 et 65 de la loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données.

**Art. L. 553-5.**

(1) Chacune des parties peut résilier l'accord de collaboration si l'une des autres parties n'en respecte pas les dispositions. La résiliation ne peut être effectuée qu'après l'expiration d'un délai d'un mois suivant mise en demeure de l'autre partie de se conformer aux dispositions. La résiliation peut être effectuée sans mise en demeure pour tout fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations d'assistance.

(2) La notification de la résiliation de l'accord de collaboration doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés à l'autre partie.

(3) Une copie de l'accord de collaboration ainsi que, le cas échéant, une copie de la modification ou de la résiliation de l'accord de collaboration sont à adresser sans délai au directeur de l'ADEM. La prise en charge financière de l'assistance prévue à l'article L. 553-6 prend fin à la date de la résiliation de l'accord de collaboration.

**Art. L. 553-6.**

(1) L'accord du directeur de l'ADEM visé à l'article L. 553-4, paragraphe 5, donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé d'inclusion. Le nombre d'heures d'assistance accordé est fixé comme suit :

1° au maximum cent cinquante heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins douze mois, mais inférieur à dix-huit mois ;
2° au maximum deux cent vingt-cinq heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins dix-huit mois, mais inférieur à vingt-quatre mois ;
3° au maximum trois cents heures pour un contrat de travail ou une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi d'au moins vingt-quatre mois.

Sous réserve de respecter les limites fixées à l'alinéa 2, la durée et la périodicité de l'assistance prévue dans le projet individualisé d'inclusion peuvent être adaptées, sur demande conjointe motivée du salarié concerné, de son employeur et de l'assistant, par le directeur de l'ADEM, compte tenu de l'évolution du handicap du salarié handicapé ou de l'état de santé du salarié en reclassement externe ou de l'adaptation du salarié concerné au milieu du travail.

En cas de changement de poste de travail, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une mesure de l'ADEM en faveur de l'emploi, entraînant un changement d'employeur et en cas de résiliation de l'accord de collaboration conformément à l'article L. 553-5, le salarié a droit à la prise en charge financière d'une nouvelle assistance, dans les limites fixées à l'alinéa 2.

(2) La prise en charge de l'assistance par le Fonds pour l'emploi se fait sur base d'un tarif horaire forfaitaire de 50 euros, à l'indice 794,54 toutes taxes comprises et est adapté périodiquement aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

(3) Le paiement de la prestation de l'assistant ou du service d'assistance est effectué sur base de déclarations trimestrielles détaillées fondées sur l'échéancier du projet individualisé d'inclusion prévu à

l'article L. 553-2, paragraphe 1er, point 4. Ces déclarations trimestrielles sont contresignées par le salarié concerné et son employeur et elles sont envoyées par l'assistant ou le service d'assistance au directeur de l'ADEM.

(4) L'assistant ou le service d'assistance envoient un rapport détaillant les actions menées ainsi que l'atteinte des résultats prévus au moins une fois par an au directeur de l'ADEM. Ce rapport doit être contresigné par le salarié concerné et son employeur. Au cas où ce rapport montre une insuffisance de résultats, le directeur de l'ADEM peut interrompre la prise en charge de la prestation d'assistance.

## Titre VI – Emploi de personnes handicapées

### Chapitre Premier. – Dispositions générales

**Art. L. 561-1.**

A la qualité de salarié 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.

(L. 16 décembre 2011) Cette qualité peut être reconnue aux ressortissants luxembourgeois ou d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat ayant adhéré à l'Accord sur l'Espace Economique Européen ou de la Confédération suisse, aux personnes qui sont reconnues apatrides sur base de la Convention relative au statut des apatrides faite à New York le 28 septembre 1954, aux réfugiés au sens de la Convention relative au statut des réfugiés, faite à Genève, le 28 juillet 1951 ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers qui travaillent auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois ou qui bénéficient d'un droit de séjour sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, qui y sont domiciliés, qui y résident effectivement, et qui, tout en étant disponibles pour un emploi, remplissent les conditions pour exercer une activité professionnelle au Grand-Duché.

**Art. L. 561-2.**

Les demandes en reconnaissance de la qualité de salarié 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) (L. 16 décembre 2011) La Commission médicale instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé. Si au cours de l'instruction des demandes en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé et des demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées, et avant de prendre une décision sur le fond des demandes, la Commission médicale s'aperçoit que le requérant s'est trompé sur l'objet de sa demande, elle l'en informera tout en lui indiquant les démarches à entreprendre et les pièces à communiquer en vue de la requalification de la demande. La communication desdites démarches et pièces par le requérant à la Commission médicale vaut introduction de la nouvelle demande.

(L. 16 décembre 2011) La Commission médicale décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de salarié 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 salarié 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 sursoit 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 salarié handicapé peut être reconnue à titre transitoire et avant la stabilisation médicale dans les cas où l'état du salarié 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 salarié handicapé, elle transmet le dossier de la personne reconnue salarié 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 salarié 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 salarié 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.**

(L. 18 janvier 2012) Toute personne reconnue salarié handicapé est tenue de se faire inscrire «au service de placement et» au service des salariés handicapés de l'Agence pour le développement de l'emploi, prévu à l'article L. 622-14, ou à une de ses agences.

**Art. L. 561-5.**

(L. 18 janvier 2012) Si le salarié handicapé n'a pas accès à un emploi salarié pour des raisons indépendantes de sa volonté, le directeur de l'Agence pour le développement 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 salarié 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 salarié 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) (L. 16 décembre 2011) La décision d'orientation de la Commission d'orientation peut 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 de refus ou de retrait du statut de salarié 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 contre les décisions prises par la commission spéciale et contre la décision prise par le Fonds national de solidarité visée à l'article 28 de la loi du 12 septembre 2003, 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. – Salariés handicapés guidés vers le marché du travail ordinaire

### Art. L. 562-1.

(1) (L. 18 janvier 2012) La Commission d'orientation peut proposer au directeur de l'Agence pour le développement 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 salarié.

(2) (L. 18 janvier 2012) Sur proposition de la Commission d'orientation, le directeur de l'Agence pour le développement 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) (L. 18 janvier 2012) Aux fins d'exécution des mesures retenues, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi saisit le service des salariés 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.

(5) (L. 28 novembre 2006) L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues à l'article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution du paragraphe (4) qui précède.

### Art. L. 562-2.

(L. 18 janvier 2012) Si le salarié 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'Agence pour le développement de l'emploi, il perd ses droits à un des postes réservés aux salariés handicapés par l'article L. 562-3.

(L. 18 janvier 2012) La décision afférente du directeur de l'Agence pour le développement 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 salariés reconnus comme salariés 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 salariés 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) (L. 18 janvier 2012) Tout employeur du secteur privé occupant au moins vingt-cinq salariés est tenu d'employer à temps plein au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

(L. 18 janvier 2012) 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 salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

(L. 18 janvier 2012) 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 salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés 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 salariés 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 salariés handicapés visés aux paragraphes (1) et (2), il est tenu compte et des personnes ayant obtenu la reconnaissance de salarié handicapé et des salariés 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) (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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 salarié handicapé.

(2) (L. 18 janvier 2012) Les emplois à occuper par des personnes handicapées sont enregistrés par l'Agence pour le développement 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 salarié handicapé et comptent pour parfaire le nombre de postes obligatoirement réservés.

(3) (L. 18 janvier 2012) L'assignation d'un poste de salarié handicapé tant dans le secteur public que privé doit se faire en collaboration avec le service des salariés handicapés de l'Agence pour le développement 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 salarié handicapé non embauché.

**Art. L. 562-6.**

Le salaire du salarié handicapé ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

(L. 28 novembre 2006) La fixation du salaire interviendra indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre. Lesdites rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites du salaire des salariés handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires.

**Art. L. 562-7.**

Les salariés indépendants qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de salarié 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) (L. 18 janvier 2012) Une participation de l'Etat au salaire du salarié handicapé peut être allouée sur avis de la Commission d'orientation par le directeur de l'Agence pour le développement 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 salarié 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 salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

(3) (L. 18 janvier 2012) Le taux de la participation au salaire peut être adapté périodiquement par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, sur avis de la Commission d'orientation, compte tenu notamment de l'évolution du handicap ou de l'adaptation du salarié handicapé au milieu du travail.

**Art. L. 562-9.**

(1) (L. 18 janvier 2012) Au cas où le directeur de l'Agence pour le développement 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 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) L'employeur collabore à la rééducation professionnelle en mettant à la disposition des intéressés son matériel, ses installations et son outillage courant.

## Chapitre III. – Salariés handicapés guidés vers les ateliers protégés

### Art. L. 563-1.

Est guidé vers les ateliers protégés, tout salarié 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 salarié 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 salarié handicapé guidé vers les ateliers protégés, les responsables de l'atelier protégé définissent les mesures permettant l'emploi du salarié handicapé dans des conditions adaptées à ses besoins et les mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi du salarié handicapé sur le marché du travail ordinaire.

### Art. L. 563-3.[30]

(1) Le titre II du livre I[er] relatif au contrat de travail est applicable à l'engagement du salarié 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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. 18 janvier 2012) l'engagement du salarié 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'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) Si le salarié 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 salarié 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 salarié handicapé est à la disposition de l'atelier protégé.

Par dérogation au livre II, titre I[er] relatif à la durée de travail et au livre III, titre IV relatif à l'emploi de jeunes salariés, la durée de travail dans les ateliers protégés inclut la durée des activités socio-pédagogiques et thérapeutiques exercées durant les heures de travail sur le lieu de travail. Il en est de même pour le temps durant lequel le salarié handicapé participe à des stages en entreprise non rémunérés par l'entreprise d'affectation et organisés par l'atelier protégé.

30 La loi du 16 décembre 2011 (Mém. A – 272 du 27 décembre 2011, p. 4880) contient une anomalie et modifie à tort l'article L. 563-3. Cette modification est donc ignorée.

**Art. L. 563-5.**

(1) (L. 16 décembre 2011) Le salarié handicapé bénéficie dans l'atelier protégé d'un salaire dont le montant est égal au taux horaire du salaire social minimum déterminé en application du Livre II, Titre II, Chapitre II, multiplié par le nombre d'heures de travail fixé dans le contrat de travail entre le salarié handicapé et l'atelier protégé.

L'Etat participe au salaire du salarié engagé dans un atelier protégé à raison de 100 pour cent du montant, tel que déterminé à l'alinéa qui précède, augmenté des charges sociales.

(2) L'atelier protégé peut payer au salarié handicapé une prime ou un autre avantage en espèces, en dehors du salaire qui est dû au salarié 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 I[er], section 2, le salaire est payé une fois par mois par l'atelier protégé au salarié handicapé.

**Art. L. 563-6.**

En cas de cessation des relations d'emploi avec l'atelier protégé, le salarié 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 salarié 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 salariés 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.**

(L. 18 janvier 2012) Le service des salariés handicapés de l'Agence pour le développement de l'emploi, prévu à l'article L. 622-14, est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de

rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés 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.

(L. 18 janvier 2012) Le secrétariat de la Commission est assuré par un agent du service des salariés handicapés de l'Agence pour le développement 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. (L. 18 janvier 2012) un représentant de l'Agence pour le développement 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.

(L. 18 janvier 2012) Le secrétariat de la Commission d'orientation est assuré par un agent du service des salariés handicapés de l'Agence pour le développement 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 et interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière(L. du 7 août 2023)

### Chapitre Premier. – 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 du 2 septembre 2011 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 du 2 septembre 2011 précitée, ou
   b) sait que sa situation en qualité de salarié n'est pas régulière au regard de la législation concernant les retenues sur salaires 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 du 2 septembre 2011 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.**

L'article 39, paragraphe (3) de la loi du 2 septembre 2011 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.

**Art. L. 571-7.**

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.

## Chapitre II. – Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

**Art. L. 572-1.**

L'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier est interdit.

**Art. L. 572-2.**

Aux fins du présent chapitre on entend par:

1. «ressortissant de pays tiers», toute personne telle que définie à l'article 3, point c) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
2. «ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier», un ressortissant de pays tiers présent sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg qui ne remplit pas ou qui ne remplit plus les conditions de séjour prévues par le Chapitre 3 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. «emploi», l'exercice d'activités comprenant toute forme de travail ou d'occupation réglementée par le présent Code;
4. «emploi illégal», l'emploi d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier;
5. «employeur», toute personne physique ou morale, telle que définie par l'article L. 611-2, point 2, y compris les entreprises de travail intérimaire;
6. «sous-traitant», une personne physique ou morale à laquelle est confiée l'exécution d'une partie ou de l'ensemble des obligations d'un contrat préalable;
7. «entreprise de travail intérimaire», toute personne physique ou morale telle que définie par les articles L. 131-1 et suivants;

8. «conditions de travail particulièrement abusives», des conditions de travail, y compris celles résultant de discriminations fondées sur le genre ou sur d'autres facteurs, dans lesquelles il existe une disproportion frappante par rapport aux conditions de travail des salariés légalement employés, ayant notamment une incidence sur la santé et la sécurité des personnes, et qui porte atteinte à la dignité humaine;
9. «rémunération de ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier», le salaire et tout autre émolument, tel que défini à l'article L. 221-1 dont auraient bénéficié des salariés comparables dans le cadre d'une relation de travail régie conformément aux dispositions du présent Code.

**Art. L. 572-3.**

(1) L'employeur d'un ressortissant de pays tiers est obligé:

1. d'exiger que les ressortissants de pays tiers, avant d'occuper l'emploi, disposent d'une autorisation de séjour ou d'un titre de séjour et les présentent à l'employeur;
2. (L. du 7 août 2023) de détenir, pendant la durée de la période d'emploi, une copie de l'autorisation de séjour ou du titre de séjour, en vue d'une éventuelle inspection;
3. de notifier au ministre ayant l'immigration dans ses attributions le début de la période d'emploi d'un ressortissant de pays tiers dans un délai de trois jours ouvrables à compter du premier jour de travail du ressortissant d'un pays tiers.

(2) Le délai prévu au paragraphe (1) point 3 est de sept jours ouvrables à compter du premier jour de travail si l'employeur est une personne physique et qu'il s'agit d'un emploi à ses fins privées.

(3) L'employeur qui a rempli les obligations prévues au paragraphe (1) ne peut être tenu pour responsable d'une violation de l'interdiction visée à l'article L. 572-1 à moins qu'il n'ait eu connaissance que le document présenté comme autorisation de séjour ou comme titre de séjour était faux.

(4) (L. du 7 août 2023) L'entrepreneur qui a pour sous-traitant direct l'employeur d'un ressortissant de pays tiers est tenu de vérifier que cet employeur s'est conformé aux exigences énumérées au paragraphe (1).

**Art. L. 572-4.**

(1) (L. du 7 août 2023) Est puni d'une amende administrative de 10.000 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, l'employeur qui a employé un ou plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. L'amende est prononcée par le ministre ayant le travail dans ses attributions ou par son délégué, sur base d'un rapport qui lui est transmis par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(L. du 7 août 2023) La notification de l'amende à l'employeur ou à son délégué s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision. L'amende devient immédiatement exigible à l'expiration d'un délai de trente jours.

(L. du 7 août 2023) L'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Aux fins de l'application du paragraphe (1) et sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L. 572-1 établis par les organes de contrôle mentionnés à l'article L. 573-1, alinéa 1$^{er}$ sont adressés au Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

**Art. L. 572-5.**

(1) (L. du 7 août 2023) Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 2.501 à 125.000 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier ou d'une de ces peines seulement,

l'employeur qui a occupé un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, dans une des circonstances suivantes:

1. l'infraction est répétée de manière persistante;
2. (L. du 7 août 2023) l'infraction a trait à l'emploi simultané d'au moins deux ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier;
3. l'infraction s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives;
4. l'infraction est commise par un employeur qui utilise le travail ou les services d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier en sachant que cette personne est victime de la traite des êtres humains;
5. l'infraction a trait à l'emploi illégal d'un mineur ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier.

(2) (L. du 7 août 2023) Le Procureur général d'Etat informe les ministres ayant respectivement le Travail, l'Economie, les Classes moyennes, la Recherche et les Finances dans leurs attributions des condamnations prononcées contre les employeurs pour infraction aux dispositions interdisant le travail clandestin et l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

**Art. L. 572-6.**

L'employeur qui a employé un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier peut en outre encourir les peines pénales accessoires suivantes:

1. l'interdiction d'une durée maximale de trois ans d'exercer l'activité professionnelle ou sociale qui a servi directement ou indirectement à commettre l'infraction;
2. la fermeture temporaire pour une durée maximale de cinq ans ou définitive de l'entreprise ou de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction.

**Art. L. 572-7.**

L'employeur qui a employé un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier doit verser:

1. à ce ressortissant la rémunération telle que définie à l'article L. 572-2, point 9.
   (L. du 7 août 2023) Le ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier employé illégalement est, avant l'exécution de toute décision de retour, systématiquement et objectivement informé par les agents de contrôle visés à l'article L. 573-1, alinéa 1er, des droits qui lui sont conférés par la disposition qui précède, y compris de la possibilité de recours à l'assistance judiciaire gratuite.

   L'employeur qui a employé un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier est tenu de prendre en charge tous frais résultant, le cas échéant, de l'envoi des rémunérations impayées dans le pays dans lequel est retourné le ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier.
2. l'ensemble des cotisations sociales et impôts impayés, y compris, le cas échéant, les amendes administratives, ainsi que les frais de justice et les honoraires d'avocats.

**Art. L. 572-8.**

(L. du 7 août 2023) L'employeur qui a employé un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier sera tenu au paiement des frais de retour du ressortissant de pays tiers employé illégalement dans les cas où une procédure de retour est engagée.

(L. du 7 août 2023) La récupération des frais sera effectuée par l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA selon la procédure de droit commun.

**Art. L. 572-9.**

(L. du 7 août 2023) Aux fins de l'application de l'article L. 572-7, la relation d'emploi est présumée avoir duré au moins trois mois, sauf preuve contraire écrite fournie notamment par l'employeur ou le salarié.

**Art. L. 572-10.**

(1) (L. du 7 août 2023) L'entrepreneur qui a pour sous-traitant direct l'employeur d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier peut, solidairement avec l'employeur ou en lieu et place de ce dernier, être redevable de toute sanction financière et de tout arriéré imposé en vertu des articles L. 572-7 et L. 572-8.

(2) (L. du 7 août 2023) Lorsque l'employeur d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier est un sous-traitant, l'entrepreneur principal et tout sous-traitant intermédiaire, s'ils savaient que le sous-traitant employait un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, peut être tenu d'effectuer les paiements visés au paragraphe (1), solidairement avec le sous-traitant qui est l'employeur ou l'entrepreneur qui a pour sous-traitant direct l'employeur ou en lieu et place de ceux-ci.

(3) (L. du 7 août 2023) L'entrepreneur qui a respecté les obligations prévues par l'article L. 572-3, paragraphe 4, n'est pas redevable au titre des paragraphes (1) et (2).

## Chapitre III. – Dispositions communes

**Art. L. 573-1.**

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 les membres de l'inspectorat du travail 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. 573-2**

(L. du 7 août 2023) Les agents de contrôle visés à l'article L. 573-1 informent les administrations fiscales et les organismes de sécurité sociale des infractions qu'ils ont constatées.

**Art. L. 573-3.**

(L. du 7 août 2023) Est puni d'une amende de 251 à 125.000 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 L. 573-1.

**Art. L. 573-4.**

La cessation des travaux illégaux est prononcée dans tous les cas prévus par les articles L. 571-1, L. 571-2 et L. 572-1.

**Art. L. 573-5.**

(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 du conseil de la Cour d'appel 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.

(L. du 7 août 2023) 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 du conseil de la Cour d'appel est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros.

**Art. L. 573-6.** (L. du 7 août 2023)

(1) L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises peuvent, dans le cadre de leurs missions définies aux chapitres II et IV, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel du fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que les informations relatives à la personne ayant procédé à la consultation, les informations consultées, la date, l'heure et la référence du dossier dans le cadre duquel la consultation a été effectuée, ainsi que le motif précis de la consultation puissent être retracés. Les données à caractère personnel consultées doivent avoir un lien direct avec les faits ayant motivé la consultation.

L'Inspection du travail et des mines, l'Administration des douanes et accises et le service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions peuvent s'échanger les données à caractère personnel dont ceux-ci doivent disposer en vue de l'application des dispositions des chapitres II et IV.

(2) L'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises peuvent se faire communiquer par le Centre commun de la sécurité sociale les données à caractère personnel nécessaires pour contrôler le respect des dispositions des chapitres II et IV.

## Chapitre IV. - Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière (L. du 7 août 2023)

**Art. L. 574-1.**

L'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière est interdit.

**Art. L. 574-2.**

Aux fins du présent chapitre on entend par :

1° « ressortissant de pays tiers », toute personne telle que définie à l'article 3, lettre c), de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ;
2° « ressortissant de pays tiers en situation irrégulière », un ressortissant de pays tiers présent sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg qui ne remplit pas ou qui ne remplit plus les conditions relatives à l'autorisation de travail prévues par les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

**Art. L. 574-3.**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 572-3, paragraphe 1er, l'employeur d'un ressortissant de pays tiers est obligé de détenir sur le territoire luxembourgeois, pendant toute la durée d'occupation du ressortissant de pays tiers, une copie de l'autorisation de travail en vue d'une éventuelle inspection.

**Art. L. 574-4.**

(1) Est puni d'une amende administrative de 10.000 euros par ressortissant de pays tiers en situation irrégulière, l'employeur qui a employé un ou plusieurs ressortissants de pays tiers en situation irrégulière. L'amende est prononcée par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ou par son délégué, sur base d'un rapport qui lui est transmis par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

La notification de l'amende à l'employeur ou à son délégué s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision. L'amende devient immédiatement exigible à l'expiration d'un délai de trente jours.

L'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(2) Aux fins de l'application du paragraphe (1) et sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les rapports relatifs à des infractions à l'article L. 574-1 établis par les organes de contrôle mentionnés à l'article L. 573-1, alinéa 1er, sont adressés au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

**Art. L. 574-5.**

(1) Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 2.501 à 125.000 euros par ressortissant de pays tiers en situation irrégulière ou d'une de ces peines seulement, l'employeur qui a occupé un ressortissant de pays tiers en situation irrégulière, dans une ou plusieurs des circonstances suivantes :

1° l'infraction est répétée de manière persistante ;
2° l'infraction a trait à l'emploi simultané d'au moins deux ressortissants de pays tiers en situation irrégulière ;
3° l'infraction s'accompagne de conditions de travail particulièrement abusives telles que définies à l'article L. 572-2, point 8 ;
4° l'infraction est commise par un employeur qui utilise le travail ou les services d'un ressortissant de pays tiers en situation irrégulière en sachant que cette personne est victime de la traite des êtres humains ;
5° l'infraction a trait à l'emploi illégal d'un mineur ressortissant de pays tiers en situation irrégulière.

(2) Le Procureur général d'État informe les ministres ayant respectivement le Travail, l'Économie, les Classes moyennes, la Recherche et les Finances dans leurs attributions des condamnations prononcées

contre les employeurs pour infraction aux dispositions interdisant l'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière.

**Art. L. 574-6.**

L'employeur qui a employé un ressortissant de pays tiers en situation irrégulière doit verser :

1° à ce ressortissant la rémunération telle que définie à l'article L. 572-2, point 9 ;
2° l'ensemble des cotisations sociales et impôts impayés, y compris, le cas échéant, les amendes administratives, ainsi que les frais de justice et les honoraires d'avocats.

**Art. L. 574-7.**

Aux fins de l'application de l'article L. 574-6, la relation d'emploi est présumée avoir duré au moins trois mois, sauf preuve contraire écrite fournie notamment par l'employeur ou le salarié.

## Titre VIII – Préretraite

### **Chapitre Premier.** – (...)*(abrogé par laloi du 30 novembre 2017)*[31]

### 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) (L. 30 novembre 2017) La convention visée aux paragraphes 1er et 2 est conclue après consultation du Comité de conjoncture et ne peut pas dépasser la durée de validité d'une année de calendrier.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la durée de validité de la convention peut dépasser la durée de validité d'une année de calendrier pour les entreprises ayant conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi prévoyant l'application de la préretraite-ajustement. La durée de validité de la convention rendant possible des départs en préretraite-ajustement ne peut cependant pas dépasser la durée de validité du plan social respectivement du plan de maintien dans l'emploi.

(4) La convention conclue en application du paragraphe 1er précise, le cas échéant, si elle s'applique à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale.

31 À partir du 1er juillet 2018 le Chapitre Premier-Préretraite-solidarité avec ses articles L.581-1 à L.581-9 est abrogé par la loi du 30 novembre 2017, tout en continuant à s'appliquer aux entreprises qui ont conclu avant cette date une convention collective de travail prévoyant l'application de la préretraitesolidarité et ce pour la durée de la convention collective de travail.

Il en est de même pour les entreprises couvertes par une convention en matière de préretraite-ajustement signée avant cette date avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions pendant une durée maximale de deux ans à compter de la signature de cette convention.

**Art. L. 582-2.** (L. 30 novembre 2017)

(1) 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 depuis au moins cinq ans, 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 années 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.

(2) La période d'indemnisation en préretraite-ajustement ne peut dépasser trois années et prend fin à l'âge de soixante-trois ans accomplis au plus tard.

(3) La condition de la durée d'occupation minimale prévue au paragraphe 1er est réduite à une année pour les salariés ayant travaillé précédemment dans une entreprise tombée en faillite ou ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

(4) Le 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 ou de liquidation judiciaire de l'employeur, et qui vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite fixées au paragraphe 1er au cours des périodes d'indemnisation au titre de chômage complet prévues par l'article L. 521-11 peut également faire valoir le droit d'admission à la préretraite-ajustement.

(5) La condition d'âge prévue au paragraphe 1er ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des salariés mineurs ou en qualité de salarié technique des mines du fond.

(6) Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1er, 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.

(7) Une période d'indemnisation en préretraite-ajustement au-delà de soixante-trois ans et jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis peut être autorisée par la convention prévue au paragraphe 1er de l'article L. 582-1 à condition que le montant de la pension à laquelle les salariés concernés ont déjà droit ne dépasse pas le montant de la pension minimale telle que définie à l'article 223 du Code de la sécurité sociale.

**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.

(L. 30 novembre 2017) La participation aux charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite n'est ni applicable à la partie indemnité compensatoire prévue à l'article L. 551-2 ni à la partie aide au réemploi visée au point 9 du paragraphe 1er de l'article L. 631-2.

(2) (L. 22 décembre 2006) Le taux de participation se situe en principe entre trente et soixante-quinze pour cent de l'indemnité de préretraite, y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité. Ce taux ne pourra être inférieur à trente pour cent que dans le cadre de l'exécution d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(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 salariés postés et des salariés de nuit

**Art. L. 583-1.** (L. 30 novembre 2017)

(1) Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins, ayant été occupé pendant cinq années au moins auprès de l'employeur qui introduit la demande, et justifiant de vingt années au moins de travail posté dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives, comprenant obligatoirement un poste de nuit, 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 années 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.

Le salarié sollicitant le bénéfice de la préretraite pour travail posté ou de nuit doit apporter la preuve d'avoir travaillé pendant au moins vingt pour cent de la durée de travail mensuelle normale dans la fourchette de temps comprise entre 22.00 heures et 6.00 heures au cours de la période de référence visée aux paragraphes 1er et 2 du présent article.

Il en est de même du salarié justifiant de vingt années de travail prestées en poste fixe de nuit tel que défini à l'article L. 211-14 pour autant que son temps de travail normal corresponde au moins à cinquante pour cent d'un poste à temps plein.

(2) Par dérogation au paragraphe 1er, le salarié justifiant de quinze années de travail prestées dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives, comprenant obligatoirement un poste de nuit, ou en poste fixe de nuit au cours des vingt-cinq années précédant immédiatement le départ en préretraite peut également prétendre à l'admission à la préretraite.

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 de la durée d'occupation minimale prévue au paragraphe 1er est réduite à une année pour les salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

La condition d'âge prévue au premier alinéa du paragraphe 1er ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des salariés mineurs ou en qualité de salarié technique des mines de fond.

(3) La période d'indemnisation en préretraite ne peut pas dépasser trois années entières et prend fin à l'âge de soixante-trois ans accomplis au plus tard.

Toutefois, tout en respectant la limite des trois années, la fin de la période d'indemnisation en préretraite pour travail posté ou de nuit peut s'étendre jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis pour les salariés qui n'ont pas droit à une pension de vieillesse anticipée.

(4) Par dérogation aux dispositions du premier alinéa du paragraphe 1er, l'entreprise éligible à la préretraite-ajustement conformément à l'article L. 582-1 peut être autorisée par la convention visée à l'article précité à admettre son personnel à la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit au plus tôt à partir du 1er janvier de la troisième année de calendrier précédant celle au cours de laquelle les salariés viennent à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

Le taux de participation visé au paragraphe 2 de l'article L. 582-3 s'applique à la période se situant avant la date de départ en préretraite des salariés postés et des salariés de nuit définie au paragraphe 1er.

(5) Le salarié 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 ou de liquidation judiciaire de l'employeur, et qui vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite fixées aux paragraphes 1er et 2 qui précèdent au cours des périodes d'indemnisation au titre de chômage complet prévues par l'article L. 521-11 peut également bénéficier du régime de la préretraite.

**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. 23 juillet 2015) L'employeur adresse copie de la demande à la délégation du personnel de l'entreprise d'origine du salarié.

**Art. L. 583-4.**

(1) (L. 23 juillet 2015) 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 de la délégation du 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 à la délégation du personnel.

(2) (L. 30 novembre 2017) La décision d'admission visée au paragraphe 1er 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, de même, elle confère à l'employeur le droit au concours du Fonds conformément aux dispositions de l'article L. 583-2.

## 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.

(L. 23 juillet 2015) 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.

**Art. L. 584-2.** (L. 30 novembre 2017)

(1) Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins, occupé depuis cinq années au moins sur un poste de travail comportant une durée de travail d'au moins soixante-quinze pour cent d'un poste à temps plein, qui accepte une réduction de son temps de travail, peut solliciter le bénéfice de la préretraite progressive dans les conditions et selon les modalités de l'article L. 585-1, à condition d'être occupé dans une entreprise éligible conformément aux dispositions de l'article L. 584-1.

Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite progressive doit remplir les conditions d'ouverture du droit soit à la pension de vieillesse, soit à la pension de vieillesse anticipée après la fin de la période d'indemnisation en préretraite.

(2) Le salarié visé au paragraphe 1er et occupé dans une entreprise couverte par une convention collective de travail et éligible au sens du paragraphe 1er de l'article L. 584-1, a droit à l'admission à la préretraite progressive.

(3) Le salarié visé au paragraphe 1er et occupé dans une entreprise ayant conclu une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, peut demander le bénéfice de l'admission à la préretraite progressive.

(4) La durée d'indemnisation en préretraite progressive ne peut pas dépasser trois années entières se situant entre le premier jour du mois suivant son cinquante-septième anniversaire et l'âge de soixante-trois ans accomplis.

Toutefois, la durée d'indemnisation en préretraite progressive peut s'étendre jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis pour les salariés qui n'ont pas droit à une pension de vieillesse anticipée.

La condition d'âge prévue au paragraphe 1er ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des salariés mineurs ou en qualité de salarié technique des mines du fond.

**Art. L. 584-3.** (L. 30 novembre 2017)

(1) Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite calculée conformément aux dispositions de 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 à temps plein ou d'un contrat de travail à temps partiel conclu à durée indéterminée, ou d'un contrat d'apprentissage :

1. d'un ou de plusieurs chômeurs indemnisés ou de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits depuis trois mois au moins et lui proposés par l'Agence pour le développement 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. Sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi la durée d'inscription minimale peut être réduite à un mois ;
2. d'un ou de plusieurs salariés dont le contrat de travail à durée déterminée a été transformé en contrat à durée indéterminée dans les délais visés aux paragraphes 2 et 3 à condition que le contrat à durée déterminée ait été précédé d'une période d'indemnisation conformément aux dispositions du Livre V, Titre II ou d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi proposé à l'employeur conformément aux articles L. 622-1 et suivants ;
3. d'un ou de plusieurs demandeurs d'emploi sans emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi prévue aux Chapitres III et IV du Titre II du Livre V et au Chapitre III du Titre IV du Livre V ;
4. d'un ou de plusieurs salariés ou d'apprentis provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles ou structurelles et exposés à un risque imminent de licenciement ;

5. d'un ou de plusieurs salariés provenant d'une entreprise ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;
6. d'un ou de plusieurs salariés provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

(2) 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 respectivement dans les six mois qui suivent l'admission à la préretraite.

(3) Au cas où l'embauche compensatrice est effectuée moyennant contrat d'apprentissage, le délai fixé au paragraphe qui précède est étendu jusqu'au début de l'année scolaire d'apprentissage précédant le départ à la préretraite respectivement au début de l'année scolaire d'apprentissage suivant le départ à la préretraite.

(4) Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches de remplacement effectuées au sein d'une entité économique et sociale.

(5) 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 années, du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées au paragraphe 1er.

(6) 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. 584-3, 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.

(7) L'entreprise comprise dans le champ d'application des dispositions des Chapitres II et IV du présent Titre, peut solliciter l'admission de son personnel à la préretraite progressive sans être tenue à l'observation de la condition de rééquilibrage visée au paragraphe 1er.

Le taux de participation défini à l'article L. 582-3 s'appliquera également aux départs en préretraite progressive.

**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 salariés 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.

(L. 30 novembre 2017) 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 antérieure.

(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 salariés à temps partiel;
3. contrat d'apprentissage.

**Art. L. 584-5.**

(L. 23 juillet 2015) Les critères de priorité sont établis par la convention visée à l'article L. 581-1, sinon, dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés, selon les règles de la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV.

Dans les entreprises occupant moins de cent cinquante salariés l'employeur établit les critères de priorité après consultation de la délégation 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. 30 novembre 2017) 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.

(2) (L. 18 janvier 2012) Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions constate, sur avis de l'Agence pour le développement 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.** (L. 30 novembre 2017)

(1) L'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est égale à quatre-vingt-cinq pour cent du salaire mensuel brut ainsi que de la partie variable du salaire effectivement dus pour les douze mois précédant immédiatement la période d'indemnisation pour une première période de douze mois, à quatre-vingts pour cent de ce salaire pour une seconde période de douze mois et à soixante-quinze pour cent de ce salaire 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, paragraphe 4, et de l'article L. 583-1, paragraphe 5, 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 1er ainsi qu'aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 521-14.

(3) En cas d'application du paragraphe 6 de l'article L. 582-2, l'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est calculée sur base du salaire mensuel brut auquel le salarié a droit pour le mois au cours duquel il vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite, conformément au paragraphe 1er 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) Sur demande, la période de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préretraite peut être portée jusqu'à dix-huit mois par décision du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(5) Doivent être compris dans le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite :

1. les indemnités pécuniaires de maladie ;
2. les primes et suppléments courants ;
3. le treizième mois à raison d'un douzième par mois ;
4. la moyenne de la gratification des trois dernières années à raison d'un douzième par mois ;
5. l'indemnité compensatoire visée à l'article L. 551-2 (3) ;
6. l'aide temporaire au réemploi visée au point 9 du paragraphe 1er de l'article L. 631-2 ;
7. les pertes de salaire subies par le salarié au cours de la période de référence au titre de chômage partiel ou de chômage dû aux intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique.

Sont exclus les salaires pour heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

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, 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, sous déduction des versements à qui de droit et des charges visées au présent article.

**Art. L. 585-3.**

(1) (L. 18 janvier 2012) L'employeur est obligé d'informer immédiatement l'Agence pour le développement de l'emploi:

1. en cas d'arrêt du versement de l'indemnité de préretraite;
2. (L. 30 novembre 2017) 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. 584-3 ;

3. en cas de réembauchage d'un salarié conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 584-7.

(2) (L. 18 janvier 2012) Le salarié admis à la préretraite est obligé d'informer immédiatement l'employeur et l'Agence pour le développement 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) (L. 30 novembre 2017) 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 obligations de l'employeur à l'égard du salarié admis à la préretraite sur la base des dispositions des articles L. 582-2, L. 583-1 et L. 584-2.

(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) (L. 30 novembre 2017) En cas de faillite ou de liquidation judiciaire, le versement de l'indemnité de préretraite par le Fonds pour l'emploi est de droit.

Dans les cas visés à l'alinéa qui précède, le bénéficiaire de l'indemnité de préretraite progressive peut demander le bénéfice de l'indemnité de chômage complet proratisée conformément aux articles L. 521-7 et suivants. L'indemnité de chômage complet proratisée sera calculée sur la perte de salaire subie par le salarié en préretraite progressive.

**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. (L. 30 novembre 2017) 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-trois ans, sauf en cas d'application du quatrième alinéa du paragraphe 7 de l'article L. 582-2 ;
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) (L. 30 novembre 2017) En cas d'inobservation par l'employeur des obligations lui imposées par le paragraphe 5 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.** (L. 30 novembre 2017)

Le concours du Fonds pour l'emploi, attribué conformément aux articles L. 582-3, L. 583-2 et L. 584-3, est liquidé sur la base d'un décompte mensuel établi par l'employeur et vérifié par l'Agence pour le développement 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.

Le décompte mensuel est à présenter, sous peine de forclusion, dans les six mois qui suivent la fin du mois concerné.

## 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) - (L. du 4 juin 2024)

(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, conformément aux articles 454 à 456 du Code de la sécurité sociale, devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale et, en appel, devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale. Pour les personnes demeurant hors du Grand-Duché de Luxembourg, ce délai est augmenté des délais de l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile.

(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.** – (L. 30 novembre 2017)**Dispositions financières et relatives à l'accès aux données**

### **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 prévisé 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.

### **Art. L. 589-2.** (L. 30 novembre 2017)

Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par la voie informatique au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de la mise en œuvre du présent Titre. Les données qui sont fournies par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale et transmises au ministère en vue de consultation sont le synoptique des affiliations ainsi que la gestion des salaires, traitement du fichier salaires.

## Titre IX – Rétablissement du plein emploi(L. 3 mars 2009)

### Chapitre I. – Dispositions générales

#### Art. L. 591-1. – Objet

Le présent titre réglemente l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière de lutte pour l'intégration des demandeurs d'emploi difficiles à insérer ou réinsérer sur le marché du travail, et ce indépendamment de la situation conjoncturelle.

#### Art. L. 591-2. – Définitions

Aux fins du présent titre, on entend par

(a) «activités d'insertion ou de réinsertion professionnelle»: activités d'un employeur ayant comme finalité de préparer l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail de personnes éprouvant des difficultés particulières pour trouver un emploi indépendamment de l'évolution conjoncturelle;
(b) «activités socio-économiques»: activités d'un employeur ayant comme finalité d'offrir au bénéficiaire, dans le cadre d'un contrat de travail, un emploi et un encadrement de nature socio-économique tenant compte des difficultés éprouvées par le bénéficiaire pour trouver un emploi sur le marché du travail;
(c) «agrément»: autorisation du ministre ayant l'emploi dans ses attributions d'exercer une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle ou une activité socio-économique;
(d) «bénéficiaire»: le demandeur d'emploi, sans emploi, sans distinction d'âge, qui remplit les conditions prévues par l'article L. 591-3, paragraphe (1) et qui participe soit à une activité d'insertion ou de réinsertion professionnelle soit à une activité socio-économique;
(e) «bilan de compétence»: le bilan de compétence permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations du demandeur d'emploi et de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation;
(f) «bilan d'insertion professionnelle (BIP)»: le BIP est un outil de travail en groupe qui agit sur le processus d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi par une triple action:
- acquisition d'une meilleure connaissance du fonctionnement du marché de l'emploi et de la vie en entreprise;
- prise en compte de son positionnement personnel et professionnel par rapport aux exigences du marché du travail;
- élaboration d'un projet professionnel réaliste et d'action, adapté aux conditions du marché du travail;

(g) «diagnostic évolutif de l'insertion professionnelle (DEIP)»: le DEIP est un protocole scientifique qui a pour but l'évaluation objective de l'employabilité du demandeur d'emploi afin de déterminer son aptitude à suivre un programme d'intégration dans un environnement professionnel donné;
(h) «convention de coopération»: convention conclue entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'employeur relative aux conditions et modalités du soutien financier par l'Etat d'initiatives prises pour le rétablissement du plein emploi en application du présent titre;
(i) (L. 18 janvier 2012) «demandeur d'emploi»: personne sans emploi, disponible pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectée à une mesure active pour remploi, indemnisée ou non indemnisée et ayant respecté les obligations de suivi de l'Agence pour le développement de l'emploi;
(j) initiative prise en matière de lutte pour l'intégration des demandeurs d'emploi difficiles à insérer ou réinsérer sur le marché du travail»: terme général reprenant à la fois les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités socio-économiques;
(k) «mesure active en faveur de l'emploi»:
- le contrat d'appui emploi au sens des articles L. 543-1 à L. 543-14;
- le contrat d'initiation à l'emploi au sens des articles L. 543-15 à L. 543-29;
- le stage de réinsertion au sens des articles L. 524-1 à L. 524-7;

- le pool des assistants, conformément à l'article VII, paragraphe (1) de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, telle que modifiée;
- les mises au travail de chômeurs indemnisés au sens de l'article L. 523-1 paragraphes (2) et (3);
- (L. 18 janvier 2012) les formations, séminaires ou toute autre mesure assignée par les services compétents de l'Agence pour le développement de l'emploi;

(l) «parcours d'insertion individuel»: le parcours d'insertion individuel précise pour chaque demandeur d'emploi, où la situation l'exige, les actions à déployer et qui sont destinées à soutenir, lancer ou relancer le processus d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi.

**Art. L. 591-3. – Champ d'application**

(1) Les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités socio-économiques doivent exclusivement concerner des bénéficiaires, qui, au moment où lesdites activités leur sont proposées

1. (L. 18 janvier 2012) soit ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, respectivement ne suivent pas de mesure active en faveur de l'emploi au plus tard après six mois d'inscription à l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. soit ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage le premier jour ouvrable suivant la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi.

(2) (L. 18 janvier 2012) A titre exceptionnel, les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités socio-économiques peuvent concerner des bénéficiaires non visés par le paragraphe (1) qui précède, sur base d'une décision motivée du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) (L. 18 janvier 2012) Les formations, séminaires ou toute autre mesure assignée par les services compétents de l'Agence pour le développement de l'emploi ne sont pas prises en compte pour l'application du point 2. du paragraphe (1) qui précède.

(4) La participation à temps partiel à une mesure active en faveur de remploi n'empêche pas l'application du présent titre pour la quote-part du temps restant, dans le respect toutefois des limites fixées en matière de durée de travail conformément aux dispositions des articles L. 211-1 à L. 213-2.

**Art. L. 591-4. – Mise en œuvre**

(L. 18 janvier 2012) La mise en œuvre et le suivi du présent titre sont confiés à l'Agence pour le développement de l'emploi.

## Chapitre II. – Activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et activités socio-économiques

**Art. L. 592-1. – Forme juridique de l'employeur**

Les avantages financiers accordés en application du chapitre III du présent titre s'adressent à tous les employeurs dans les conditions et sous les réserves fixées au chapitre III.

**Art. L. 592-2. – Statut des bénéficiaires**

(1) Au cours des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelle respectivement des activités socio-économiques, les bénéficiaires sont soit liés à l'employeur par un contrat d'appui-emploi au sens des articles L. 543-1 à L. 543-14, soit par un contrat d'initiation à l'emploi au sens des articles L. 543-15 à L. 543-29 soit par toute autre forme de contrat de travail de droit commun.

Par dérogation à l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L. 543-1, les employeurs bénéficiant d'un agrément ministériel au sens de l'article L. 593-2 peuvent conclure des contrats d'appui-emploi avec les demandeurs d'emploi visés par l'article L. 591-3

(2) L'indemnité versée au bénéficiaire d'un contrat d'appui-emploi est remboursée par le fonds pour l'emploi conformément au paragraphe (3) de l'article L. 543-11.

(3) L'indemnité versée au bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi est remboursée par le fonds pour l'emploi conformément à l'article L. 543-21.

(4) Pour les employeurs bénéficiant d'un agrément au sens de l'article L. 593-2 et par dérogation à l'article L. 524-4, le remboursement de l'indemnité touchée par le bénéficiaire d'un stage de réinsertion professionnelle est prise en charge par le fonds pour l'emploi à hauteur de quatre-vingt-cinq pour cent.

**Art. L. 592-3. – Etablissement d'un parcours d'insertion individuel du bénéficiaire**

(L. 18 janvier 2012) Au cours des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles respectivement des activités socio-économiques, le bénéficiaire se voit établir, sur base du bilan de compétences, du bilan d'insertion professionnel et/ou du diagnostic évolutif de l'insertion professionnelle, un parcours d'insertion individuel élaboré en étroite concertation par les services compétents de l'Agence pour le développement de l'emploi, l'employeur et le bénéficiaire, en fonction du niveau de formation et de l'occupation de ce dernier.

**Art. L. 592-4. - Obligations de l'employeur**

(1) Dans le cadre des activités socio-économiques, le bénéficiaire reçoit, sur base de son parcours d'insertion individuel, un emploi correspondant à son profil.

(2) (L. 18 janvier 2012) L'employeur est tenu d'informer par écrit le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi de la résiliation du contrat de travail du bénéficiaire respectivement de la venue à échéance du contrat de travail à durée déterminée.

## Chapitre III. – Dispositions administratives et financières

**Art. L. 593-1. – Conditions du soutien financier de l'Etat**

(1) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi subventionne, à charge des crédits en provenance du fonds pour l'emploi, les activités de tout employeur en matière d'insertion ou de réinsertion professionnelles respectivement en matière socio-économique de personnes définies à l'article L. 591-2.

(2) Cette subvention est subordonnée à l'obtention d'un agrément ministériel ainsi qu'à la conclusion d'une convention de coopération.

(3) Dans le cadre de la convention de coopération, le ministre ayant dans ses attributions l'emploi accorde des avances trimestrielles à l'employeur pour le financement des activités de réinsertion professionnelles et les activités socio-économiques.

### *Section 1. – L'agrément ministériel*

**Art. L. 593-2.**

(1) (L. 18 janvier 2012) Sans préjudice du respect d'autres dispositions légales applicables, aucun employeur ne peut prétendre au bénéfice du présent titre s'il n'est pas en possession d'un agrément écrit du ministre ayant dans ses attributions l'emploi attribué sur avis du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) L'agrément doit être demandé pour tout ou partie des activités de l'employeur.

**Art. L. 593-3. – Conditions d'obtention de l'agrément**

Pour obtenir l'agrément, l'employeur doit:

a) documenter les prestations à fournir à l'égard des bénéficiaires et plus particulièrement les mesures d'encadrement prévues;
b) remplir les conditions d'honorabilité dans le chef des membres des organes dirigeants de la personne morale responsables de la gestion des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités socio-économiques dans le chef du personnel dirigeant;
c) ne pas avoir été mis en état de faillite, de concordat préventif de faillite ou de déconfiture;
d) avoir répondu à l'ensemble des exigences légales en matière de législation sur les sociétés et associations;
e) suffire, s'il y a lieu, aux obligations de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés;
f) garantir que les activités agréées soient accessibles aux bénéficiaires indépendamment de toutes considérations d'ordre idéologique, philosophique ou religieux et que le bénéficiaire ait droit à la protection de sa vie privée et au respect de ses convictions idéologiques, philosophiques et religieuses.

**Art. L. 593-4. – Demande en obtention de l'agrément**

(1) L'honorabilité professionnelle des personnes visées à l'article L. 593-3 point b) est appréciée par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(2) Les communes, syndicats de communes et établissements publics sont supposés remplir d'office les conditions d'honorabilité.

(3) (L. 18 janvier 2012) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut prendre à cet effet les avis de l'Inspection du travail, de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que d'autres experts en la matière.

**Art. L. 593-5. – Octroi, refus ou retrait de l'agrément**

(1) L'agrément peut être limité dans le temps. La durée de validité de l'agrément ne peut être inférieure à un an.

(2) La demande de prorogation doit parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception au ministre ayant dans ses attributions l'emploi au plus tard trois mois avant l'échéance du terme.

(3) (L. 18 janvier 2012) L'agrément est refusé ou retiré si les conditions légales ou réglementaires applicables ne sont pas ou plus remplies. La décision de refus ou de retrait dûment motivée est prise par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, sur avis du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et notifiée par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur.

(4) Toutefois, le retrait de l'agrément ne peut intervenir qu'après une mise en demeure, par voie de lettre recommandée avec accusé de réception, du ministre ayant dans ses attributions l'emploi invitant l'employeur à se conformer, dans un délai allant, selon les circonstances, de huit jours à trois mois, aux conditions légales et réglementaires applicables.

(5) L'agrément expire de plein droit en cas de faillite ou de dissolution de la société respectivement de dissolution de l'association ou de la cessation de l'activité commerciale, artisanale, agricole ou libérale à but lucratif.

(6) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, peut, sans préjudice des pouvoirs reconnus aux officiers et agents de police judiciaire et de la police grand-ducale, vérifier sur place et sur pièces le respect des dispositions du présent chapitre.

(7) (L. 18 janvier 2012) Les décisions concernant l'octroi ou le retrait de l'agrément sont notifiées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(8) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi tient une liste des employeurs ayant reçu l'agrément ministériel.

**Art. L. 593-6. – Changement des conditions d'obtention**

(1) Sans préjudice des paragraphes (2) et (3) du présent article, l'employeur est tenu de fournir sans délai au ministre ayant dans ses attributions l'emploi, toute information relative à un éventuel changement des conditions définies à l'article L. 593-3 et sur base desquelles l'agrément a été accordé.

(2) En cas de remplacement d'un ou de plusieurs membres des organes dirigeants et/ou du personnel dirigeant, les documents prévus à l'article L. 593-3 doivent parvenir, dans un délai de trois mois qui suivent la survenance du remplacement, au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(3) Toute autre modification des conditions définies à l'article L. 593-3, sur la base desquelles l'agrément a été accordé, est sujette à un nouvel agrément, à demander dans le délai fixé au paragraphe (2) du présent article.

(4) L'ensemble des informations reprises aux paragraphes (1) à (3) du présent article sont à fournir par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à la poste.

(5) L'octroi ou le refus de cet agrément intervient dans les mêmes formes et conditions que celles prévues à l'article L. 593-5.

*Section 2. – La convention de coopération*

**Art. L. 593-7. – Contenu de la convention de coopération**

(1) Afin de permettre à l'employeur, qui détient un agrément, de prétendre au bénéfice des dispositions du chapitre III du présent titre, le ministre ayant dans ses attributions l'emploi a le pouvoir discrétionnaire de conclure avec lui une convention de coopération, appelée ci-après «convention».

(2) La convention mentionne:

1. les prestations à fournir par l'employeur à regard des bénéficiaires et plus particulièrement les mesures d'encadrement prévues;
2. la participation financière maximale du fonds pour l'emploi;
3. les modalités de gestion des dossiers, afin de permettre un suivi et une évaluation socioprofessionnels qualitatifs des bénéficiaires;
4. les modalités de gestion financière à observer par l'employeur et notamment la forme et le contenu des décomptes à présenter;
5. les modalités de prise en charge et d'éligibilité des frais par le fonds pour l'emploi;
6. les moyens d'information, de contrôle et de sanction que possède l'Etat en relation avec les obligations du bénéficiaire;
7. (L. 18 janvier 2012) les modalités de coopération entre les parties contractantes et le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi;
8. les informations relatives à sa durée;
9. les formes et délais relatifs à sa résiliation.

(3) Les responsabilités en matière de gestion des activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et des activités socio-économiques incombent exclusivement à l'employeur.

(4) Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi met à disposition des employeurs un guide administratif et financier prévoyant les modalités d'exécution des points 2 à 6 du paragraphe (2) du présent article.

*Section 3. – Dépenses éligibles*

**Art. L. 593-8. – Dépenses résultant d'activités socio-économiques**

(1) (L. 18 janvier 2012) La participation du fonds pour l'emploi aux frais de salaire du bénéficiaire est décidée par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi, sur avis du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elle peut être portée jusqu'à cent pour cent du salaire versé au bénéficiaire par l'employeur, y compris la part patronale des cotisations sociales, sans pour autant que la participation dépasse le salaire social minimum pour travailleur non qualifié. Le ministre ayant dans ses attributions l'emploi peut, de sa propre initiative, sur demande motivée de l'employeur et/ou sur demande motivée du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, revoir sa décision semestriellement.

(2) (L. 18 janvier 2012) Le fonds pour l'emploi prend en outre en charge les frais du personnel nécessaires à l'organisation et au bon fonctionnement des activités socio-économiques organisées par l'employeur sur la base d'un plan décrivant ses besoins en personnel et du budget prévisionnel soumis à l'avis du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi et accordé par le ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(3) Les frais liés à la formation des bénéficiaires sont pris en charge en conformité avec les dispositions de l'article L. 631-2.

(4) Les frais de fonctionnement sont pris en charge sur base des stipulations de la convention.

*Section 4. – Modalités du soutien financier*

**Art. L. 593-9. – Exigences comptables**

(1) A l'exception des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, l'employeur est tenu, sous peine de remboursement des subventions perçues, de tenir une comptabilité analytique et de communiquer au ministre ayant dans ses attributions l'emploi le bilan et comptes de profits et pertes détaillés dans lesquels les amortissements nécessaires doivent avoir été faits.

(2) A l'exception des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, l'employeur est tenu de communiquer les documents repris au paragraphe qui précède chaque année dans les trois mois de la clôture de l'exercice. Sans préjudice de l'application des dispositions de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat, les comptes annuels doivent avoir fait, au préalable, l'objet d'un contrôle par un ou plusieurs réviseurs d'entreprises recrutés parmi les membres de l'Institut des réviseurs d'entreprises.

(3) En vue de bénéficier du remboursement des frais encourus et sauf dispositions contraires prévues dans la convention de coopération, l'employeur est tenu de présenter un décompte annuel au ministre ayant dans ses attributions l'emploi. La forme et le contenu du décompte sont déterminés par la convention.

(4) L'employeur présentera en outre annuellement et au plus tard pour le 15 mai de l'exercice courant, le budget prévisionnel pour l'exercice suivant au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

# LIVRE VI. – ADMINISTRATIONS ET ORGANES

## Titre Premier – Inspection du travail et des mines (L. 21 décembre 2007)

### Chapitre Premier. – Attributions générales et définitions

**Art. L. 611-1.**

L'inspection du travail et des mines a comme mission de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du salarié, ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions.

**Art. L. 611-2.**

Pour l'exécution et l'application de la présente loi et de ses mesures d'exécution, on entend par:

1. «salarié»: toute personne physique, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables, qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, à l'exception de celle qui est occupée dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles;
2. «employeur»: toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement;
3. le «ministre»: le membre du Gouvernement ayant dans ses attributions le travail.

### Chapitre II. – Champ d'application et attributions

**Art. L. 612-1.**

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés;
b) de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels;
c) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail;
d) de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat;
e) de porter à l'attention du ministre les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié.
f) (L. du 7 août 2023) de constater les infractions relatives à l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier interdit par l'article L. 572-1 ou en situation irrégulière interdit par l'article L. 574-1.

A cette fin, l'Inspection du travail et des mines procède à une analyse des risques permettant d'identifier régulièrement les secteurs d'activité dans lesquels se concentre l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière sur le territoire.

(2) Le ministre pourra charger l'Inspection du travail et des mines de toutes questions ou enquêtes d'ordre juridique ou technique afférentes aux conditions de travail et au bien-être des salariés.

## Chapitre III. – Organisation générale

**Art. L. 613-1.**

L'Inspection du travail et des mines est placée sous l'autorité du ministre.

**Art. L. 613-2.**

Il est institué auprès du ministre un «Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail» chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail, dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail est composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents. Son fonctionnement est déterminé par règlement grand-ducal.

**Art. L. 613-3.**

L'Inspection du travail et des mines présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel sur les activités de l'Inspection du travail et des mines se rapportant à l'année précédente et qui contient notamment des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont elle est chargée d'assurer l'exécution.

Le rapport annuel est rendu accessible au public par les moyens les plus appropriés.

**Art. L. 613-4.**

(1) L'Inspection du travail et des mines comprend:

- la direction;
- l'inspectorat du travail;
- le service administratif.

(2) La direction comprend le directeur et les directeurs adjoints.

Le directeur, qui est le chef de l'administration, en assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative et hiérarchique.

Les directeurs adjoints assistent le directeur et assument sous son autorité la responsabilité des domaines qu'il leur confie.

En cas d'empêchement du directeur, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés par la loi.

(3) L'inspectorat du travail comprend les membres de la direction et les inspecteurs en chef du travail, les inspecteurs principaux du travail et les inspecteurs du travail.

**Art. L. 613-5.**

(1) L'Inspection du travail et des mines est composée de deux départements, de divisions sectorielles et de trois agences régionales.

(2) L'Inspection du travail et des mines est organisée de façon pluridisciplinaire et fonctionnelle.

(3) L'organisation interne des départements, des divisions sectorielles et des agences de l'Inspection du travail et des mines ainsi que les relations entre ces différents niveaux sont agencées par règlement grand-ducal.

## Chapitre IV. – Compétences

**Art. L. 614-1.**

Toutes les compétences de l'inspectorat du travail prévues au présent chapitre doivent être mises en oeuvre sous l'autorité d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail qui devra assumer la responsabilité des actions décidées et menées.

**Art. L. 614-2.**

Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article.

**Art. L. 614-3.**

(1) Les membres de l'inspectorat du travail doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

(L. 15 décembre 2020) Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation, y compris les logements visés à l'article L. 291-2.

(L. 15 décembre 2020) Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33 (1) du Code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire dans les locaux visés à l'alinéa 3 entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

(2) (L. 23 juillet 2015) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence:

- l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;
- le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et à la santé ou le délégué à l'égalité compétents pour le lieu de travail en cause.

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur et à la délégation du personnel.

(3) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

a) à prendre l'identité et à fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs ou maîtres d'ouvrage, préposés ou mandataires de ceux-ci, salariés ou assurés sociaux, ainsi que tout autre acteur du monde du travail, dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice du contrôle;
b) (L. 21 décembre 2012) à cet effet, à exiger le cas échéant des personnes précitées la présentation de l'autorisation de travail, respectivement de l'autorisation de séjour ou du titre de séjour.

Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle visé ci-dessus ainsi que toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle généraux, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

**Art. L. 614-4.**

(1) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
   - à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
   - à demander communication dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits;
   - à documenter par l'image la ou les non-conformités des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles.
b) à obliger l'employeur d'informer d'une manière adéquate tous les salariés par l'affichage ou par tout autre moyen de communication approprié, quant aux:
   - avis dont l'apposition ou la notification est prévue par les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
   - décisions prises par l'Inspection du travail et des mines, relativement à l'entreprise ou à l'établissement concerné;
   - circulaires relatives au droit du travail ou à la sécurité et la santé des salariés;
   - consignes de sécurité, rédigées ou graphiquement reproduites.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés:

- à effectuer ou à faire effectuer des mesurages de nature technique et scientifique afin de vérifier la conformité des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
- à cette fin, à prélever, à faire prélever, à emporter et à faire 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, substances ou pièces ont été prélevées ou emportées à cette fin; les frais de ces analyses incombent à l'employeur, au cas où une faute serait établie à sa charge.

(3) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle spécifiques, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

**Art. L. 614-5.**

Après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail, les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.

Ils peuvent ordonner, même sans en référer à leur hiérarchie, la cessation immédiate du travail du salarié concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives

- à l'âge minimum requis pour le travail;
- à la durée du travail et au travail de nuit;
- au respect du repos hebdomadaire;
- aux jours fériés légaux;
- aux règles protectrices concernant les conditions de travail des femmes enceintes, allaitantes et des jeunes au travail;
- (L. du 7 août 2023) aux dispositions des chapitres II et IV du titre VII du livre V.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

**Art. L. 614-6.**

(1) (L. 14 mars 2017) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail et le droit du travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les défectuosités présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés ou si les dispositions légales en matière de droit du travail n'ont pas été respectées, ils ont le droit:

- d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
- d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés ainsi que de rapporter toute pièce prouvant qu'il a été remédié aux infractions en matière de droit du travail;
- d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté:

- d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués par un ou plusieurs organismes spécialement agréés par le ministre.
  Ils préciseront à cet effet par notification écrite les délais endéans lesquels:
  - lesdites mesures d'instruction complémentaires doivent être effectuées;
  - le rapport des résultats desdites mesures doit être remis à l'Inspection du travail et des mines.
- d'ordonner que soient apportées, dans un délai par eux fixé, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives, conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés.

**Art. L. 614-7.**

(1) L'Inspection du travail et des mines peut se faire assister par des personnes physiques ou morales de droit privé ou public, agréées par le ministre, personnes qui sont appelées, notamment dans le cadre des missions définies par la présente loi, à accomplir diverses tâches techniques, d'études et de vérifications et tout particulièrement à:

1. réaliser des évaluations d'incidences sur la sécurité et la santé des salariés au travail, ainsi que des études des risques dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après «experts agréés»;
2. réaliser des réceptions et contrôles de travaux et d'installations, des expertises techniques, des mesurages et des analyses, dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité du voisinage et du public dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après «organismes de contrôles».

(2) L'agrément des organismes de contrôle et des experts agréés est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis obligatoire de la Commission consultative prévue au point 8 ci-après.

(3) Les conditions d'agrément sont:

1. Les organismes de contrôle doivent être créés en vertu de la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif, sous la forme d'une association sans but lucratif.
   L'objet social de la personne morale doit porter sur:
   a) la gestion de l'organisme de contrôle;
   b) l'exécution des missions d'un organisme de contrôle, telles qu'elles sont déterminées par le présent article et ses règlements d'exécution.
2. L'organisme de contrôle, son directeur et son personnel technique ne peuvent être, ni le concepteur, ni le fabricant, ni le fournisseur, ni l'installateur, ni l'utilisateur des machines, des installations, des équipements de travail et des moyens de protection qu'ils contrôlent, ni le mandataire de l'une de ces personnes. Ils ne peuvent intervenir, ni directement, ni comme mandataire, dans la conception, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

L'expert agréé, et le cas échéant son directeur et son personnel technique, ne peut intervenir, ni directement, ni comme mandataire dans la conception de détail, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

Les dispositions du présent paragraphe n'excluent pas la possibilité d'un échange d'informations techniques entre le fabricant et l'organisme de contrôle, respectivement l'expert agréé.

3. Pour obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les missions visées au paragraphe (1) sous 1, l'expert doit faire preuve de sa compétence et de son expérience.
   Afin d'obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les contrôles visés au paragraphe (1) sous 2, l'organisme de contrôle doit fournir une accréditation reconnue par l'Office luxembourgeois d'accréditation et de surveillance, dénommé ci après «OLAS» qui certifie qu'il répond aux exigences des normes applicables des séries ISO 17000 respectivement EN 45000.

   Les organismes de contrôle qui demandent un agrément pour la première fois ou les organismes qui demandent un agrément ponctuel pour une mission précise, respectivement les organismes de contrôle déjà agréés en application du présent article qui demandent une extension du champ d'application de leur agrément, peuvent obtenir un agrément provisoire sans devoir remplir toutes les conditions reprises ci-dessus. Cet agrément provisoire a une validité d'une année et peut être prolongé d'une durée maximale supplémentaire d'une année sur avis obligatoire et préalable de la Commission consultative, telle que définie au point 8 ci-dessous.
4. L'organisme de contrôle et les experts agréés doivent disposer du personnel compétent et des moyens nécessaires pour accomplir de façon adéquate les tâches techniques et administratives liées à l'exécution de leurs tâches; ils doivent également avoir accès au matériel nécessaire pour pouvoir effectuer, le cas échéant, des contrôles et mesurages particuliers. Les organismes de contrôle, les experts agréés ainsi que leur personnel sont tenus de respecter le secret professionnel.
5. L'indépendance du personnel d'un organisme de contrôle et de l'expert agréé doit être garantie. Le salaire du personnel d'un organisme de contrôle ne doit être fonction, ni du nombre de contrôles respectivement des expertises qu'il effectue, ni des résultats de ces contrôles ou expertises.
6. L'agrément est renouvelable au plus tard tous les cinq ans et sa validité est limitée pour les domaines d'intervention figurant sur l'arrêté ministériel d'agrément.
7. Le nombre d'organismes de contrôle agréés respectivement d'experts agréés peut être limité, compte tenu de la nécessité de disposer d'organismes de contrôle dont le volume d'activités est suffisant pour permettre un développement optimal de l'expérience acquise et de l'équipement.
8. Il est institué une Commission consultative chargée d'assister le ministre en matière des dispositions figurant au point 7 ci-avant et d'aviser les demandes d'agréments et les demandes de prolongation d'agréments, de vérifier l'accréditation reconnue par l'OLAS, et de donner, le cas échéant, son avis sur l'expérience professionnel de l'expert demandeur d'agréation. Ladite Commission consultative, présidée par un représentant de l'Inspection du travail et des mines, fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de:
   - deux représentants de l'Inspection du travail et des mines;
   - un représentant désigné par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers;
   - un représentant désigné par la Chambre des salariés et la Chambre de travail. Le secrétariat de la Commission consultative est assuré par l'Inspection du travail et des mines.
9. Les procédures d'agréments, de suspension et de retrait d'agrément ainsi que l'organisation opérationnelle des organismes de contrôle respectivement des experts peuvent être définies par règlement grand-ducal.
   Les arrêtés d'agréments du ministre pris en exécution du présent article fixent les relations avec l'Inspection du travail et des mines ainsi que les modalités opérationnelles pour chaque domaine d'intervention.

**Art. L. 614-8.** (L. 23 décembre 2022)

(1) Lorsque la sécurité ou la santé des salariés 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, ou si des infractions graves ont été constatées en matière de droit du travail, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut également ordonner l'évacuation des lieux de travail menacés, ainsi que la fermeture de ces lieux et l'interdiction d'utilisation des machines, des appareils, des outils, des installations, ou de tout autre équipement utilisé au travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

(2) Lorsque des manquements relatifs aux conditions dans lesquelles le salarié est logé telles que visées à l'article L. 291-2, paragraphe 1er, sont constatés, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1er, de se mettre en conformité dans un délai qu'il détermine.

Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles il est logé, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'évacuation, et le cas échéant la fermeture, d'un logement ou d'une chambre ne correspondant pas aux critères visés à l'article L. 291-2.

(3) En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur les parties du logement, de la chambre, de l'établissement ou de l'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger ou le respect du droit du travail n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

**Art. L. 614-9.**

Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières.

Les chefs d'entreprises en seront informés.

**Art. L. 614-10.**

(1) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté de convoquer par lettre simple ou recommandée, ou par courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des salariés et les salariés intéressés, à l'Inspection du travail et des mines, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

(2) Les salariés concernés ne peuvent subir aucun préjudice de la part des employeurs, du fait de leur déplacement ou déposition à l'Inspection du travail et des mines.

**Art. L. 614-11.**

(1) La déclaration des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:

- des fractures;
- des brûlures externes au troisième degré et sur plus de neuf pour cent de la superficie du corps ou internes;

- des plaies avec perte de substance;
- des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril,

doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié.

La Police grand-ducale informe immédiatement l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent.

(2) Les autres accidents de travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés par l'employeur ou son délégué à l'Inspection du travail et des mines.

Dans le cas de salariés intérimaires accidentés, la déclaration d'accident est à remplir par la société utilisatrice et à contresigner par l'entrepreneur de travail intérimaire.

**Art. L. 614-12.**

(1) Sans préjudice des droits qui lui sont réservés par le présent titre, les membres de l'inspectorat du travail constatent par des procès-verbaux faisant 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.

(2) Il est toutefois laissé à la libre décision des membres de l'inspectorat du travail, soit de donner des avertissements, soit de donner des conseils à l'employeur ou à son représentant.

(3) Les procès-verbaux visés au paragraphe (1) qui précède sont déposés entre les mains du Procureur d'Etat par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Le ministre et le directeur de l'Inspection du travail et des mines seront informés par le ministère public des suites réservées aux procès-verbaux déposés, en vertu de sa prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites.

**Art. L. 614-13.**

(1) (L. 29 mars 2023) En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L. 246-3, paragraphe 5, L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué, au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1er, ou au salarié une amende administrative.

(2) (L. 23 décembre 2022) La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué, au propriétaire ou à la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1er, ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(3) (L. 23 décembre 2022) En cas de désaccord, l'employeur, son délégué, le propriétaire ou la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1er, ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) (L. 23 décembre 2022) En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué, le propriétaire ou la personne physique ou morale responsable du non-respect des prescriptions de l'article L. 291-2, paragraphe 1er, ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera

l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) (L. 14 mars 2017) Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le directeur de l'Inspection du travail et des mines à:

a) (L. 23 décembre 2022) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 614-4;
b) (L. 23 décembre 2022) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L. 614-5;
c) (L. 29 mars 2023) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11;
d) (L. 29 mars 2023)entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5.

Pour fixer le montant de l'amende, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines par la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

**Art. L. 614-14.**

Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

## Chapitre V. – Incompatibilités et secret professionnel

**Art. L. 615-1.**

(1) Aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur d'une organisation professionnelle.

(2) Aucun membre du personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut, ni en nom personnel, ni par le biais de tout autre prête-nom:

- avoir un intérêt direct ou indirect, dans les entreprises ou établissements placés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines, voire exercer des missions d'inspection ou de contrôle dans les entreprises ou établissements dans lesquels eux-mêmes ou leurs parents ou alliés en ligne directe détiennent des parts majoritaires, voire une minorité de blocage, à tous les degrés ou en ligne collatérale jusqu'au quatrième degré inclusivement;
- poser des actes de commerce;
- exploiter une industrie;
- exercer une profession à titre parallèle, sans préjudice des dérogations admises par le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- être agent d'affaires;
- tenir cabaret ou débit de boissons.

**Art. L. 615-2.**
Le personnel de l'Inspection du travail et des mines est tenu de garder le secret des informations confidentielles reçues dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sous peine des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal.

## Titre II – Agence pour le développement de l'emploi (L. 18 janvier 2012)

### Chapitre Premier. – Mission et organisation

**Art. L. 621-1.**
Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a pour attributions:

1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
3) de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;
4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;
6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
7) d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'oeuvre;
8) de contribuer à la mise en oeuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux;
15bis) (L. 28 juillet 2018) dans le cadre d'une demande du revenu d'inclusion sociale prévue par la loi du 28 juillet 2018, donner des avis motivés prévus par le paragraphe 5 de l'article 2 et par le paragraphe 1er de l'article 13 de cette même loi.
16) (L. 18 janvier 2012) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

**Art. L. 621-2.**
(1) (L. 3 mars 2020) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de trois directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;
2. les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les salariés à capacité de travail réduite;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion des ressources humaines.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 621-3.**

(1) (L. 15 août 2023) Le Ministre ayant l'emploi ou le travail dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L. 233-16, L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

a) (L. 15 août 2023) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre de l'inscription et du suivi des demandeurs d'emploi, des indemnités de chômage complet, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage, des congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1er, points 2, 7, 9 et 10 ainsi que du chômage partiel ;
b) (L. 8 avril 2018) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû ;
c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et «l'Office national d'inclusion sociale»[32] afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû ;

32 L'article 50 de la loi du 28 juillet 2018 dispose que «Toute référence au «Service national d'action sociale» s'entend comme référence à l'«Office national d'inclusion sociale».».

d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Éducation dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à diverses formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme «garantie pour la jeunesse» ;

e) au fichier des étudiants ayant accompli des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû ;

f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles ;

g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi ;

h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement ;

i) (L. 15 août 2023) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, de la législation sur le chômage partiel ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1er, points 2, 7, 9 et 10 ;

j) (L. 8 avril 2018) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par le Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe ;

k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage ;

l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi ;

m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage ;

n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi ;

o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale ;

p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi ;

q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financée par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.
r) (L. 15 août 2023) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1er, points 2, 7, 9 et 10.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(2) (L. 18 janvier 2012) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, «l'Office national d'inclusion sociale»[33], le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

(4) (L. 8 avril 2018) Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées, de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales du Ministère ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions et de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ceux-ci sont autorisés à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède. Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard.

**Art. L. 621-4.** (L. 18 janvier 2012)

(1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des mission et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

33 L'article 50 de la loi du 28 juillet 2018 dispose que «Toute référence au «Service national d'action sociale» s'entend comme référence à l'«Office national d'inclusion sociale».».

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en oeuvre des mission et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

a) un président;
b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
e) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
f) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;
g) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
h) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous g) et h) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).

## Chapitre II. – Attributions

### *Section 1. – Développement de l'emploi et formation*

**Art. L. 622-1.**

(1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.**

Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.**

En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;
2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;
3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;
4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'oeuvre disponible sur le marché de l'emploi;
5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

**Art. L. 622-4.**

(1) (L. du 7 août 2023) 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 salariés étrangers, tout poste de travail vacant sur le territoire luxembourgeois doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) (L. du 7 août 2023) Les déclarations de postes vacants doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;
2. (L. du 7 août 2023) la description du poste vacant;
3. (L. du 7 août 2023) le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, les qualifications, les connaissances linguistiques et l'expérience professionnelle requis;
4. (L. du 7 août 2023) les conditions de travail offertes.

(3) (L. du 7 août 2023) Les déclarations de postes vacants sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) (L. du 7 août 2023) (L. du 7 août 2023) L'employeur légalement établi sur le territoire luxembourgeois et autorisé à exercer l'activité relative au poste vacant suivant les dispositions légales et règlementaires en

vigueur, ayant préalablement déclaré un poste vacant, peut, sous peine de forclusion, avant la date d'expiration de l'offre d'emploi telle que renseignée dans sa déclaration de poste vacant, demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi, un certificat lui attestant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) (L. du 7 août 2023) Dans les deux jours ouvrables de la réception de la demande de certificat, l'Agence pour le développement de l'emploi émet un accusé de réception.

Dès réception de la demande de certificat, l'Agence pour le développement de l'emploi vérifie si le poste vacant à pourvoir, pour lequel le certificat est demandé, correspond à un des métiers figurant sur la liste des métiers déclarés très en pénurie.

Cette liste est établie sur base des critères suivants :

1° le nombre des postes déclarés auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi sur une année de calendrier pour le même métier ;
2° le nombre des demandeurs d'emplois inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi ayant fait une demande d'emploi pour le même métier ;
3° le nombre des postes déclarés pour le même métier auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi pour lesquels aucune mise en relation d'un candidat correspondant au profil du poste vacant n'a pu être effectuée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Elle est dressée annuellement, au courant du premier trimestre de l'année suivant l'année de calendrier sur laquelle elle se réfère, par l'Agence pour le développement de l'emploi et publiée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Si le poste vacant à pourvoir, pour lequel le certificat est demandé, tombe sous un des métiers figurant sur cette liste, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi délivre le certificat dans un délai de cinq jours ouvrables.

(6) (L. du 7 août 2023) À partir de la date de l'émission de l'accusé de réception visé au paragraphe 5, alinéa 1er, l'Agence pour le développement de l'emploi examine pendant une période maximale de sept jours ouvrables si l'offre d'emploi peut être pourvue par une personne visée à l'article L. 622-5. Si à l'issue de cette période, l'Agence pour le développement de l'emploi conclut à ce qu'aucune personne visée à l'article L. 622-5 remplissant le profil requis pour le poste déclaré ne peut être proposée à l'employeur, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi délivre le certificat dans un délai de cinq jours ouvrables.

(7) (L. du 7 août 2023) Si à l'issue de la période de sept jours visée au paragraphe 6, l'Agence pour le développement de l'emploi conclut à ce qu'une personne visée à l'article L. 622-5 remplissant le profil requis peut être proposée pour le poste déclaré, l'Agence pour le développement de l'emploi propose pendant une nouvelle période de quinze jours ouvrables des personnes visées à l'article L. 622-5 et correspondant au profil recherché. En cas de rejet du candidat par l'employeur, ce dernier doit fournir à l'Agence pour le développement de l'emploi, dans un délai d'un mois à partir de la proposition de candidat, une motivation circonstanciée portant sur les raisons de rejet. Cette motivation doit être basée sur une analyse du profil du candidat par rapport à la description de poste. Si l'employeur contrevient à cette obligation, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi rejette la demande de certificat.

(8) (L. du 7 août 2023) Si à l'issue de cette nouvelle période et sous condition que l'employeur ait exécuté l'obligation lui imposée par le paragraphe précédent, l'Agence pour le développement de l'emploi considère, après examen de la motivation circonstanciée fournie par l'employeur, que le rejet des candidatures proposées est justifié, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi délivre le certificat dans un délai de dix jours ouvrables.

Si l'Agence pour le développement de l'emploi considère, après examen de la motivation circonstanciée fournie par l'employeur, que le rejet des candidatures proposées n'est pas justifié, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi rejette la demande de certificat dans un délai de dix jours ouvrables.

(9) (L. du 7 août 2023) À tous les stades de la procédure visée aux paragraphes 5 à 8, si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que la déclaration de poste vacant a un caractère manifestement exagéré en comportant un critère de sélection qui n'est pas indispensable pour l'exécution des tâches visées dans la déclaration de poste vacant ou qui ne constitue pas un besoin réel et objectif du secteur d'activité concerné, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi rejette la demande de certificat.

(10) (L. du 7 août 2023) Le certificat visé au présent article ne peut être délivré qu'une seule fois par poste de travail déclaré vacant à l'Agence pour le développement de l'emploi. Il reprend les critères du paragraphe 2 et possède une validité non-prolongeable de trois mois.

(11) (L. du 7 août 2023) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes 1er à 3 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'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. En cas de nouvelle inobservation des paragraphes 1er à 3, l'article L. 623-3 est applicable.

**Art. L. 622-5.**

(1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.**

Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.**

L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois 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'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.**

(1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.**

(1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement 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.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.**

Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.**

(1) Il est créé une commission consultative, ci-après désigné par «commission», qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

*Section 2. – Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.**

Au sein de l'Agence pour le développement de l'emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.**

(1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.**

(1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) (L. 23 juillet 2015) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement professionnel interne et de reclassement professionnel externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

*Section 3. – Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.**

(1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.**

(1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.**

(1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.**

(1) (L. 22 juin 2017) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre psycho-social et d'accompagnement scolaires et les services psycho-sociaux et d'accompagnement scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.**

Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.**

(1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.**

(1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

*Section 4. – Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.**

(1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement 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 ces attributions, 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 ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
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) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit 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.

*Section 5. – Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.**

En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;

4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

## Chapitre III. – Dispositions générales

**Art. L. 623-1.**

(1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement 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'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que la rémunération leur revenant pour les prestations fournies sont déterminés conventionnellement.

**Art. L. 623-2.**

(1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

(2) S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

**Art. L. 623-3.**

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. 622-4;
2. 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.

## 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. (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement de l'emploi, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises respectivement des organisations patronales mettant à la disposition temporaire de l'Agence pour le développement de l'emploi des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de l'Agence pour le développement de l'emploi;
5. (L. 12 avril 2019) de la garantie des créances visées au paragraphe 2 de 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. (L. 18 janvier 2012) de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de l'Agence pour le développement de l'emploi, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi;
9. (L. 8 avril 2018) de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants ;
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. (L. 18 janvier 2012) de l'octroi d'une aide forfaitaire à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, sans emploi, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi dans les conditions et d'après les modalités d'attribution déterminées par règlement grand-ducal;
12. (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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. (...) *(supprimé par la loi du 8 avril 2018)*
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. (L. 18 janvier 2012) de l'affectation de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'Agence pour le développement 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. (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement 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 salaire due aux salariés 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 salariés concernés;
20. du paiement des salaires dus au personnel d'encadrement psycho-socio-pédagogique 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. (L. 18 décembre 2015) de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi indemnisé ou non, ainsi que la prise en charge des cotisations en matière de sécurité sociale et d'assurance accident au cours des stages de professionnalisation et des contrats de réinsertion-emploi prévus aux articles L.524-1 et 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. (L. 18 janvier 2012) de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Agence pour le développement 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. (L. 18 janvier 2012) 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. 622-9;
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. (L. 24 juillet 2020) de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue prévues à l'article L.552-2 ;
35. de la prise en charge de l'indemnité compensatoire versée aux salariés handicapés en vertu de l'article 45, paragraphe (1), deuxième alinéa de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
36. (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement de l'emploi et assignées par le service du placement de l'Agence pour le développement 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. (L. 18 janvier 2012) 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'Agence pour le développement de l'emploi, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de l'Agence pour le développement de l'emploi. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.
38. (L. 3 mars 2009) assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures visées au titre IX du livre V.
39. (L. 21 décembre 2012) de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.
40. (L. 11 novembre 2009) de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du 11 novembre 2009.
    1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes;
    2. modifiant certaines dispositions du Code du travail.
41. (L. 18 janvier 2012) de la prise en charge des frais engendrés par la collaboration entre les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et les entreprises du secteur du travail intérimaire respectivement du secteur du recrutement.
42. de la prise en charge des frais d'expertise par des experts externes visés à l'article L. 513-1(3) et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3 homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.
43. (L. 19 décembre 2008) (...) *(supprimé par la loi du 12 juillet 2019)*
44. (...)[35]
45. (L. 23 juillet 2015) de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L. 551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.
46. (L. 23 décembre 2016) Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.
47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.

35 Conformément à la loi du 3 août 2010, article 1er, cette disposition a une durée de validité de 24 mois et se terminera le 16 août 2012.

48. (L. 20 juillet 2017) de la prise en charge des aides à l'embauche de chômeurs de longue durée prévues aux articles L.541-5 et L.541-6.
49. (L. 15 décembre 2017) de la mise en place et de la mise en œuvre de tout programme visant à développer les compétences des salariés d'entreprises connaissant des transformations techniques majeures ou des changements importants de leur environnement concurrentiel
50. (L. 1er août 2019) de la prise en charge des dépenses en relation avec l'assistance à l'inclusion dans l'emploi en vertu des articles L. 553-4 et L. 553-6
51. (L. 16 avril 2021) de la mise en œuvre de tout programme visant à développer les compétences des salariés occupés dans une entreprise qui s'est vue accorder le bénéfice du chômage partiel.

(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 salaire subies par les salariés du fait de leur participation à ces cours.

(L. 18 janvier 2012) Après avoir consulté le Comité permanent du Travail et 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) (...) *(supprimé par la loi du 8 avril 2018)*

**Art. L. 631-3.** (L. 8 avril 2018)

Les aides pouvant être sollicitées par l'employeur pour favoriser l'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi en application de l'article L.631-2 ne sont pas cumulables avec la bonification d'impôt prévue à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu.

## Titre IV – Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) (L. 8 avril 2018)

**Art. L. 641-1.** (L. 8 avril 2018)

(1) Il est créé auprès du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions un réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle RETEL.

(2) Le RETEL a pour missions :

1. l'organisation d'un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs d'études et de données sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché ;
2. la création, centralisation et gestion de bases de données et d'études garantissant une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché du travail et de l'emploi ;
3. la réalisation d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi ;
4. la réalisation d'études statistiques ponctuelles sur l'emploi pour répondre aux demandes du Ministre ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions ou aux demandes d'un autre membre du gouvernement ;
5. la conceptualisation et réalisation d'indicateurs statistiques sur l'emploi ;
6. l'élaboration de prévisions et d'évolutions futures du marché du travail ;
7. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

(3) Le RETEL remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité des statistiques publiques et le Comité permanent du travail et de l'emploi, qui peut lui donner des missions ponctuelles à réaliser.

(4) Dans le cadre de ses missions prévues au paragraphe 2, le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'Agence pour le développement de l'emploi, de l'Inspection générale de la sécurité sociale, du Ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, du Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur, et de l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue, en vue de la création d'un fichier ayant pour finalité la réalisation d'études et de recherches statistiques ou scientifiques dans le domaine du marché du travail et de l'emploi.

Les catégories de données communiquées peuvent être précisées dans un règlement grand-ducal.

Le fichier ne peut contenir que des données pseudonymisées, soit à travers une solution logicielle, soit par un tiers intermédiaire.

Le RETEL peut accorder, à des fins d'analyses statistiques ou scientifiques du marché du travail, l'accès aux données pseudonymisées de son fichier. La recevabilité de la demande et l'autorisation d'accès à des fins statistiques ou scientifiques aux données pseudonymisées sont subordonnées à l'examen du bien-fondé et de l'intérêt scientifique des projets de recherche pour lesquels l'autorisation est sollicitée, ainsi qu'à l'examen de la qualification scientifique du ou des demandeurs. Les modalités d'accès sont déterminées par le RETEL.

**Art. 641-2.**

(1) Le RETEL est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

(2) Un comité de gestion est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin et il définit l'orientation générale des travaux du RETEL. Ce comité de gestion est composé d'un ou de plusieurs représentants des institutions suivantes: l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC). Les membres du comité de gestion sont nommés par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition des institutions respectives.

(3) Pour réaliser ses missions, le RETEL peut recourir à des experts externes.

**Art. L. 641-4.**
(...) *(abrogé par la loi du 8 avril 2018)*

## Titre V – Comité permanent du travail et de l'emploi et instance de conciliation individuelle (L. 21 décembre 2007)

### Chapitre Ier. – Comité permanent du travail et de l'emploi

**Art. L. 651-1.**
(1) Le Comité permanent du travail et de l'emploi institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après «le Comité», est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière

a) d'emploi et de chômage,
b) de conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés.

(2) (L. 18 janvier 2012) Dans le cadre de la mission ci-avant sub (1) a), le comité surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi, du recrutement de salariés non ressortissants d'Etats membres de l'Espace économique européen et de la Confédération helvétique, de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage et de la législation concernant les relations entre l'Agence pour le développement de l'emploi et les employeurs.

A cette fin le comité peut notamment faire établir et examiner:

- des études sur la structure de la main-d'œuvre;
- des bilans globaux et sectoriels de main-d'œuvre;
- des analyses des professions et de leur évolution technique;
- des études sur les profils des offres et demandes d'emploi;
- des études sur l'évolution de l'emploi;
- des statistiques sur les fluctuations du marché du travail;
- des études sur des problèmes en relation avec l'emploi et le chômage et la formation professionnelle;
- des comptes-rendus sur les résultats obtenus par les services de placement;
- des études sur les infractions à la législation sociale luxembourgeoise.

Sur la base de l'examen des données précitées, le comité pourra notamment émettre des propositions sur les actions à entreprendre:

- en vue de rapprocher les offres et les demandes d'emploi;
- en vue de réduire les inadéquations constatées sur le marché du travail;
- (L. 18 janvier 2012) sur base de l'examen des problèmes rencontrés par les services de placement et les services de la formation professionnelle dans l'exécution de leurs missions, en vue d'améliorer l'efficience des prestations offertes par ces services aux entreprises et aux demandeurs d'emploi et d'accroître le taux de pénétration de l'Agence pour le développement de l'emploi sur le marché du travail;
- en vue d'améliorer les mécanismes de contrôle de l'application de la législation sociale luxembourgeoise.

(L. 18 janvier 2012) Le comité pourra recommander aux ministres concernés de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment de l'Agence pour le développement de l'emploi, conformément aux propositions du présent paragraphe (2).

(3) Dans le cadre de la mission, ci-avant sub (1) b), d'examiner l'évolution des conditions de travail et de la sécurité et de la santé des salariés, le comité surveille la situation et l'évolution, notamment:

- de l'application de la législation concernant:
  - la protection de la sécurité et de la santé des salariés,
  - le droit du travail, et
  - les relations entre l'Inspection du travail et des mines et les employeurs et salariés;
- du développement des dispositions de protection de la santé tant physique que psychique des salariés;
- du développement d'un réseau d'information et de compétences destiné aux employeurs et aux salariés;
- de la collaboration avec les partenaires extérieurs à l'Inspection du travail et des mines;
- de la stimulation du dialogue social entre l'employeur et les représentants des salariés au sein des entreprises.

Le comité pourra recommander aux ministres concernés de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment de l'Inspection du travail et des mines, conformément aux propositions du présent paragraphe (3).

**Art. L. 651-2.**

(1) (L. 24 novembre 2021) Le comité se compose de la manière suivante :

1. (L. 24 novembre 2021) Une délégation représentant le Gouvernement qui est composée :
   - du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions ;
   - le cas échéant, d'un ou de plusieurs ministres désignés en fonction des sujets figurant à l'ordre du jour de la réunion en question ; ».
2. Quatre représentants des salariés des organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public ou leurs suppléants;
3. Quatre représentants des employeurs à désigner par la ou les organisation(s) représentative(s) des entreprises luxembourgeoises et représentant l'industrie, l'artisanat, le commerce, l'hôtellerie-restauration, les banques et les assurances ou leurs suppléants.

(2) Les ministres ainsi que les membres des organisations des employeurs respectivement des salariés ou leurs suppléants n'ayant pas été désignés comme membres du comité, pourront assister en qualité d'experts et avec voix consultative aux réunions. Le nombre de ces experts désignés par les organisations des employeurs sont au même nombre que ceux désignés par les organisations des salariés.

(3) Un règlement grand-ducal déterminera les conditions de proposition et de nomination des membres prévus aux points 2 et 3 du paragraphe (1) et les conditions d'exclusion des experts prévus à l'article L. 651-4 paragraphe (3).

**Art. L. 651-3.**

Le comité se réunit, sur convocation du président, en cas de besoin et au moins trois fois par année dont au moins une fois par année pour chaque domaine précisé à l'article L. 651-1 paragraphe (2) et à l'article L. 651-1 paragraphe (3).

**Art. L. 651-4.**

(1) (L. 24 novembre 2021) Le comité est placé sous la présidence du Ministre ayant dans ses attributions le travail et l'emploi qui fixe l'ordre du jour des réunions.

(2) (L. 18 janvier 2012) Le comité dispose d'un secrétariat dont la gestion est assurée par un ou des fonctionnaires du Ministère du travail et de l'emploi, de l'Agence pour le développement de l'emploi et de l'Inspection du travail et des mines.

(3) Le comité pourra instituer des groupes de travail. Il pourra s'adjoindre des experts, ces derniers assistant avec voix consultative aux travaux du comité ou des groupes de travail. Il pourra entendre les représentants des personnes, entreprises ou secteurs directement concernés par un problème relevant de la compétence du comité.

**Art. L. 651-5.**

Les membres, les experts et les fonctionnaires doivent garder le secret des informations qui leur auraient été fournies à titre confidentiel dans l'accomplissement de leur mission. Il en sera de même des personnes visées à l'article L. 651-4 paragraphe (3).

## Chapitre II. – Instance de conciliation individuelle

**Art. L. 652-1.**

(1) Il est institué auprès du Comité permanent du travail et de l'emploi une instance de conciliation individuelle pour tout litige individuel, relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés, et susceptible d'être porté en justice.

L'instance de conciliation individuelle se compose d'un président, émanant du personnel de l'inspectorat de l'Inspection du travail et des mines, assisté d'un représentant des salariés et d'un représentant des employeurs.

Les représentants des salariés et des employeurs sont proposés par le Comité permanent du travail et de l'emploi et nommés par le Ministre pour une période de 5 ans.

La saisine de l'instance de conciliation individuelle se fait d'un commun accord entre les parties en litige par voie de requête sur papier libre.

La saisine de l'instance de conciliation individuelle suspend tout délai de recours auprès d'une instance judiciaire.

Chacune des parties est libre de saisir à tout moment l'instance judiciaire compétente. Cette saisine met fin à la conciliation.

Les conciliateurs peuvent proposer un accord de transaction qui, en cas d'acceptation, met fin au litige.

Les conciliateurs peuvent également constater l'échec de la conciliation. Cette décision met fin à la suspension des délais de recours en justice. Cette décision n'est pas susceptible de recours.

(2) Un règlement grand-ducal déterminera les modalités de saisine, les détails de l'instruction ainsi que l'indemnisation du Président et des assesseurs.

# Index

**Abattement**, 222-6

**Absence**, 122-1, 122-7, 131-11, 151-7, 233-11, 233-6, 234-24, 234-3, 234-30, 234-36

**Absence d'écrit**, 121-4, 122-2

**Absence justifiée**, 233-11, 233-6, L234-53

**Abusif**, 124-11, 124-12, 124-5, 521-4

**Accessoires de salaire**, 133-3, 221-1

**Accident**, 010-1, 121-6, 122-1, 211-21, 211-24, 211-31, 231-3, 233-4

**Accident du travail**, 614-11

**Accident du travail/trajet**, 614-11

**Accord**, 442-3

**Accord d'entreprise**, 231-6

**Accès aux dossiers personnels des salariés**, 414-7

**Accès à l'emploi**, 241-11, 241-2, 241-3, 242-3, 244-2, 414-3

**Actions positives**, 243-1, 243-3

**Activité par nature temporaire**, 122-1

**Activité socio-économique**, 591-2, 591-3, 592-2, 593-1, 593-3, 593-7, 593-8, 631-2

**Administrateur**, 426-2, 426-3, 444-4, 454-6

**Administration de frais d'institution**, 224-4

**Adolescent**, 343-3, 344-10, 344-14, 344-17, 344-8

**Adolescents**, 222-5, 341-1, 343-3, 344-1, 344-17, 411-5, 522-1

**Affichage**, 134-3, 162-5, 414-6, 583-4, 614-4

**Agence pour le développement de l'emploi**, 622-5

**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**, 511-13, 511-15, 511-18, 511-21, 511-24, 511-6, 512-2, 512-6, 521-18, 521-4, 521-9, 523-1, 524-1, 525-1, 526-1, 527-1, 527-4, 531-4, 531-5, 532-1, 532-3, 532-4, 533-1, 533-13, 533-4, 541-1, 541-4, 543-31, 543-32, 551-1, 551-3, 551-5, 552-1, 561-1, 561-4, 562-1, 562-8, 563-3, 564-1, 564-2, 584-3, 584-6, 585-3, 586-1, 591-2, 592-3, 593-2, 593-4, 593-5, 593-7, 621-1

**Agents biologiques**, 326-4, 326-5, 343-2, 343-3, 351-1

**Agents cancérigènes ou mutagènes**, 326-4, 343-3

**Agents chimiques**, 326-5, 343-2, 343-3, 351-1

**Agrément**, 122-1, 133-1, 243-4, 312-8, 511-28, 542-8, 563-7, 563-8, 591-2, 592-2, 593-1, 593-2, 614-7

**Aide au réemploi**, 551-2, 631-2

**Aide financière**, 511-1, 543-32

**Aide à la création d'entreprises**, 631-2

**Aide à la mobilité géographique**, 551-2, 631-2

**Aides financières**, 542-7

**Allaitement**, 336-3

**Allocation spéciale supplémentaire**, L234-51

**Allocations de détachement**, 141-3, 141-3bis

**Allocations familiales**, 151-6, 234-43, 511-11, 533-11, 533-13, L234-51

**Amende**, 134-3, 211-36, 212-10, 213-2, 214-10, 222-10, 223-3, 224-3, 231-13, 232-13, 232-14, 233-20, 234-31, 234-42, 234-58, 234-7, 241-11, 261-2, 314-4, 327-2, 338-4, 345-2, 351-5, 417-4, 427-3, 433-8, 444-6, 454-8, 511-29, 512-13, 527-4, 543-33, 571-7, 614-13

**Amplitude**, 215-2

**Ancienneté**, 122-8, 123-7, 124-12, 124-3, 124-7, 131-10, 131-14, 234-48, 234-59, 234-72, 332-3, 413-5

**Annulation**, 211-7, 415-2

**Applicabilité**, 161-1, 162-12, 162-6, 162-8

**Application**, 241-2, 251-2, 431-6

**Apprenti**, 111-11, 111-3

**Apprentissage**, 111-1, 111-10, 111-11

**Appréciation des faits**, 124-10

**Appréciation par le tribunal**, 124-10, 161-2, 212-5, 614-12

**Aptitude**, 326-6

**Arbitrage**, 010-1, 164-9, 234-30, 433-4

**Assurance contre les accidents**, 314-3, 327-1, 511-11, 533-11, 533-13, 533-15, 551-1, 562-6, 585-2, 613-2, 631-2

**Assurance maladie**, 151-6, 326-12, 333-3, 551-1, 585-2

**Assurance pension**, 151-6, 323-1, 521-11, 521-6, 525-1, 551-5, 584-5, 585-1

**Astreinte**, 231-6, 261-2

**Atelier protégé**, 561-1, 563-1, 563-2

**Attributions**, 163-1, 163-2, 414-1, 414-4, 414-5, 511-18, 511-20, 511-6, 511-8, 513-4, 532-3, 542-11, 542-9, 584-1, 584-5, 611-1, 612-1, 614-3, 622-1, 631-1

**Autorisation**, 342-4, 426-9, 521-4, 542-2

**Autorisation de séjour**, 614-3

**Autorisation de travail**, 010-1

**Autorisation d'établissement**, 131-2, 131-5, 134-3, 312-8, 512-4, 542-8, 571-1, 571-6

**Autorisation ministérielle**, 211-7, 211-9, 222-6, 322-3, 344-12, 344-13, 344-15, 344-9, 542-8, 591-2

**Auxiliaire temporaire**, 234-43, 321-1, 341-1

**Avances d'argent**, 234-39, 234-4, 333-3, 533-8, 593-1, 631-2

**Avances sur salaire**, 224-3

**Avantage**, 121-4, 121-6, 124-10, 124-9, 221-1, 233-14, 234-27, 234-48, 241-2, 242-3, 243-1, 251-2, 332-3, 332-4, 432-30, 511-19, 533-12, 563-5, 592-1

**Avertissement**, 121-6, 234-69, 351-3, 614-12, 614-3, L234-54

**Avis**, 511-17, 511-4, 511-7, 512-10

**Banque de données**, 134-2

**Bonification d'impôt**, 542-12, 542-14, 542-19, 551-7

**Bruit**, 343-3

**Bulletin de salaire**, 125-7

**Bureau de placement**, 541-1

**Cadres**, 162-6, 162-8, 211-27, 211-3, 231-1, 234-1, 234-47, 234-9, 312-2, 523-1, 587-1, 591-2, 593-3, 593-7, 631-2

**Caisse de pension agricole**, 525-1

**Caisse de pension des artisans, des commercants et industriels**, 525-1

**Caisse de pension des salariés**, 525-1

**Caisse nationale des prestations familiales**, 234-43, 585-2, L234-51

**Calcul des effectifs**, 124-2, 411-1, 431-5

**Centre de formation professionnelle continue**, 526-3

**Certificat**, 521-18, 583-3

**Certificat de travail**, 125-6

**Certificat médical**, 121-6, 332-1, 337-1, L234-53

**Cessation**, 122-12, 122-13

**Cessation du contrat**, 125-1, 125-4

**Cessation d'activité de l'employeur**, 125-1

**Cessions et saisies sur salaires**, 224-1, 511-28, 571-1

**Chambre des salariés**, 161-5, 161-7

**Chambre professionnelle**, 111-1, 111-10, 111-11, 111-2, 111-3, 111-4, 111-5, 111-7, 164-8, 165-1, 234-60, 234-71, 234-73, 511-28, 542-2, 571-1, 621-3, 631-2

**Champ d'application**, 243-1, 341-1, 431-6

**Chantiers temporaires ou mobiles**, 311-2

**Charge de la preuve**, 244-1

**Chômage**, 522-1, 531-1, 532-1, 533-1, 533-10, 533-7

**Chômage accidentel ou technique involontaire**, 511-26, 532-1

**Chômage involontaire**, 511-11, 511-12, 511-15, 511-26, 511-3, 512-8, 531-1, 531-3, 533-10, 631-2

**Chômeur particulièrement difficile à placer**, 521-11, 631-2

**Chômeurs**, 523-1

**Clause de non-concurrence**, 125-8

**Clause nulle**, 111-9, 121-3, 131-4, 131-6, 162-12, 162-8, 211-27, 214-8, 337-5

**Clauses du contrat de travail**, 111-9, 121-4, 131-4

**Clauses dérogatoires**, 121-4

**Clauses obligatoires**, 121-4

**Cofinancement par l'Etat**, 542-11

**Collectif**, 122-1, 122-3, 131-8

**Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail**, 613-2

**Comité de coordination tripartite**, 512-11, 512-12, 512-3, 543-29, 641-1

**Comité d'entreprise européen**, 431-1, 431-5, 432-29

**Comité mixte d'entreprise**, 123-2, 127-5, 134-1, 532-3

**Comité permanent du travail et de l'emploi**, 527-1, 543-31, 631-2, 641-1, 651-1, 652-1

**Commissaire-réviseur indépendant**, 426-12

**Commission**, 542-11

**Commission d'orientation**, 561-6, 562-1

**Commission d'orientation et de reclassement professionnel**, 564-3

**Commission mixte**, 121-8, 125-4, 551-1, 551-10, 551-3, 551-5, 551-6, 552-1

**Commission médicale**, 561-2, 561-3, 561-7, 564-2

**Commission spéciale**, 166-7, 527-1, 531-5, 622-9

**Commission spéciale pour indemnité de chômage**, 527-1

**Communications syndicales**, 414-6

**Compensation**, 211-27

**Compilation des seuils**, 212-5

**Composition**, 163-3, 412-1, 651-2

**Compte-épargne temps**, 211-27

**Compétence**, 432-28, 511-27, 511-7, 512-10

**Compétence juridictionnelle**, 125-4, 142-5, 151-8, 162-13, 244-3, 426-9, 444-9, 521-4, 521-6, 588-1, 614-2, 652-1

**Compétences**, 614-1

**Concertation**, 511-2, 592-3, 641-1

**Conciliation**, 162-2, 163-2, 164-1, 164-11, 164-9, 243-1, 652-1

**Conciliation (procédure de convention collective)**, 164-1, 164-10, 164-11

**Condamnation**, 111-5, 351-5, 417-4, 433-8, 444-6, 521-4

**Condition de stage**, 234-48, 521-6, 524-7, 543-30

**Conditions**, 111-2

**Conditions de salaire**, 162-8

**Conditions de travail**, 010-1, 121-4, 127-3, 127-4, 127-5, 131-12, 132-3, 141-4, 142-5, 151-7, 161-1, 161-2, 161-3, 162-12, 162-8, 163-1, 163-2, 164-1, 164-7, 241-2, 244-2, 251-2, 312-2, 322-3, 325-3, 326-2, 326-5, 326-9, 332-3, 334-1, 341-1, 341-2, 343-2, 411-5, 414-1, 414-3, 511-22, 512-11, 572-2, 611-1, 612-1, 614-4, 622-4, 651-1

**Conditions d'emploi**, 141-4, 142-5, 241-2, 414-1, 432-29, 443-4

**Conditions préalables**, 111-2

**Conduite sur rail**, 215-1

**Confidentialité**, 245-6, 325-3, 415-2, 433-3, 615-1

**Conflit**, 161-4, 161-6, 243-4, 612-1

**Conge maternité**, 332-3

**Congé annuel de récréation**, 131-12, 231-7, 233-1, 233-11, 233-5, 234-49, 234-61, 234-74, 332-3, 414-3

**Congé collectif**, 010-1, 533-2

**Congé compensatoire**, 211-13, 211-20, 211-31, 211-7, 215-8, 231-7, 232-3, 232-6

**Congé de coopération au développement**, 234-38, 234-39

**Congé de la coopération au développement**, 234-32

**Congé de maladie**, 212-9, 325-2

**Congé de maternité**, 122-1, 122-3, 212-9, 234-45, 234-46, 234-49, 332-1, 337-3, 541-3

**Congé d'accompagnement**, 234-65, 234-66, 234-68, 234-69, 234-70

**Congé d'accueil**, 233-16, 234-43, 234-45, 234-46, 234-49, 234-56, 541-3

**Congé extraordinaire**, 233-16

**Congé formation**, 234-59, 234-61, 234-62, 542-10

**Congé jeunesse**, 234-1, 234-3, 234-4

**Congé linguistique**, 234-72, 234-74, 234-75

**Congé maternité**, 332-1

**Congé non pris**, 233-10, 233-12, 233-9, 332-1, 332-3

**Congé parental**, 122-1, 122-2, 122-3, 212-9, 234-43, 234-45, 234-47, 234-48, 541-3

**Congé payé**, 233-14, 233-16, 233-2, 344-16

**Congé pour raison familiale**, L234-53

**Congé pour raisons familiales**, 122-1, L234-50, L234-51, L234-53, L234-54, L234-55

**Congé pris en trop**, 233-4

**Congé sans solde**, 162-12, 533-2

**Congé sportif**, 234-9

**Congé spécial**, 234-22, 234-23, 234-24, 234-25, 234-26, 234-27, 234-28, 234-32, 234-43, 234-59, 234-65, 234-71, 234-72, 234-9, L234-50

**Congé supplémentaire**, 231-11, 231-7, 233-4

**Congé-formation**, 165-1, 234-59, 312-8, 414-3, 415-10, 416-6, 443-4, 444-3, 453-4, 454-5

**Congé-jeunesse**, 234-1

**Congés**, 212-9, 233-10, 233-11, 233-16, 234-24, 234-3, 234-36, 234-47, 325-2, 344-16, 533-2, 543-8

**Congés payés**, 010-1, 124-8, 131-12, 151-7, 211-34, 212-9, 231-11, 231-7, 232-3, 233-1, 332-3, 344-16, 344-3, 413-1, 414-3, 415-10, 444-3, 533-12, 533-13, 533-2, 542-10, 543-25, 543-8

**Conseil arbitral des assurances sociales**, 234-71, 323-1, 327-1, 335-2, 527-1, 531-5, 552-3, 561-7, 588-1

**Conseil d'administration**, 323-1, 413-6, 426-12, 426-2, 427-3, 431-4, 441-2, 444-4

**Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail**, 324-1, 326-3

**Consultation des travailleurs**, 134-1

**Contenu**, 121-4, 122-2, 162-12, 162-6

**Contenu de la lettre de licenciement**, 124-10

**Contestation**, 162-13, 335-1, 417-3

**Contrat**, 111-1, 111-7, 123-4

**Contrat appui-emploi**, 543-1, 543-30, 591-2

**Contrat de mise à disposition**, 131-18, 131-4

**Contrat de mission**, 131-16, 131-17, 131-4, 131-6

**Contrat de travail**, 010-1, 121-1, 121-4, 151-3

**Contrat de travail à durée déterminée**, 122-1

**Contrat d'initiation à l'emploi**, 543-14, 543-26, 543-30, 591-2, 592-2

**Contrat initiative emploi**, 543-19

**Contrat à durée déterminée**, 122-1, 122-12, 122-3, 122-4, 122-7

**Convention collective**, 121-5, 123-1, 123-5, 123-6, 127-3, 131-13, 132-1, 161-1, 161-7, 162-12, 162-8, 163-1, 164-6, 164-8, 165-1, 166-2, 166-3, 211-12, 211-16, 211-17, 211-27, 211-31, 211-34, 211-5, 211-7, 211-8, 212-3, 212-7, 214-2, 214-3, 222-7, 223-1, 231-6, 233-14, 233-19, 234-43, 234-47, 241-6, 243-3, 253-2, 253-4, 344-16, 344-17, 344-9, 415-5, 432-2, 442-2, 511-18, 511-20, 511-4, 511-6, 511-8, 512-11, 513-4, 524-6, 526-1, 532-3, 542-10, 542-15, 542-9, 584-1

**Convocation par l'Inspection du Travail et des Mines**, 614-10

**Coordinateur de sécurité et de santé**, 311-2, 312-8

**Corruption**, 271-1

**Cotisations**, 121-4, 224-4, 414-6

**Cotisations en matière de sécurité sociale**, 131-21, 151-6, 211-27, 234-62, 234-71, 234-75, 323-1, 511-11, 525-1, 526-1, 526-2, 533-11, 533-13, 533-16, 541-1, 541-2, 541-3, 541-4, 543-21, 562-8, 571-4, 585-2, 593-8, 631-2

**Cotisations syndicales**, 414-6

**Coupure de service**, 212-7

**Critères**, 122-2, 122-9, 245-2, 561-1

**Création de poste**, 414-3

**Cumul**, 213-1

**Cumul avec une pension**, 512-6

**Cumul d'emplois**, 213-1

**De chômage complet**, 521-1, 521-14, 524-5, 525-1, 527-2, 543-30, 551-2, 551-5, 551-9, 584-3, 585-1, 622-22, 631-2

**De contraintes dans les horaires**, 162-8, 211-27

**De décision**, 162-1

**De départ**, 121-4, 123-7, 124-10, 124-6, 124-7

**De déplacement**, 124-9, 163-6, 416-6, 432-15, 432-44, 443-4, 453-4, 526-3

**De fonctionnement**, 162-5, 416-7, 442-3, 452-3, 563-8

**De formation**, 542-14, 542-16, 562-1, 562-9

**De garde d'enfants**, 526-3, 631-2

**De justice**, 134-3, 335-2, 561-7

**De licenciement**, 124-6, 166-2

**De plan d'organisation de travail**, 212-6

**De préavis**, 124-6, 125-1, 131-6, 524-4

**De préretraite**, 124-11, 585-1

**De repas**, 124-9

**De route**, 572-8

**De réponse**, 234-47

**De santé**, 326-12, 622-21, 631-2

**De séjour**, 416-6, 432-15, 432-44, 443-4, 453-4, 631-2

**De trajet**, 124-9

**De travail**, 125-6, 521-10, 543-23

**Demande des motifs du licenciement**, 124-5

**Demandeur d'emploi**, 124-8, 521-13, 521-3, 521-4, 521-6, 521-7, 522-1, 522-3, 523-1, 524-1, 525-1, 526-2, 543-1, 543-10, 543-14, 543-21, 543-26, 543-4, 543-7, 551-5, 584-3, 591-2, 622-5, 622-9, 631-2

**Des demandeurs d'emploi**, 587-1

**Des jeunes**, 522-1, 543-30

**Dialogue social**, 165-1

**Diplômes**, 234-74, 312-8, 325-1

**Direction centrale**, 431-6, 432-19, 432-2

**Dirigeant**, 234-9, 442-1, 593-3, 593-6

**Discrimination**, 010-1, 164-11, 165-1, 241-1, 241-3, 241-4, 244-1, 251-1, 252-1

**Dispense de travail**, 124-7, 124-9, 233-11, 234-30, 312-7, 333-4, 334-3, 334-4, 336-2, 336-3, 415-5

**Disposition d'ordre public**, 010-1

**Dispositions d'ordre public**, 010-1

**Domestiques agricoles**, 125-7

**Dommages et intérêts**, 122-13, 124-10, 124-11, 124-12, 131-16, 131-17, 162-13, 164-11, 166-9, 234-48, 245-7, 562-6

**Données à caractère personnel**, 261-1

**Dossiers personnels des salariés**, 414-7

**Droits du salarié**, 123-6

**Droits et obligations**, 111-12

**Du travail/trajet**, 151-6, 311-1, 312-5, 321-1, 326-4, 326-6, 343-3, 561-1, 561-7

**Durée**, 122-3, 162-9

**Durée de la période d'essai**, 121-5

**Durée de l'indemnisation**, 521-11, 521-4, 521-8

**Durée des congés**, 111-9, 121-4, 233-4

**Durée du préavis**, 124-3

**Durée du travail**, 010-1, 121-4, 166-2, 211-1, 211-13, 211-25, 211-31, 212-1, 212-4, 214-1, 214-2, 215-1, 336-1, 341-3, 344-6, 344-9, 513-3, 614-5

**Déclaration**, 131-21, 614-11

**Déclaration de poste vacant**, 622-4, 622-7, 622-8, 623-3

**Déclaration d'obligation générale**, 164-8, 165-1

**Décès du salarié**, 125-1

**Dédit-formation/écolage**, 121-9, 542-15

**Définition**, 123-1, 211-22, 211-4, 221-1, 222-1, 241-1, 245-1, 342-2, 431-1, 441-2

**Définitions**, 166-1, 341-1

**Délai de recours**, 124-11

**Délégation centrale**, 411-4, 415-6, 415-7, 432-10, 432-46, 442-2, 443-3, 452-2, 453-3

**Délégation divisionnaire**, 411-3, 414-2, 414-3, 415-7

**Délégation principale**, 124-2, 231-6, 231-9, 411-1, 411-2, 411-3, 411-4, 411-5, 414-2, 414-3, 415-7, 415-8, 415-9, 432-10, 432-46, 442-2, 443-3, 452-2, 453-3, 583-3, 583-4

**Délégué des jeunes salariés**, 343-3, 344-2, 344-3, 411-5, 413-1, 415-9, 433-2, 444-3, 614-3

**Délégué du personnel**, 127-2, 127-5, 166-2, 311-2, 312-8, 351-3, 411-1, 411-5, 413-3, 414-3, 426-7, 432-10, 432-46, 433-2, 443-3, 444-2, 511-6

**Délégué à la sécurité**, 311-2, 312-6, 312-7, 312-8, 313-1, 343-3, 344-2, 414-2, 415-11, 433-2, 614-3

**Délégué à l'emploi des jeunes**, 543-12, 543-13, 543-16, 543-17, 543-4, 543-5, 622-13

**Délégué à l'emploi féminin**, 622-13

**Délégué à l'égalité**, 234-47, 242-2, 243-3, 245-6, 334-1, 414-3, 414-4, 433-2, 614-3

**Démission**, 124-1, 124-10

**Démission sans préavis**, 124-10

**Dénonciation**, 162-10

**Dépôt**, 162-5

**Dérogation**, 121-3, 211-30, 242-3

**Dérogation compensatoire**, 211-17

**Dérogations**, 211-13

**Désignation**, 413-1, 432-45, 442-2, 443-3, 443-6

**Détachement de salariés**, 133-1, 141-1, 142-2, 142-5, 234-43, 533-4, 631-2

**Détermination**, 221-1, 222-2, 261-1

**D'apprentissage**, 111-10, 111-9, 223-1, 344-10, 631-2

**D'aptitude professionnelle**, 121-5, 222-4, 234-60, 234-73, 234-74, 325-1, 542-17

**D'arbitrage**, 164-9

**D'incapacité de travail**, 121-6

**D'information**, 234-48

**D'investissement**, 542-19, 563-8

**D'écrit**, 122-2

**Echelle mobile**, 223-1, 512-12

**Economie nationale**, 161-6, 162-12

**Effets**, 125-5, 415-11

**Egalité**, 241-2, 244-2, 251-2

**Egalité de traitement**, 122-10, 131-13, 241-1, 241-2, 241-8, 244-2, 251-1, 251-2, 252-2, 253-1

**Egalité de traitement entre salariés**, 131-15

**Egalité en matière d'emploi**, 162-12, 251-1

**Elections**, 413-1, 413-5, 413-6

**Elections sociales**, 161-5, 161-7, 162-1, 162-4, 166-2, 411-5, 413-2, 413-3, 413-4, 415-3, 431-6, 432-11, 432-22, 432-47, 442-1, 442-2, 443-3, 444-9, 452-1, 452-2, 453-3, 454-11

**Electorat**, 413-3

**Elève, étudiants**, 151-5

**Elèves et étudiants**, 151-1, 245-1, 311-2, 326-1, 331-1, 341-1

**Elèves, étudiants**, 151-1, 151-3, 151-5, 151-6

**Emploi**, 121-4, 122-3, 122-4, 124-8, 233-12, 234-45, 234-48, 415-11, 426-6, 511-1, 531-1, 551-3, 551-5

**Emploi et travail des jeunes**, 341-1, 343-2, 344-10, 344-3

**Emplois à caractère saisonnier**, 122-1, 122-3, 122-4, 122-5, 122-7, 131-11, 131-8, 211-13

**Enfants**, 010-1, 342-1

**Entité juridique**, 441-2, 442-2, 443-3, 443-6, 451-2, 452-1, 452-2, 452-3, 452-4, 452-5, 453-1, 453-2, 453-3, 453-5, 453-6, 454-1, 454-3, 454-5, 454-6, 454-7

**Entité économique et sociale**, 127-2, 161-2, 161-6, 212-5, 431-6, 444-4

**Entrave**, 417-4

**Entreprise**, 211-2

**Entreprise de travail intérimaire**, 122-7, 131-1, 132-1, 134-1, 134-3, 141-1, 312-3, 411-2, 614-11

**Entreprise à caractère saisonnier**, 212-3, 212-4, 212-6, 232-1, 233-2

**Entretien préalable**, 121-6, 122-13, 124-10, 124-2, 166-2, 234-48, 234-69, 337-1, 415-11, 551-2, L234-54

**Equipement(s)**, 141-2, 231-6, 312-2, 312-8, 313-1, 322-2, 322-3, 343-2, 344-2, 562-1, 614-7

**Equivalent**, 123-7, 415-5

**Essai**, 121-4, 121-5, 122-11, 122-2, 122-8, 123-8, 124-1, 131-10, 131-13, 131-6, 131-7, 132-2, 234-48, 337-3, 533-12

**Essentielle**, 121-7

**Etablissement public**, 321-1, 523-1, 533-5, 562-3, 562-8, 593-4, 593-9, 611-2, 623-3

**Etrangers**, 131-19, 413-4

**Etudiant**, 151-1, 245-1, 311-2, 326-1, 331-1, 341-1

**Examen médical**, 326-6, 336-2

**Examen/visite médicale**, 326-6

**Examens médicaux**, 326-1, 327-1, 351-4, 551-1, 552-2

**Exception**, 252-1

**Exonération de cotisations**, 151-6

**Experts agréés**, 614-7

**Faillite**, 111-5, 125-1, 126-1, 127-5, 166-4, 224-4, 431-4, 441-2, 451-2, 582-1, 582-2, 585-4, 593-3, 593-5, 631-2

**Faillite de l'employeur**, 126-1

**Faute de l'employeur**, 124-10, 245-7, 542-15, 614-4

**Faute grave**, 124-10

**Faute grave de l'employeur**, 124-10, 542-15

**Femme enceinte**, 010-1, 331-1, 336-1

**Femmes enceintes**, 331-1

**Financement**, 243-5, 432-44

**Fixation du terme**, 131-8

**Fonction**, 325-1

**Fonds National de Solidarité**, 561-5

**Fonds pour l'Emploi**, 126-1, 242-2, 511-11, 511-13, 521-14, 521-4, 523-1, 524-3, 524-4, 526-1, 526-2, 526-3, 533-13, 533-14, 533-15, 533-16, 533-8, 541-1, 543-11, 543-19, 543-20, 543-21, 543-30, 543-31, 543-32, 551-2, 551-3, 582-3, 583-2, 583-4, 584-3, 584-6, 584-7, 585-2, 585-3, 585-4, 585-7, 586-1, 587-1, 588-1, 589-1, 592-2, 593-1, 593-7, 593-8, 622-9, 631-1, 631-2

**Fonds pour l'emploi**, 526-3, 593-5, 593-8, 631-2

**Formation**, 111-11, 312-8, 325-1, 414-1, 415-10

**Formation continue**, 162-12, 542-1

**Formation professionnelle**, 211-1, 233-2, 241-2, 542-7

**Formation professionnelle continue**, 542-1, 542-7

**Forme**, 123-4

**Frais**, 124-7, 163-6, 224-1, 224-4, 432-15, 521-15, 523-1, 533-11, 551-2, 562-1, 585-1, 593-7, 593-8, 593-9, 614-4, 622-9, 631-2

**Frais de transport**, 562-1

**Fusion transfrontalière**, 426-13

**Garantie de créance**, 126-1, 631-2

**Garantie des salaires**, 126-1

**Gratification**, 124-7, 551-2, 585-1

**Grossesse**, 333-1, 334-1, 335-1, 338-2

**Grossesse et maternité**, 334-2

**Groupe de sociétés**, 431-3

**Groupe spécial de négociation**, 432-19, 432-20, 432-21, 432-22, 432-23, 432-24, 432-27, 432-3, 433-1, 433-2, 433-3, 433-4, 433-8, 441-2, 442-1, 443-1, 443-2, 444-2, 444-3, 444-5, 451-2, 452-1, 452-3, 452-4, 453-1, 453-2, 454-4, 454-5, 454-7

**Grève**, 124-11, 162-11, 163-2, 233-6

**Gérant**, 212-5, 413-4

**HORECA**, 212-1

**Handicap**, 233-4, 251-1, 414-1, 561-1, 561-7, 562-1, 562-8, 562-9, 563-1, 564-3

**Handicapé**, 562-1, 562-6, 563-5

**Handicapés**, 562-5, 563-4, 563-5

**Harcèlement**, 241-1, 245-2, 245-3, 245-5

**Harcèlement moral**, 162-12, 251-1

**Harcèlement sexuel**, 162-12, 241-1, 245-1, 245-2, 245-4, 251-1, 521-4

**Heures supplémentaires**, 123-4, 123-5, 211-12, 211-22

**Horaire mobile**, 211-7

**Horaires de travail**, 123-4, 211-31, 212-2

**Horticulture**, 211-2

**Hygiène**, 131-12, 132-3, 312-2, 322-2, 324-2, 344-2, 351-3, 611-1

**Hôtels, restaurants, cafés (HORECA)**, 211-2, 212-1

**Inaptitude**, 124-10, 125-2, 326-1, 326-8, 326-9, 327-1, 521-16

**Incompatibilité**, 615-1

**Incompétence du comité d'entreprise européen**, 432-30

**Indemnisation des chômeurs partiels**, 511-6

**Indemnisation du chômage partiel**, 511-9

**Indemnité compensatoire**, 124-12, 234-39, 234-4, 234-62, 234-75, 511-11, 511-26, 511-3, 512-8, 531-1, 532-1, 533-1, 533-11, 543-11, 543-19, 551-2, 551-3, 551-5, 587-1, 631-2

**Indemnité compensatrice**, 532-1, 551-2

**Indemnité de -**, 131-21, 233-14, 233-15

**Indemnité de chômage**, 521-14, 521-15, 521-16, 521-18, 521-3, 521-4, 522-2, 533-9

**Indemnité de chômage complet**, 521-1, 521-14, 521-16, 521-18, 521-3, 521-6, 521-8, 522-1, 522-3, 525-1, 527-1, 531-5, 543-11

**Indemnité de départ**, 124-7

**Indemnité de préavis**, 124-6

**Indemnité de préretraite**, 585-1, 585-2, 585-6

**Indemnité de stage**, 524-3

**Indemnité d'attente**, 512-4

**Indemnité pécuniaire**, 121-6, 124-7, 125-4, 521-15, 533-11, 551-2, 585-1

**Indemnités de chômage**, 622-22

**Indemnités de chômage complet**, 234-48, 521-1, 521-3, 521-4, 521-6, 521-7, 522-1, 523-1, 524-2, 524-3, 524-5, 524-7, 525-1, 527-1, 533-1, 543-10, 543-27, 543-30, 551-5, 551-9, 563-6, 582-2, 584-3, 585-1, 588-1

**Indexation**, 222-3, 222-8

**Indépendance**, 325-2

**Indépendant**, 525-1

**Indépendants**, 525-1

**Information de l'employeur**, 111-11, 121-6, 332-2

**Information des délégués**, 234-47, 414-4

**Information des représentants**, 414-5, 415-2, 614-3

**Information des représentants du personnel**, 414-4, 414-5, 432-29, 432-42, 443-4

**Information des salariés**, 261-1, 414-4, 414-6, 443-4

**Injustifié**, 233-6

**Insertion**, 523-1, 524-1, 526-2, 591-3, 592-1

**Insertion professionnelle**, 523-1

**Inspection du Travail et des Mines**, 124-2, 124-7, 127-3, 131-2, 131-21, 134-2, 142-1, 142-2, 142-3, 142-4, 151-3, 151-9, 161-8, 162-1, 162-10, 162-5, 164-6, 164-7, 164-8, 165-1, 166-2, 166-3, 166-4, 211-13, 211-16, 211-19, 211-21, 211-23, 211-24, 211-29, 211-7, 213-1, 214-9, 222-6, 223-2, 231-11, 231-12, 231-2, 231-3, 231-6, 231-9, 232-12, 232-8, 233-17, 234-47, 241-10, 245-8, 254-1, 261-1, 312-5, 312-7, 314-3, 324-1, 326-4, 326-5, 327-1, 335-1, 338-3, 342-4, 343-3, 344-10, 344-12, 344-13, 344-15, 344-3, 344-5, 345-1, 351-4, 411-3, 414-1, 414-2, 414-3, 415-2, 417-2, 417-3, 426-5, 427-2, 432-11, 432-47, 442-2, 443-3, 444-6, 571-6, 573-1, 611-1, 611-2, 612-1, 614-4

**Institution conventionnelle**, 432-19

**Institution obligatoire**, 432-27

**Intempéries**, 010-1, 122-1, 211-21, 511-26, 521-15, 531-1, 533-1, 533-13, 533-4, 622-22, 631-2

**Interdiction**, 251-1, 342-1, 342-4

**Interopérabilité transfrontalière**, 215-1

**Intervention de l'Etat**, 511-1, 512-1, 512-10, 512-12, 512-4, 532-1, 562-1, 562-8, 563-5

**Intervention du gouvernement**, 512-5

**Intervention sur le marché de l'emploi**, 512-4

**Intérim**, 131-1, 131-12, 131-13, 131-16, 131-17, 131-21, 131-3, 131-4

**Intérêt pour agir**, 162-13

**Invalidité**, 125-4, 252-2, 511-9, 521-3, 521-6, 525-1, 533-1, 551-1, 551-2, 551-5, 551-8, 585-6

**Irrégularité**, 124-2

**Jeune demandeur d'emploi**, 543-11

**Jeunes**, 212-1, 341-1, 343-3, 344-10, 344-3, 543-29, 543-8

**Jeunes salariés**, 341-1, 343-2, 411-5, 413-1

**Jour férié**, 232-6

**Jours fériés**, 232-1

**Jours ouvrables**, 121-4, 124-2, 124-8, 131-4, 131-6, 231-11, 232-6, 232-9, 233-4, 233-5

**Juridiction du travail**, 124-12

**Licenciement**, 122-13, 124-11, 124-7, 124-8, 124-9, 337-1

**Licenciement avec préavis**, 124-1, 124-2, 125-1, 233-12, 511-27, 512-2

**Licenciement collectif**, 163-2, 166-1, 166-4, 432-25, 433-5

**Licenciement irrégulier**, 124-2

**Licenciement pour motif grave**, 124-10, 124-2, 337-1, 542-15

**Licenciement sans préavis**, 121-4, 124-10

**Licenciements collectifs**, 166-2

**Lien de subordination**, 127-2, 611-2

**Lieu de travail**, 010-1, 121-4, 131-4, 142-2, 151-3, 162-5, 211-31, 211-4, 211-7, 214-2, 224-1, 231-2, 234-3, 234-43, 234-59, 234-71, 234-72, 251-1, 252-3, 261-1, 312-2, 312-4, 321-1, 322-2, 325-3, 326-4, 336-3, 343-2, 351-3, 412-2, 511-10, 531-2, 531-3, 533-1, 533-2, 533-4, 533-7, 583-4, 614-3, 614-6, 614-8, 623-2

**Liste**, 232-2

**Lutte contre –**, 162-12, 512-11

**Légalité**, 261-1

**Maintien dans l'emploi**, 132-1, 151-7, 162-12, 166-2, 231-6, 245-2, 414-4, 511-1, 511-23, 512-1, 513-1, 513-3, 541-1

**Maintien du salaire**, 121-6, 124-10

**Majoration de salaire**, 123-5, 211-27, 212-8, 231-7, 232-7, 344-10, 344-14

**Maladie**, 121-6, 125-4, 233-11, 233-16, 234-47, 234-65, 234-68, 234-69, 325-2, 326-4, L234-51, L234-52, L234-53, L234-54

**Mandat (durée et exercice)**, 415-3, 415-5

**Mandat social**, 124-11, 162-13, 162-4, 162-8, 163-4, 164-5, 233-11, 234-71, 323-1, 413-1, 413-2, 413-3, 415-11, 415-12, 415-3, 415-5, 416-6, 426-7, 426-9, 432-11, 432-20, 432-4, 432-47, 433-2, 441-2, 442-2, 443-2, 443-3, 444-4, 513-4

**Marché de l'emploi**, 512-1

**Mariage**, 233-16, 337-5, 337-6

**Maternité**, 331-1

**Maximum**, 211-5

**Membres**, 432-32

**Menace de –**, 512-2

**Mines et carrières**, 211-4, 233-4

**Mise en oeuvre**, 123-2

**Mise en place**, 411-1

**Mise à disposition provisoire de salariés**, 132-1

**Mise à pied**, 124-10, 337-1, 415-11, 426-9

**Mobilité**, 121-4

**Modalités**, 124-2, 243-3, 432-19, 542-11, 542-9

**Modalités d'attribution**, 521-1, 521-10, 521-12, 521-3, 521-4, 521-7, 521-9, 522-1, 523-1, 524-2, 524-3, 527-1, 527-4, 543-10, 543-27, 563-6, 582-2

**Modification de la situation juridique de l'employeur**, 127-1, 585-5

**Modification du contrat**, 121-4, 121-7

**Modification du contrat de travail**, 121-7, 415-11, 585-5

**Motif réel et sérieux**, 124-11

**Motif valable**, 232-9

**Motifs du licenciement**, 124-5

**Médecin(e) du travail**, 322-3, 324-1

**Médiateur**, 512-12

**Médical**, 121-6, 233-11, 234-47, 234-68, 234-69, 234-73, 327-1, 331-2, 332-1, 332-2, 337-1, 337-3, 344-3, L234-52, L234-53, L234-54

**Nature du contrat**, 121-1

**Non-concurrence**, 125-8

**Notification**, 124-2

**Nullité du licenciement**, 241-8, 253-1, 337-6, 551-2

**Négligences professionnelles, actes volontaires, imprudences, exécution défectueuse du travail**, 121-9

**Négociation**, 162-1

**Obligation**, 622-9

**Obligation de l'employeur**, 245-4

**Obligation d'emploi**, 562-3

**Obligation pendant la durée de l'exécution**, 162-11

**Obligations**, 222-7, 415-1

**Observatoire national des relations du travail et de l'emploi**, 641-1

**Observatoire national des relations du travail et de l'emploi (ORPE)**, 641-1

**Occupation temporaire**, 523-1

**Office national de -**, 163-1, 164-11, 164-2, 164-6, 164-7, 164-8, 165-1, 166-2, 166-5, 211-13, 211-7, 454-3

**Office national de conciliation**, 163-1, 163-3, 164-7, 165-1

**Organe de représentation**, 443-2, 444-1

**Organes ou organismes de représentation**, 261-1, 441-2, 442-4, 443-2, 443-3, 443-4, 443-5, 444-1, 444-2, 444-3, 444-5, 444-6, 444-9, 451-2, 452-4, 453-2, 453-3, 453-4, 453-5, 454-11, 454-3, 454-4, 454-5, 454-7, 454-8

**Organisation**, 163-4, 416-1, 613-1, 621-1, 651-3

**Organisation syndicale**, 124-11, 124-2, 162-13, 163-3, 165-1, 166-2, 211-9, 231-6, 241-6, 241-7, 253-4, 412-2, 413-1, 413-6, 414-3, 415-10, 415-3, 415-5, 426-5, 426-7, 432-10, 432-2, 442-2, 442-5, 444-3, 452-2, 452-5, 454-5, 511-18, 511-20, 511-6, 511-8, 512-10, 512-11, 512-3, 513-4, 532-3, 621-3, 621-4, 651-2

**Organismes de contrôle**, 614-7

**Orientation professionnelle**, 241-2, 251-2, 621-2, 622-15

**Paiement**, 133-3, 221-1, 221-2, 234-28, 631-2

**Partenaire**, 233-16

**Participation**, 443-5

**Participation des travailleurs**, 453-5

**Partiel**, 166-2, 212-9, 511-11, 511-13, 511-6, 512-10, 513-3, 521-15

**Pension**, 224-2, 512-4, 585-2, 589-1

**Pension alimentaire**, 224-5

**Pension complémentaire**, 121-4, 221-2, 414-1

**Pension de vieillesse**, 512-6

**Pension d'invalidité**, 125-4

**Pension invalidité**, 125-4, 511-9, 521-3, 521-6, 533-1, 551-1, 551-2, 551-5, 551-8, 585-6

**Pension vieillesse**, 124-7, 125-3, 511-9, 512-6, 521-3, 533-1, 541-2, 582-2, 583-1, 583-3, 584-2, 585-6, 589-1

**Permis de travail**, 125-4, 413-4, 614-3

**Personnel d'un organisme de contrôle**, 614-7

**Plafond**, 344-17, 521-14, 521-18, 522-1, 551-3

**Plan de formation**, 542-11, 542-7, 542-9, 543-17, 543-4

**Plan de maintien dans l'emploi**, 513-1

**Plan de redressement**, 512-10

**Plan d'organisation du travail**, 211-7, 212-6

**Plan social**, 166-2, 512-10

**Plans de formation**, 542-11

**Plein emploi**, 511-2, 591-1

**Poste à risque**, 334-1, 343-1

**Postes à risques**, 334-1

**Pourboire**, 221-1

**Pourcentage de**, 151-5, 344-17

**Prescription**, 221-2

**Prescriptions minimales (de sécurité)**, 010-1, 311-2, 314-2, 431-1, 432-26, 432-27

**Prescriptions minimales de sécurité**, 010-1, 311-2, 314-2, 431-1, 432-26

**Prescriptions minimales subsidiaires**, 432-27

**Prestation de services transnationale**, 141-1, 622-8

**Preuve du contrat**, 121-4

**Prime d'orientation**, 543-31

**Primes, bonus, gratifications**, 221-1, 551-2

**Priorité de réembauchage**, 125-9, 234-45, 332-4, 524-7, 543-24, 622-12

**Prise illégale d'intérêts**, 271-1

**Procédure**, 166-4, 166-9, 431-1, 432-1

**Procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs**, 431-1, 432-1

**Professionnelle**, 321-1, 322-1, 326-4, 344-2, 414-1, 614-11

**Promotion**, 241-2, 243-1, 244-2, 245-2, 251-2, 414-3, 414-4, 415-5, 542-7, 543-32, 585-1, 631-2

**Protection contre le licenciement**, 121-6, 164-11, 234-48, 337-1, 415-11, 426-9, 433-1, 551-3

**Protection des salariés**, 271-1, 311-1

**Préavis**, 121-4, 121-5, 122-13, 124-1, 124-10, 124-9, 125-1, 125-8, 131-16, 131-17, 131-6, 131-7, 133-2, 166-6, 233-12, 245-7, 332-4, 337-4, 511-27, 512-12, 512-2, 521-4, 521-8, 543-2, 543-22, 543-31, 543-7

**Préavis de fermeture de services**, 322-3

**Préavis de réunion délégation**, 415-6

**Préavis pour demande de congé parental**, 234-48

**Préavis pour négociation de convention collective**, 162-10

**Préretraite**, 124-11, 124-6, 124-7, 512-4, 521-11, 521-2, 582-1, 582-2, 582-3, 583-1, 584-2, 584-3, 584-4, 584-5, 584-6, 584-7, 585-1, 585-3, 587-1, 588-1, 589-1, 631-2

**Préretraite progressive**, 521-1, 521-11, 521-14, 521-17, 521-18, 584-1, 584-3, 585-1

**Préretraite-ajustement**, 166-2, 513-3, 521-14, 582-1, 582-2

**Prévention**, 511-1, 512-7

**Prêt temporaire de main d'oeuvre**, 010-1, 122-7, 132-1, 134-1, 141-1, 166-2, 312-2, 312-3, 431-5, 513-3, 533-4, 631-2

**Prêt temporaire de main-d'oeuvre**, 132-2, 132-3

**Publicité**, 131-20, 162-5

**Période de référence**, 121-6, 123-1, 132-1, 141-2, 162-12, 166-2, 211-19, 211-27, 211-31, 211-33, 211-6, 212-3, 212-4, 212-5, 212-6, 212-9, 214-3, 215-4, 233-14, 344-9, 431-5, 513-1, 513-3, 521-11, 521-15, 521-6, 585-1, L234-52

**Période de stage**, 521-6

**Période d'essai**, 122-11, 123-8, 131-7

**Période d'inactivité ou d'activité reduite**, 212-9

**Période d'inactivité ou d'activité réduite**, 212-9, 533-1, 533-5

**Qualification professionnelle**, 123-3, 131-2, 131-4, 222-4, 312-3, 521-16, 542-1, 542-3, 622-3

**Quote-part**, 524-4

**Recherche d'emploi**, 543-3

**Recherche d'un nouvel emploi**, 124-8

**Reclassement**, 121-6, 121-7, 124-9, 125-4, 166-2, 521-1, 551-1, 551-2, 551-3, 551-4, 551-5, 552-1, 552-2, 561-3, 561-6, 564-3, 621-2, 622-14

**Reconduction**, 162-10

**Reconversion professionnelle**, 151-2, 166-2, 241-2, 251-2, 513-3, 542-1, 542-2, 551-3, 552-2, 621-1, 631-2

**Recours**, 122-7, 131-8, 241-5, 241-8, 253-1, 588-1

**Recours au contrat à durée déterminée**, 122-1, 122-3, 541-3

**Recours au –**, 122-1

**Recours de l'Etat**, 521-4

**Refus**, 124-11, 233-6

**Refus d'apprentissage**, 111-3

**Registre spécial**, 211-29, 231-10, 232-8, 414-2

**Relevé des contrats de mission**, 131-21

**Remboursement**, 521-4

**Remboursement par le salarié**, 542-16

**Renouvellement**, 122-5, 131-9

**Renouvellement/reconduction**, 122-5, 131-11, 131-6, 131-9

**Report de congé parental**, 234-47

**Repos**, 231-1, 231-6, 344-11

**Repos de compensation**, 215-8

**Repos dominical**, 211-29, 231-1, 231-10, 231-11, 231-2, 231-3, 231-4, 231-5, 231-6, 231-7, 231-9, 232-3, 232-6, 232-7, 233-16, 344-12, 344-13, 344-16, 344-3, 543-26

**Repos hebdomadaire**, 010-1, 162-12, 211-32, 211-7, 214-2, 214-5, 215-2, 231-1, 233-5, 344-12, 614-5

**Reprise du travail**, 332-4

**Représentants du personnel**, 414-2, 414-3

**Représentants salariaux**, 163-4

**Représentation des jeunes**, 411-5

**Représentation des salariés**, 127-2

**Représentation du personnel**, 414-1, 414-3

**Requalification du contrat**, 122-6

**Responsabilité**, 121-9, 131-12

**Ressortissant de pays tiers**, 572-1

**Revenu accessoire**, 521-18, 523-1

**Revenu minimum garanti**, 321-1, 551-8, 631-2

**Reçu pour solde de tout compte**, 125-5

**Risques professionnels**, 311-1, 311-2, 312-2, 312-3, 312-4, 312-5, 312-6, 312-8, 322-2, 326-1, 326-2, 326-3, 326-4, 326-5, 351-1, 414-2, 414-4

**Roulement**, 215-2

**Réduction du salaire**, 121-7, 551-2, 585-5

**Réemploi**, 622-22

**Régime**, 211-22

**Réintégration**, 124-12

**Résiliation**, 131-16

**Résiliation du contrat**, 415-11

**Résiliation d'un commun accord**, 124-13

**Rétablissement du plein emploi**, 591-3

**Réviseur d'entreprise**, 323-1

**Salaire**, 111-10, 131-13, 223-1, 232-6, 344-17

**Salaire de base**, 521-15

**Salaire normal de référence**, 511-11, 585-1

**Salarié mobile**, 215-1

**Sanction pénale**, 427-3

**Sanctions**, 134-3, 212-10, 261-2

**Sanctions pénales**, 433-8

**Sauvegarde de l'emploi**, 127-5, 234-62, 234-75, 512-1, 512-11

**Secret professionnel**, 615-1

**Service de santé au travail**, 323-1

**Service d'orientation professionnelle**, 622-14, 622-16, 622-19

**Services de santé au travail**, 321-1, 322-2, 322-3, 326-12, 343-2, 344-15, 531-2, 552-2

**Sexe sous-représenté**, 242-1, 524-4, 526-2, 543-20

**Signature**, 162-3

**Société anonyme**, 426-1

**Société coopérative européenne**, 451-1

**Société européenne**, 414-5, 441-1, 442-1, 443-1, 443-5, 444-1, 444-4

**Solidarité nationale**, 512-12

**Sous-emploi**, 132-1

**Sous-traitant**, 572-10

**Sport**, 121-1, 122-5, 342-4, 344-15

**Stage de réinsertion**, 321-1, 524-1, 591-2, 592-2, 631-2

**Statut des délégués**, 415-1

**Statut des membres salariés**, 433-1

**Subvention**, 511-6

**Subventions aux entreprises**, 511-3

**Succession de contrat**, 131-11

**Succession de contrats**, 122-5, 122-6

**Surveillance des salariés**, 261-1

**Surveillance sur le lieu de travail**, 261-1

**Suspension du contrat**, 121-8

**Syndicat**, 641-2, 127-5, 161-2, 161-3, 162-1, 162-4, 163-4, 164-5, 164-8, 165-1, 211-7, 234-47, 253-2, 323-1, 324-1, 432-2, 432-30, 512-12

**Syndicat de communes**, 122-5, 233-4, 321-1, 593-4, 593-9, 623-3

**Sécurité et santé**, 313-1

**Sécurité et santé au travail**, 311-1, 311-2, 312-2, 312-5, 312-6, 312-7, 321-1, 322-2, 325-4, 326-4, 326-5, 334-1, 351-3, 612-1

**Séjour irrégulier**, 572-1

**Taux mensuel**, 222-9

**Taxe de compensation**, 551-3, 562-5

**Technique**, 212-9

**Temporaire**, 533-2

**Temps de disponibilité**, 214-2

**Temps de repos**, 211-16, 231-6

**Temps de travail**, 121-4, 214-2

**Temps partiel**, 123-1, 123-3, 212-2, 413-5

**Trafic d'influence**, 271-1

**Traitement de données**, 261-1

**Transaction**, 571-7, 652-1

**Transfert d'entreprise**, 127-1, 127-5, 127-6, 413-2, 585-5

**Transport ferroviaire**, 211-31, 215-1

**Transport fluvial**, 211-3

**Transport professionnel de voyageurs**, 211-2, 211-31, 214-1, 214-2

**Transport routier**, 211-2, 214-1, 214-2

**Transports**, 214-1

**Transports en commun**, 563-4

**Travail clandestin**, 010-1, 571-1

**Travail de nuit**, 211-14, 212-8, 333-1, 344-15, 543-8, 583-1

**Travail des adolescents**, 344-1

**Travail des enfants**, 111-12, 342-1

**Travail des jeunes**, 341-2, 342-4, 343-2, 343-3, 344-1, 344-12, 344-15, 344-7, 522-3

**Travail intérimaire**, 131-1, 131-11, 131-19, 131-20, 131-4, 131-6, 131-8

**Travail le dimanche et jours fériés**, 344-13

**Travail supplémentaire**, 211-22

**Travail à temps partiel**, 123-5, 123-7

**Travailleur handicapé**, 125-4, 233-4, 252-3, 326-9, 414-1, 551-2, 551-7, 561-1, 621-1, 621-2, 622-14, 631-2

**Travailleur indépendant**, 122-1, 122-5, 212-5, 241-9, 244-2, 253-3, 312-8, 525-1, 562-7

**Travaux extraordinaires d'intérêt général**, 133-1, 511-16, 511-22, 631-2

**Travaux intermittents**, 211-4

**Tuteur**, 543-17, 543-5, 561-3, 561-6, 563-3

**Unicité**, 162-6

**Validité**, 162-3, 162-9

**Viticulture**, 211-2, 231-6, 233-2, 341-2

**Volontaires des services de secours**, 234-22

**Volontariat**, 124-11, 526-2, 584-2

**du spectacle**, 122-1, 122-5

**d'orientation**, 125-4, 561-3, 561-6, 561-7, 562-1, 562-4, 562-8, 562-9, 564-3

**service d'orientation professionnelle**, 111-2, 111-6, 622-15

**social**, 132-2, 162-12, 165-1, 211-13, 211-14, 211-27, 211-8, 211-9, 214-2, 234-65, 414-5, 431-1, 513-1, 641-1, 651-1

## 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 salariés, 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 un salaire plus élevé 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 incommodantes.

**2. Agents biologiques:**

(L. 5 décembre 2016) Les agents biologiques sont classés en quatre groupes de risque en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent:

a) un agent biologique du groupe 1 n'est pas susceptible de provoquer une maladie chez l'homme;
b) un agent biologique du groupe 2 peut provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les salariés; sa propagation dans la collectivité est improbable; il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace;
c) un agent biologique du groupe 3 peut provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les salariés; il peut présenter un risque de propagation dans la collectivité, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace;
d) un agent biologique du groupe 4 provoque des maladies graves chez l'homme et constitue un danger sérieux pour les salariés; il peut présenter un risque élevé de propagation dans la collectivité; il n'existe généralement pas de prophylaxie ni de traitement efficace.

Les agents biologiques des groupes de risque 2, 3 et 4 présentent un risque spécifique d'exposition pour les femmes enceintes ou allaitantes, dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé de la femme enceinte 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:

*(L. 5 décembre 2016)*

a) substances et mélanges qui répondent aux critères de classification dans une ou plusieurs des classes ou catégories de danger suivantes et correspondent à une ou plusieurs des mentions de danger suivantes, conformément au règlement CLP ([1]) pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe 2:
   - mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
   - cancérogénicité catégorie 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351);
   - toxicité pour la reproduction, catégorie 1A, 1B ou 2, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361a, H361fd, H362);
   - toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique, catégorie 1 ou 2 (H370, H371);

b) agents chimiques suivants:
   - auramine;
   - hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans la suie de houille, le goudron de houille ou la poix de houille;
   - poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électro-raffinage des mattes de nickel;
   - l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique;
   - poussières de bois durs. ([2])

c) mercure et ses dérivés;
d) médicaments antimitotiques;
e) monoxyde de carbone;
f) agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle.

*B. Procédés*

(L. 5 décembre 2016) Les travaux mettant les femmes enceintes ou allaitantes en contact avec les procédés industriels suivants:

a) fabrication d'auramine;
b) travaux exposant aux hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans la suie de houille, le goudron de houille ou la poix de houille;
c) travaux exposant aux poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électro-raffinage des mattes de nickel;
d) procédé à l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique;
e) travaux exposant aux poussières de bois durs. ([2])

1 Règlement CLP: Règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006 (JO L 353 du 31.12.2008, p. 1).

2 Une liste de certains bois durs figure dans le tome 62 des monographies sur l'évaluation des risques de cancérogénicité pour l'homme intitulés «Wood Dust and Formaldehyde» (poussière de bois et formaldéhyde), publiées par le Centre international de recherche sur le cancer, Lyon 1995.

## 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. (L. 5 décembre 2016) Les travaux exposant à des agents biologiques des groupes de risque 3 et 4 au sens de l'annexe 1, point 2. du Code du travail;
4. Les travaux exposant à des substances et mélanges qui répondent aux critères de classification dans une ou plusieurs des classes et catégories de danger suivantes et correspondent à une ou plusieurs des mentions de danger suivantes, conformément au règlement CLP ([1]):
   a) toxicité aiguë, catégorie 1, 2 ou 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331);
   b) corrosion cutanée, catégorie 1A, 1B ou 1C (H314);
   c) gaz inflammable, catégorie 1 ou 2 (H220, H221);
   d) aérosols inflammables, catégorie 1 (H222);
   e) liquide inflammable, catégorie 1 ou 2 (H224, H225);
   f) explosifs, catégories «explosif instable», ou explosifs des divisions 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205);
   g) substances et mélanges autoréactifs, type A, B, C ou D (H240, H241, H242);
   h) peroxydes organiques, types A ou B (H240, H241);
   i) toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique, catégorie 1 ou 2 (H370, H371);
   j) toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée, catégorie 1 ou 2 (H372, H373);
   k) sensibilisation respiratoire, catégorie 1, sous-catégorie 1A ou 1B (H334);
   l) sensibilisation cutanée, catégorie 1, sous-catégorie 1A ou 1B (H317);
   m) cancérogénicité, catégorie 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351);
   n) mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
   o) toxicité pour la reproduction, catégorie 1A ou 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
5. *(supprimé par la loi du 5 décembre 2016)*
6. *(supprimé par la loi du 5 décembre 2016)*
7. (L. 5 décembre 2016) Les travaux exposant à une substance ou un mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie 1A ou 1B des cancérigènes tels que fixés à l'annexe I du règlement CLP ([1]).
8. Les travaux exposant aux agents chimiques, physiques et biologiques visés à l'annexe 5;
9. (L. 5 décembre 2016) Les procédés et travaux visés à la partie B. de l'annexe 1 du Code du 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 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;

1 Règlement CLP: Règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006 (JO L 353 du 31.12.2008, p. 1).

15. Les travaux de terrassement, d'étaiement 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 salarié;
22. Le soudage ou découpage des métaux à l'arc électrique ou au chalumeau oxhydrique 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 salariés 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'éboulement, 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 salarié ainsi que tout travail de démolition où le salarié 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 du salarié;
42. L'emploi dans le commerce ambulant 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 salariés (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 salariés et à la délégation du personnel, sur les dangers que présentent ces agents*

## Annexe 6 – Loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail,

(Mém. A - 149 du 29 août 2006, p. 2456; doc. parl. 5346 et 5420)

modifiée par:

Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 (Mém. A - 231 du 28 décembre 2006, p. 4119)
L. 19 décembre 2008 (Mém. A - 220 du 30 décembre 2008, p. 3274; doc. parl. 5622)
L. 16 décembre 2011 (Mém. A - 272 du 27 décembre 2011, p. 4880; doc. parl. 6161)
L. 18 janvier 2012 (Mém. A - 11 du 26 janvier 2012, p. 168; doc. parl. 6232)
L. 1er mars 2013 (Mém. A - 40 du 6 mars 2013, p. 578; doc. parl. 6453)
L. 3 novembre 2016 (Mém. A - 224 du 10 novembre 2016, p. 4202 ; doc. parl. 6935)
L. 15 décembre 2017 (Mém. A - 1082 du 18 décembre 2017; doc. parl. 7060)
L. 27 mars 2018 (Mém. A - 221 du 28 mars 2018; doc. parl. 6861)
L. 1er août 2018 (Mém. A - 855 du 20 septembre 2018; doc. parl. 7154)
L. 12 juillet 2019 (Mém. A - 497 du 12 juillet 2019; doc. parl. 7268)
L. 21 juillet 2023 (Mém. A - 467 du 31 juillet 2023; doc. parl. 7955).

Version applicable à partir du 4 août 2023

**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'Agence pour le développement de l'emploi»[1] et portant création d'un «Comité permanent du Travail et de l'Emploi»[1], 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;

1 Termes remplacés par la loi du 18 janvier 2012.

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 salaire 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;
52. (RGD 22 décembre 2006) la loi du 19 mai 2006:
    1. transposant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail;
    2. modifiant 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 services des employés privés;
    3. modifiant 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;
    4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
    5. modifiant 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 de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
        2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, à l'exception du point 7° de l'article 3;
53. les articles 1 et 3 de la loi du 31 juillet 2006 modifiant:
    1. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant:
        1. création d'un fonds pour l'emploi;
        2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
    2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs;
    3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi;
54. l'article 16 de la loi du 11 août 2006 relative à la lutte antitabac;
55. la loi du 25 août 2006:
    1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et
    2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

**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) (L. 21 juillet 2023) la loi modifiée du 3 août 2005 concernant 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 du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile
f) (...) *(abrogé par la loi du 19 décembre 2014)*
g) la loi modifiée du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement;
h) (...) *(abrogé par la loi du 15 décembre 2017)*
i) la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales
j) (L. 16 décembre 2011) la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées
k) (L. 19 décembre 2008) [1] (...) *(supprimé par la loi du 12 juillet 2019)*.
l) (L. 1er août 2018) la loi modifiée du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental ;
m) la loi du 1er août 2018 portant création d'une représentation nationale des parents.

**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 1er septembre 2006.

1 Modifié par la loi du 1er août 2018.

*(L. 1er août 2019)*

## Annexe 7 – Contenu des formations (article L. 553-3)

### A. *Contenu des formations au sens de l'article L. 553-3, paragraphe 1er, point 2*

La formation comprend les deux unités suivantes :

*Unité 1 : Législations nationale et internationale*

1. Introduction au droit du travail
2. Introduction à la législation sur l'assurance dépendance
3. Législations luxembourgeoises sur les droits des personnes handicapées
4. Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées
5. Législation sur l'emploi de salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail

*Unité 2 : Connaissances générales sur le handicap*

1. Les différents types de handicap selon la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'OMS
2. Les différents services et organismes oeuvrant dans le domaine du handicap
3. Les principes de la bientraitance des personnes handicapées

### B. *Contenu de la formation continue requise au sens de l'article L. 553-3, paragraphe 1er, point 3 :*

1. Actualités nationales et internationales en matière de droit du travail
2. Modalités pratiques d'application des textes
3. Principes de bientraitance
4. Échanges de bonnes pratiques