

**CONVENTION COLLECTIVE
POUR CHAUFFEURS DE TAXIS**

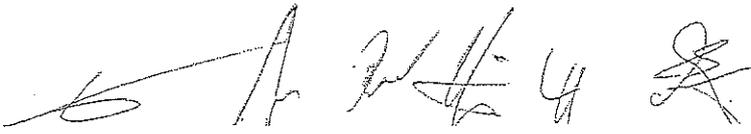
Applicable à partir du 1^{er} septembre 2001

[Handwritten signatures]



CONTENU

Article 1 - Objet	page 2
Article 2 - Champ d'application	page 2
Article 3 - Conclusion et résiliation du contrat de travail	page 2
Article 4 - Généralités	page 3
Article 5 - Amplitude du tour de service	page 3
Article 6 - Durée du travail effectif	page 3
Article 7 - Heures supplémentaires	page 4
Article 8 - Repos journalier	page 4
Article 9 - Période de repos périodiques	page 4
Article 10 - Travail du dimanche	page 4
Article 11 - Travail de nuit	page 4
Article 12 - Jours fériés travaillés	page 4
Article 13 - Frais de déplacement	page 5
Article 14 - Paiement du salaire	page 5
Article 15 - Salaire	page 6
Article 16 - Congé et congé extraordinaire	page 7
Article 17 - Contrôle	page 7
Article 18 - Fiche de salaire	page 8
Article 19 - Formation continue	page 10
Article 20 - Divers	page 10
Article 21 - Taximètre	page 10
Article 22 - Maintien de la paix sociale - Interprétation de la convention - Conciliation et apaisement de conflits.	page 10
Article 23 - Durée du contrat	page 11



CONVENTION COLLECTIVE

conclue entre

- la Fédération des Patrons Loueurs de Taxis et d'Ambulances du Grand-Duché de Luxembourg

d'une part

et

- la Confédération Syndicale Indépendante
OGB-L / ACAL

- la Confédération Luxembourgeoise des
Syndicats Chrétiens LCGB

- la Fédération Nationale des Cheminots,
Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et
Employés du Luxembourg "FNCTTFEL"
Secteur ACAL – Section Taxis

- la Fédération Chrétienne du Personnel des
Transports FCPT

d'autre part.

ARTICLE 1 – Objet

La convention a pour but de garantir des conditions de rémunération et de travail réglées, de combattre la concurrence déloyale et de maintenir la paix sociale pour tous les salariés énumérés à l'article 2.

ARTICLE 2 – Champ d'application

La présente convention collective s'applique:

- a) à toutes les entreprises de louage de taxis et d'ambulances dont le siège social est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;
- b) à toutes les personnes exerçant dans ces entreprises le métier de chauffeur de taxis à titre principal et détentrices des autorisations officielles requises.

Il est précisé que sont visés par la présente convention collective tant les chauffeurs de sexe féminin que de sexe masculin. Il ne sera établi par l'employeur aucune différence de traitement fondée sur le sexe.

ARTICLE 3 – Conclusion et résiliation du contrat de travail

La conclusion et la résiliation du contrat de travail s'effectue conformément à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail telle que modifiée par la suite (voir ANNEXE I).

Lors de l'entrée en fonction du chauffeur, l'employeur fait donner à celui-ci, en tenant compte de l'expérience déjà acquise par le salarié, les explications dont il a besoin pour mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Il est recommandé à l'employeur de rassembler les explications et instructions de base dans un manuel mis à disposition de chaque chauffeur.

ARTICLE 4 – Généralités

- 1) Les salariés soumis à la convention sont obligés de respecter la durée de travail. Le temps requis pour s'habiller, pour se déshabiller ainsi que pour se laver et faire la toilette n'est pas considéré comme travail effectif.
- 2) Le salarié répond de la bonne et loyale exécution du travail qui lui est confié. Il est tenu, le cas échéant, au remboursement d'un dommage occasionné directement à l'employeur par suite de négligence grave ou de faute intentionnelle conformément à la loi.
- 3) Pour toute absence du travail, le salarié doit solliciter l'autorisation au moins trois jours ouvrables à l'avance.

En cas d'événements imprévus tels que maladie ou de problèmes familiaux comme décès du conjoint ou d'un parent du premier degré ainsi qu'accouchement de la conjointe ou maladie grave du conjoint, le salarié est tenu d'informer l'employeur au plus tard 3 heures avant le début du travail, sauf en cas de force majeure. En cas de maladie, un certificat médical doit être produit dans les trois jours.

- 4) Pendant la durée prévue du travail, l'employeur doit occuper le salarié à plein temps. Lorsqu'un taxi tombe en panne et qu'il n'y a pas d'autre voiture pour le remplacer, le chômage en résultant peut d'un commun accord être changé en congé.
- 5) Lors de l'engagement, le patron remet au salarié une copie de cette convention collective.

ARTICLE 5 – Amplitude du tour de service

L'amplitude journalière pendant laquelle le chauffeur est à la disposition de l'employeur ne doit pas dépasser 12 heures.

L'amplitude comprend le temps de travail effectif ainsi que les pauses dont une doit au moins durer 1 heure.

ARTICLE 6 – Durée du travail effectif

La durée journalière de travail effectif est de 8 heures et peut être prolongée jusqu'à 9 heures sans pour autant dépasser la durée de travail hebdomadaire de 48 heures.

Est considérée comme durée de travail effectif l'amplitude moins les pauses.

Dans tous les cas où l'amplitude journalière atteint 12 heures, il est mis en compte au moins 8 heures de travail effectif.

ARTICLE 7 – Heures supplémentaires

Il est interdit aux chauffeurs de taxis de prêter des heures supplémentaires.

ARTICLE 8 – Repos journalier

Est considéré comme repos journalier le temps entre deux amplitudes. Il a une durée ininterrompue de 12 heures.

ARTICLE 9 – Période de repos périodique

Chaque salarié a droit à autant de périodes de repos périodique par mois qu'il y a de dimanches dans le mois en question. Par année civile, au moins 1/3 de ces périodes de repos périodique doivent tomber sur un dimanche. Chaque période de repos périodique comprend au moins 36 heures.

ARTICLE 10 – Travail du dimanche

Le travail du dimanche est admissible et sera rémunéré d'après les dispositions de la loi du 1^{er} août 1988. Les suppléments pour travail dominical prévus par la loi seront attribués aux chauffeurs suivant les modalités arrêtées à l'article 15. b), premier alinéa de la présente convention (cf. également ANNEXE II).

ARTICLE 11 – Travail de nuit

Le travail de nuit est admissible. Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre 22.00 et 6.00 heures. Les suppléments pour travail de nuit seront attribués aux chauffeurs suivant les modalités arrêtées à l'article 15. b) de la convention collective (cf. également ANNEXE II).

ARTICLE 12 – Jours fériés travaillés

12.1. L'employeur peut demander au chauffeur de travailler les jours fériés. Dans ce cas, le chauffeur bénéficie d'une augmentation de salaire de 100%. L'augmentation de salaire de 100% pour le travail effectué un jour férié signifie que le chauffeur percevra un salaire égal au double du salaire journalier de base qu'il aurait normalement perçu conformément aux points a), respectivement b) de l'article 15 de la présente convention. Les divers

suppléments auxquels l'employeur renonce au profit du salarié ne font pas l'objet d'une majoration.

12.2. Dans tous les cas, que le chauffeur travaille ou non, le jour férié est par ailleurs rémunéré conformément à la moyenne journalière des douze derniers mois. Cette rémunération s'ajoute au salaire auquel le chauffeur aura droit le cas échéant en vertu du point 12.1.

12.3. Par dérogation à ce qui précède sous 12.1 et 12.2, si un des jours fériés prévus à l'article 2 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux telle que modifiée par la suite tombe sur un dimanche, il sera remplacé conformément à l'article 3 de cette loi par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé. Le jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière (article 3, (2), de la loi précitée du 10 avril 1976 telle que modifiée par la suite).

Lorsque le chauffeur travaille un dimanche qui tombe sur l'un des jours fériés pour lequel un jour férié de rechange obligatoire est accordé, le travail presté le dimanche en question est rémunéré conformément à ce qui est prévu aux articles 10 et 15, b) de la présente convention collective. Dans ce cas, pour le travail presté le dimanche en question, la majoration pour travail presté un jour férié ne s'applique pas, eu égard au fait que le jour férié est remplacé par un jour férié de remplacement obligatoire (cf. également ANNEXE III).

ARTICLE 13 – Frais de déplacement

Lorsque le chauffeur effectue une course à l'étranger dans l'exécution de son service, le supplément de 10% pour courses à l'étranger est abandonné au chauffeur.

ARTICLE 14 – Paiement du salaire

En principe le paiement du salaire se fait mensuellement, en une tranche, et au plus tard le 10 du mois suivant, conjointement avec un décompte indiquant le salaire brut, les retenues légales, d'éventuels suppléments et le salaire net. Il reste toutefois possible que le chauffeur reçoive une avance avant la fin du mois, cette avance ne peut toutefois dépasser les 2/3 du salaire mensuel normal.

Les erreurs commises lors du paiement des salaires doivent être redressées immédiatement, celles commises lors du calcul doivent être rectifiées au plus tard dans les 8 jours.



ARTICLE 15 – Salaire

a) salaire minimum

Pour tous les chauffeurs, sans distinction d'âge, ni de sexe, le salaire minimum brut mensuel est proportionnel au salaire minimum légal dû pour les heures de travail prestées effectivement. Par exemple: Salaire minimum brut mensuel pour 208 heures de travail prestées effectivement: $208 \times 300,85.- = 62.577.-$ Luf (à l'indice 590,84). Sans préjudice des relèvements prévus à l'article 2 de la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, l'adaptation du salaire social minimum à l'indice pondéré des prix à la consommation se fait conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

b) salaire effectif

Le salaire mensuel effectif s'élève à 36 % des recettes totales hors TVA du chauffeur. Ne sont pas compris dans les recettes totales les suppléments de nuit et de dimanche, les suppléments pour transport de valises et pour courses à l'étranger ainsi que les pourboires éventuels. L'employeur renonce à ces recettes au profit du salarié. La cession par l'employeur au chauffeur des suppléments de nuit (10 %) et de dimanche (25 %) est faite pour le remplir de ses droits aux termes des dispositions légales concernant la rémunération du travail dominical respectivement de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives, en ce qu'elle prescrit des augmentations pour le travail de nuit. Ces suppléments doivent figurer hors TVA sur la fiche de salaire. En outre, ils sont assujettis aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu. En cas de révision des taux prémentionnés de 10 % resp. 25 % par l'Office des Prix, cette variation est répercutée automatiquement au niveau de cette convention collective (cf. également ANNEXE II).

Lorsque les recettes totales le permettent, un pourcentage plus élevé pourra être accordé.

Lorsque le salaire mensuel effectif ainsi calculé n'atteint pas le salaire minimum légal, ce salaire minimum doit en tout cas être payé.

A l'exception des prescriptions légales concernant le délai de congédiement, toutes les dispositions de cette convention comptent également pendant le temps d'essai qui peut comporter 3 mois au plus. Le temps d'essai fera partie du temps de service.

Les avantages de toutes sortes concernant les conditions de travail et de salaire qui existent lors de l'entrée en vigueur de cette convention ainsi que les avantages qui sont concédés au salarié au cours de la durée de la convention et qui représentent une amélioration de la convention collective actuellement en vigueur, sont à considérer comme un arrangement entre l'employeur et le salarié et ne peuvent ni être incluses dans les conditions de la convention collective ni être soumises aux variations de l'indice du coût de la vie.



c) pourboires encaissés par les chauffeurs de taxis

Les pourboires encaissés par les chauffeurs de taxis sont assujettis aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu. (Taux applicable actuellement: 3 % de la recette). (cf. également ANNEXE IV)

d) base de calcul

Le salaire effectif est calculé en appliquant les pourcentages prévus au prix maximal des courses de taxi indépendamment des prix effectivement pratiqués. Le chauffeur de taxi n'est pas en droit d'accorder des remises sur les prix maxima au client, sauf accord préalable du patron.

ARTICLE 16 – Congé et congé extraordinaire

L'octroi du congé annuel et du congé extraordinaire éventuel est régi par les dispositions de la loi coordonnée du 20 septembre 1979 (cf. également les dispositions légales applicables dans ce contexte pour travaux à la tâche en ANNEXE V).

Les chauffeurs de taxis ayant une ancienneté d'entreprise de 5 ans révolus bénéficient d'un jour de congé supplémentaire.

Les chauffeurs de taxis ayant une ancienneté d'entreprise de 10 ans révolus bénéficient de deux jours de congé supplémentaires.

ARTICLE 17 – Contrôle

En principe, le contrôle du temps de conduite, du temps de repos et de l'amplitude se fait sur base de la feuille de route, du rapport journalier établi par l'imprimante du taximètre dont le chauffeur est autorisé à tirer une copie et du rapport mensuel qui doit être annexé à la fiche de salaire (voir article 18).

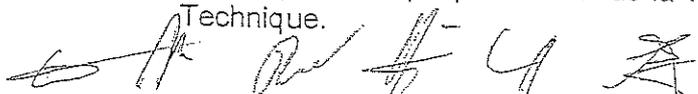
1) La feuille de route:

Elle consiste en un rapport manuscrit journalier établi par le chauffeur et mentionnant l'heure et le lieu de départ et d'arrivée de chaque course, le prix de la course.

2) Le rapport journalier établi par l'imprimante du taximètre (ticket de fin de service du taximètre):

Il doit mentionner:

- la partie numérique de la plaque d'immatriculation de la voiture respectivement la partie numérique de la plaque blanche de la voiture émise par la Société Nationale de Contrôle Technique.



- le code du chauffeur interne à l'entreprise
- la date
- l'heure de début et de fin de service
- les kilomètres totaux et payés
- le nombre de courses
- la recette totale brute.

3) Le rapport mensuel

Le rapport mensuel est établi par le chef d'entreprise, soit manuellement, soit par voie informatique. Il doit obligatoirement accompagner la fiche de salaire.

Il doit mentionner:

- le code et le nom du chauffeur
- le mois à considérer
- les dates pendant lesquelles le chauffeur était en service
- la partie numérique de la plaque d'immatriculation de la voiture respectivement la partie numérique de la plaque blanche de la voiture émise par la Société Nationale de Contrôle Technique.
- les kilomètres totaux journaliers
- la recette comptant journalière
- la recette facturée journalière
- la recette totale journalière
- les pourcentages de nuit et de dimanche respectifs
- le dépôt de recette journalière
- les totaux généraux mensuels.

ARTICLE 18 – Fiche de salaire

La fiche de salaire se compose des sections suivantes:

1) Décompte de rémunération:

- a) période
- b) décompte établi le.
- c) index
- d) jours imposables
- e) jours cotisations
- f) type d'impôt.

2) Employeur:

- a) nom
- b) adresse
- c) n° de sécurité sociale.



- 3) Salarié:
 - a) nom
 - b) adresse.
- 4) Données personnelles:
 - a) date entrée
 - b) date sortie
 - c) n° de sécurité sociale
 - d) profession
 - e) statut.
- 5) Déductions suivant carte d'impôt.
- 6) Impôt:
 - a) n° de la carte
 - b) classe
 - c) taux.
- 7) Préparation salaire:
 - a) recette totale
 - b) coefficient
 - c) valeur jour férié
 - d) heures travaillées
 - e) jours supplémentaires à raison de 8 heures par jour (valeur d'un jour congé)
 - f) jours de congé à raison de 8 heures par jour (moyenne des 12 derniers mois)
 - g) suppléments de nuit et dimanche
 - h) recette comptante
 - i) recette versée
 - j) % de pourboire imposable
 - k) % de TVA.
- 8) Salaire du mois:
 - a) valeur prime
 - b) valeur pourboire
 - c) valeur jours fériés
 - d) jours supplémentaires
 - e) jours congés
 - f) suppléments de nuit et de dimanche
 - g) rectificatif suivant salaire social minimal
 - h) divers.
- 9) Détermination du salaire brut.
- 10) Détermination du salaire imposable avec l'inclusion de l'indemnité de maladie.
- 11) Détermination du salaire net suivant la loi.



12) Détermination du salaire à verser:

- a) récupération de la valeur pourboire
- b) ajustement de la recette
- c) saisie et cession.

ARTICLE 19 – Formation continue

Les chauffeurs absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique ont accès aux mêmes mesures de formation continue que tous les autres chauffeurs de l'entreprise. Ils seront informés par l'employeur des mesures de formation continue pour chauffeurs de taxis offertes aux chauffeurs de l'entreprise. Sur demande écrite du chauffeur en interruption de carrière, l'employeur lui proposera des mesures spécifiques de formation continue pour chauffeurs de taxis.

ARTICLE 20 – Divers

Les parties ont négocié tout spécialement sur tous les sujets indiqués à l'article 4, (4), de la loi sur les conventions collectives et le résultat de ces négociations a été que les parties sont arrivées à la conclusion qu'il n'y a pas lieu, à l'heure actuelle, compte tenu des particularités de la profession de chauffeur de taxi et de la réglementation applicable, d'inscrire dans la convention collective des dispositions spécifiques. Les parties ont cependant tenu à préciser dans la convention collective à l'article 2 qu'il ne sera établi par l'employeur aucune différence de traitement fondée sur le sexe.

ARTICLE 21 – Taximètre

Le taximètre doit correspondre aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Aucune course ne peut être effectuée sans que le taximètre n'ait été mis en marche par le chauffeur au départ de la course.

ARTICLE 22 – Maintien de la paix sociale - Interprétation de la convention – Conciliation et apaisement de conflits.

Afin de maintenir la paix sociale au sein de l'entreprise et de la profession, les parties contractantes et leurs membres s'engagent à renoncer à toute menace ou exécution d'une grève respectivement à tout lockout pendant la durée de la présente convention.

En outre, ils s'engagent à s'abstenir de tout acte qui puisse compromettre la bonne collaboration entre salariés et employeurs.



Des accords supplémentaires moins favorables ou contraires aux dispositions ou à l'esprit de la présente convention ne sont pas admissibles. Les difficultés issues de l'application ou de l'interprétation des dispositions de la présente convention sont, si possible, aplanies à l'amiable par les parties contractantes elles-mêmes.

Afin de régler les difficultés issues de l'interprétation de la convention, une commission paritaire des contrats, composée de 4 délégués des employeurs et de 4 délégués des syndicats contractants, sera constituée. Lorsque cette commission n'arrive pas à un arrangement, un arbitre peut être chargé de la décision. Les décisions interprétatives de la commission des contrats respectivement de l'arbitre sont d'obligation générale et constituent un complément au texte du contrat.

ARTICLE 23 – Durée du contrat

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er}, la convention entre en vigueur le 1^{er} septembre 2001 pour une durée de trois années, c.-à-d. elle prendra fin le 31 août 2004.

Elle ne peut être dénoncée par une des parties contractantes que moyennant un préavis de 6 mois par lettre recommandée.

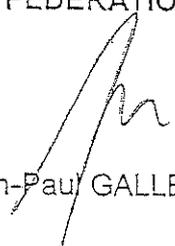
Lorsque la convention n'est pas dénoncée, il y a reconduction tacite d'une année, avec observation d'un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation totale, la convention collective reste en vigueur jusqu'au constat d'échec des négociations. Ce constat résulte du procès-verbal de non-conciliation prévu à l'article 17 de l'arrêté grand-ducal modifié du 17 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

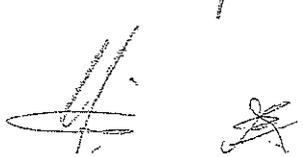
La présente convention est signée en 7 exemplaires. Chaque partie contractante en reçoit un exemplaire. Un exemplaire sera déposé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, un autre en sera transmis à l'Office National de Conciliation.

Luxembourg, le 3 mai 2001

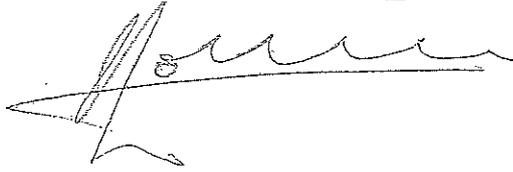
POUR LA FEDERATION DES PATRONS LOUEURS DE TAXIS ET D'AMBULANCES DU
GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG


Jean-Paul GALLE, président

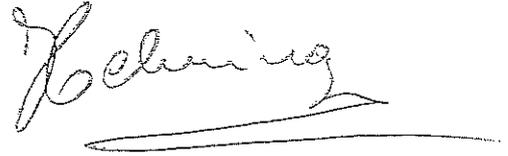

Ralph WEIS, secrétaire



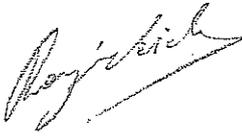
POUR LA CONFEDERATION SYNDICALE
OGB-L / ACAL



POUR LA CONFEDERATION
LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS
CHRETIENS LCGB



POUR LA FEDERATION NATIONALE DES
CHEMINOTS, TRAVAILLEURS DU
TRANSPORT, FONCTIONNAIRES ET
EMPLOYES "FNCTTFEL" SECTEUR
ACAL - SECTION TAXIS

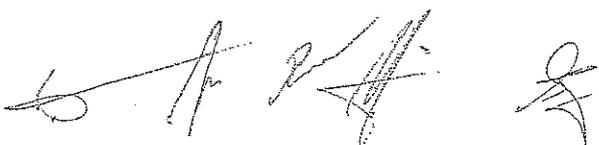


POUR LA FEDERATION CHRETIENNE DU
PERSONNEL DES TRANSPORTS FCPT



* * *

RW/mz - Cct taxis



ANNEXE I
à la convention collective pour chauffeurs de taxis du 3 mai 2001
(concerne article 3 de la convention collective)

Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

[Handwritten signatures and initials]

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg

**MEMORIAL**

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 35

5 juin 1989

S o m m a i r e

CONTRAT DE TRAVAIL

Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail	page	612
Chapitre 1 ^{er} — Dispositions générales (Art. 1 ^{er} à 3)		612
Chapitre 2 — Forme et preuve du contrat de travail (Art. 4)		612
Chapitre 3 — Le contrat de travail à durée déterminée (Art. 5 à 17)		612
Chapitre 4 — La résiliation avec préavis (Art. 18 à 26)		615
Chapitre 5 — La résiliation pour motif grave (Art. 27)		617
Chapitre 6 — La résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur (Art. 28 et 29)		617
Chapitre 7 — Cessation des affaires de l'employeur — Décès du travailleur (Art. 30)		618
Chapitre 8 — Incidence de la pension de vieillesse et de la pension d'invalidité (Art. 31 et 32)		618
Chapitre 9 — Résiliation d'un commun accord (Art. 33)		618
Chapitre 10 — Période d'essai (Art. 34)		619
Chapitre 11 — Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail du salarié (Art. 35)		619
Chapitre 12 — Modification de la situation juridique de l'employeur (Art. 36)		620
Chapitre 13 — Révision du contrat de travail (Art. 37)		620
Chapitre 14 — Le reçu pour solde de tout compte (Art. 38)		620
Chapitre 15 — Le certificat de travail (Art. 39)		621
Chapitre 16 — Décompte des salaires ou traitements (Art. 40)		621
Chapitre 17 — La clause de non-concurrence (Art. 41)		621
Chapitre 18 — Privilèges (Art. 42 et 43)		621
Chapitre 19 — Prescription des rémunérations du salarié (Art. 44 et 45)		622
Chapitre 20 — Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (Art. 46)		622
Chapitre 21 — Responsabilité quant aux risques de l'entreprise (Art. 47)		622
Chapitre 22 — Priorité de réembauchage (Art. 48)		622
Chapitre 23 — Dispositions abrogatoires et modificatives (Art. 49 à 55)		623
Chapitre 24 — Entrée en vigueur (Art. 56 et 57)		624

Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,
 Notre Conseil d'Etat entendu;
 De l'assentiment de la Chambre des Députés;
 Vu la décision de la Chambre des Députés du 27 avril 1989 et celle du Conseil d'Etat du 9 mai 1989 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Chapitre 1^{er}. — Dispositions générales

Art. 1^{er}. Sans préjudice des dispositions légales existantes, le contrat de louage de services et d'ouvrage visé par l'article 1779 1^o du code civil est régi, en ce qui concerne les salariés, par les dispositions de la présente loi. Le terme de salarié vise à la fois l'ouvrier et l'employé privé.

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

Toutefois, dans les cas et sous les conditions visées au chapitre 3 de la présente loi, 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. 3. Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions de la présente loi dans un sens plus favorable au salarié.

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

Chapitre 2. — Forme et preuve du contrat de travail

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 le contrat de travail doit comporter les mentions ci-après:

- 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;
- l'horaire normal du travail;
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunération, les gratifications ou participations convenues;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

(2) 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.

(3) Lorsque l'une des parties refuse la signature d'un écrit conforme aux dispositions 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.

Chapitre 3. — Le contrat de travail à durée déterminée

Section 1. — Recours au contrat à durée déterminée

Art. 5. (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) qui précède:

- 1^o 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^o l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;
- 3^o 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 est établie par règlement grand-ducal;
- 4^o l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;
- 5^o 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'emploi assigné à un demandeur d'emploi dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active appliquée en exécution de la loi;
- 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 du travail.

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

Section 2. — Forme du contrat à durée déterminée

Art. 6. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après:

- 1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 2° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 3° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 4° la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article 9, 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. 7. Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

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

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

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

Art. 8. (1) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée sur la base de l'article 5 ne peut, pour un même salarié, excéder 24 mois, renouvellements compris.

(2) Le contrat à caractère saisonnier ne peut être conclu pour une durée supérieure à 10 mois pour une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris.

(3) Le ministre du travail 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 5, paragraphe (2) sous 7°, 8° et 9°.

Section 4. — Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée

Art. 9. (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 8 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.

Section 5. — Succession de contrats

5.1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée indéterminée

Art. 10. 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.

5.2. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

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

Art. 12. Lorsque au terme du contrat à durée déterminée la relation contractuelle de travail est poursuivie conformément aux articles 9, 10 et 11 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. 13. Tout contrat conclu en violation des dispositions des articles 5, 7, 8, 9 et 11 est réputé à durée indéterminée.

Section 7. — Egalité de traitement

Art. 14. Sauf stipulation légale contraire, les dispositions légales, et conventionnelles applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée sont également applicables aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

Section 8. — Période d'essai

Art. 15. (1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article 34.

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 8 de la présente loi.

(3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 34.

(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. 16. Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Art. 17. Hormis le cas visé à l'article 27, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

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

Sont applicables en cas de rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur les dispositions de l'article 29, paragraphes (2) et (3) et celles de l'article 19 de la présente loi dans les cas où la loi rend obligatoire l'entretien préalable.

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

Chapitre 4. — La résiliation avec préavis

Section 1. — Principe général

Art. 18. 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 la présente loi.

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 34.

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 la présente loi.

Section 2. — Entretien préalable au licenciement

Art. 19. (1) Lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'inspection du travail.

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

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visé à l'alinéa 1^{er} 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 8 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.

Section 3. — Forme du licenciement et délais de préavis

Art. 20. (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) qui précède 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. 21. 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 20.

Les délais de préavis visés à l'alinéa qui précède prennent cours conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'article 20 qui précède.

Section 4. — Motivation du licenciement avec préavis

Art. 22. (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article 20 de la présente loi, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

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

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

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 28, 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.

Section 5. — L'indemnité compensatoire de préavis

Art. 23. La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article 27 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles 20 et 21 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité prévue à l'alinéa qui précède ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article 24 ni avec la réparation visée à l'article 27.

Section 6. — L'indemnité de départ

Art. 24. (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y est autorisé par l'article 27, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.

L'ancienneté de services est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article 26.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1^{er} ne peut être inférieure à

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

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

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

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article 29.

(3) L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article 20 qui, dans ce cas, sont portés:

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

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

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

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

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

Section 7. — Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

Art. 25. Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur le salarié peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi sans que la durée de ce congé puisse excéder six jours ouvrables pour la durée du préavis. Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le travailleur licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'administration de l'emploi et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

Section 8. — Dispense de travail

Art. 26. (1) En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que 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 la rémunération par lui versée au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement. Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

(2) En cas de résiliation du contrat à l'initiative du salarié, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord au sens des dispositions de l'article 33.

Chapitre 5. — La résiliation pour motif grave

Art. 27. (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 24.

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

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

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

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable visé à l'article 19 dans les cas où la loi le rend obligatoire.

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

(5) Sous réserve des dispositions de l'article 19, 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 antérieur 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 19, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Chapitre 6. — La résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur

Art. 28. (1) Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi et/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 7 sous 3. de 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.

(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 22 paragraphe (2).

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

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

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

(4) L'abstention du salarié de prêter son travail en raison d'une grève professionnelle, décrétée dans des conditions légitimes et licites ne constitue ni un motif grave au sens de l'article 27, ni un motif sérieux au sens du paragraphe (1) du présent article.

Art. 29. (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 de 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, de compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe (1) par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire ou de traitement.

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

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

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

Sont applicables pour l'action judiciaire en nullité les dispositions de l'article 28, paragraphe (2).

Chapitre 7. — Cessation des affaires de l'employeur

Décès du travailleur

Art. 30. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 36 de la présente loi, 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.

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

1. au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent et
2. à l'attribution d'une indemnité égale à 50 % des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article 20 de la présente loi.

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

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

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

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

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

Chapitre 8. — Incidence de la pension de vieillesse et de la pension d'invalidité

Art. 31. 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 65 ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse.

Art. 32. Le contrat de travail cesse de plein droit:

1. le jour de la décision portant attribution au travailleur 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 aux dispositions de l'article 8, alinéa 3, du code des assurances sociales, à moins qu'il n'y ait attribution d'une pension d'invalidité.

Chapitre 9. — Résiliation d'un commun accord

Art. 33. 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 travailleur.

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

Chapitre 10. — Période d'essai

Art. 34. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 12 alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

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

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai conforme 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:

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

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

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

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

(4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27.

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 20 et 21; 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 35 de la présente loi et celles de l'article 10 de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant notamment la protection de la maternité de la femme au travail.

(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.

Chapitre 11. — Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail du salarié

Art. 35. (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

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

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

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19:

1. pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail de l'ouvrier;
2. pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail de l'employé privé et les trois mois subséquents; au cours de cette période l'employé privé a droit au maintien intégral de son traitement et des autres avantages résultant de son contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède 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.

Dans le cas d'incapacités de travail successives de l'employé résultant d'une même cause de maladie ou d'accident, entrecoupées par des journées ou périodes de reprise du travail, l'employeur ne peut être tenu, au cours d'une période de douze mois, au maintien du traitement et des autres avantages résultant du contrat de travail au-delà de la durée prévue à l'alinéa 1^{er} sous 2. du présent paragraphe.

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

1. si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement;
2. si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(5) L'employeur peut résilier le contrat de travail du salarié après l'expiration des périodes visées au paragraphe (3). L'employeur qui ne résilie pas le contrat de travail de l'employé privé après la période visée à l'alinéa 1^{er} sous 2. du paragraphe (3) est obligé de compléter l'indemnité pécuniaire de maladie ou l'allocation lui servie jusqu'à parfaire le montant de son traitement net au plus tard jusqu'à l'expiration des douze mois qui suivent celui de la survenance de l'incapacité de travail.

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

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

Chapitre 12. — Modification de la situation juridique de l'employeur

Art. 36. (1) S'il survient une modification dans la situation de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

(2) Le transfert de l'entreprise résultant notamment d'une cession conventionnelle ou d'une fusion ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.

Si le contrat 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 est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

(3) Après le transfert, conformément aux dispositions du paragraphe (2) du présent article, le cessionnaire maintient les conditions de travail et de rémunération convenues par convention collective de travail dans la 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 de travail ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective de travail.

(4) Sans préjudice des dispositions de l'article 9 de 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, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer l'inspection du travail et des mines et les délégations du personnel, concernées par le transfert et, dans le cas d'entreprises liées par convention collective de travail, les organisations syndicales signataires sur les points suivants:

- motifs du transfert;
- conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs;
- mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu d'informer les représentants de son personnel en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu d'informer les représentants de son personnel en temps utile et en tout cas avant que ces travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'une délégation du personnel, les salariés concernés doivent être informés préalablement de l'imminence du transfert.

(5) Si le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder en temps utile à des consultations et des négociations sur ces mesures avec les délégations de leur personnel et les organisations syndicales parties à la convention collective en vue de rechercher un accord.

Chapitre 13. — Révision du contrat de travail

Art. 37. Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, à peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles 19 et 20 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 22.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, à peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles 20 et 27.

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 28.

Chapitre 14. — Le reçu pour solde de tout compte

Art. 38. (1) Le reçu pour solde de tout compte délivré par le salarié à son employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié. L'indication qu'il a été établi en deux exemplaires doit figurer au reçu.

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

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

(3) L'effet libératoire visé au paragraphe (1) ne peut être opposé au salarié, si la mention 'pour solde de tout compte' n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ou/et 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.

Chapitre 15. — Le certificat de travail

Art. 39. 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.

Chapitre 16. — Décompte des salaires ou traitements

Art. 40. (1) L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

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

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

(4) Les infractions aux dispositions du présent article sont punies d'une amende de 2.501.- à 50.000.- francs.

Le livre 1^{er} du code pénal ainsi que la loi modifiée du 18 juin 1879 portant attribution aux Cour et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes sont applicables auxdites infractions.

Chapitre 17. — La clause de non-concurrence

Art. 41. (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 et/ou lorsque le salaire ou le traitement annuel qui lui est versé au moment de son départ de l'entreprise ne dépasse pas un niveau déterminé par règlement grand-ducal.

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

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

La clause de non-concurrence est inapplicable lorsque l'employeur a résilié le contrat sans y être autorisé par l'article 27 ou sans avoir respecté le délai de préavis visé à l'article 20 de la présente loi.

Chapitre 18. — Privilèges

Art. 42. L'article 2101 du code civil est modifié comme suit:

«**Art. 2101.** (1) Les créances privilégiées sur la généralité des meubles sont celles ci-après exprimées, et s'exercent dans l'ordre suivant:

- 1° les frais de justice;
- 2° les frais funéraires;
- 3° les frais quelconques de la dernière maladie, quelle qu'en ait été la terminaison, pendant un an, concurremment entre ceux à qui ils sont dus;
- 4° les salaires, traitements et indemnités résultant du contrat de travail se rapportant aux six derniers mois de travail ainsi que les créances d'indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage pour le solde non couvert par le superprivilège visé au paragraphe (2) du présent article;
- 5° les fournitures de subsistance faites au débiteur et à sa famille; à savoir, pendant les six derniers mois, par les marchands en détail, tels que boulangers, bouchers et autres, et pendant la dernière année, par les maîtres de pension et marchands en gros;

(2) Les créances de salaires, de traitements et d'indemnités se rapportant aux six derniers mois de travail et les créances du salarié portant sur des indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage s'exercent et doivent être payées avant toute autre créance privilégiée y comprises celles garanties par le privilège du trésor et des autres titulaires de ce privilège, jusqu'à concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum de référence.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut relever le plafond visé au présent paragraphe.»

Art. 43. L'article 545 du code de commerce est modifié comme suit:

«**Art. 545.** Les créances de salaires, de traitements et d'indemnités résultant du contrat de travail pour les six derniers mois ainsi que les créances d'indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail seront admises au nombre des créances privilégiées au même rang et dans les mêmes conditions que le privilège établi par les paragraphes (1) et (2) de l'article 2101 du code civil.»

Chapitre 19. — Prescription des rémunérations du salarié

Art. 44. L'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

Art. 45. Les dispositions des articles 2271, 2272 et 2277 du code civil sont modifiées comme suit:

«**Art. 2271.** L'action des maîtres et instituteurs des sciences et arts, pour les leçons qu'ils donnent au mois; Celle des hôteliers et traiteurs, à raison du logement et de la nourriture qu'ils fournissent; Se prescrivent par six mois.»

«**Art. 2272.** L'action des huissiers, pour le salaire des actes qu'ils signifient, et des commissions qu'ils exécutent; Celle des marchands, pour les marchandises qu'ils vendent aux particuliers non marchands; — celle des maîtres de pension, pour le prix de la pension de leurs élèves; et des autres maîtres, pour le prix de l'apprentissage; — se prescrivent par un an.»

«**Art. 2277.** Se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié. Se prescrivent par cinq ans les actions en paiement: Des arrérages des rentes perpétuelles et viagères et de ceux des pensions alimentaires; Des loyers et fermages; Des intérêts des sommes prêtées, et généralement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts.»

Chapitre 20. — Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur

Art. 46. (1) En cas de faillite de l'employeur, le fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe (2) du code civil, les créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et celles 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 à l'alinéa qui précède, aux créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

Chapitre 21. — Responsabilité quant aux risques de l'entreprise

Art. 47. 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 22. — Priorité de réembauchage

Art. 48. 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 23. — Dispositions abrogatoires et modificatives

Art. 49. L'article 2, paragraphe 1. sous 7. de 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 est modifié comme suit:

«7. De la garantie des créances de rémunération et d'indemnité en cas de faillite de l'employeur conformément à l'article 46 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; les remboursements au fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au fonds pour l'emploi.»

Art. 50. Les dispositions de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes sont modifiées comme suit:

«**Art. 7.** Sans préjudice des dispositions des articles 3, 4 et 9 de la présente loi, sont applicables au contrat de stage-initiation les dispositions du chapitre 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéa 2.

Lorsque à l'expiration du contrat de stage-initiation l'employeur engage le stagiaire dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du stage-initiation ne puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.»

Art. 15. paragraphe (1), alinéas 2, 3 et 4:

«En cas d'agrément du projet de programme de mise au travail temporaire, le délégué à l'emploi des jeunes proposera à un ou plusieurs jeunes qui font partie de la division la conclusion d'un contrat de mise au travail temporaire. Sans préjudice des dispositions des articles 16 et 18 de la présente loi, sont applicables au contrat de mise au travail temporaire visé à l'alinéa qui précède les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéa 2.

Lorsque à l'expiration du contrat de mise au travail temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du contrat de mise au travail temporaire ne puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.»

Art. 51. La dernière phrase de l'alinéa 3 de l'article 229 du code des assurances sociales est modifiée comme suit:

«L'indemnité visée à l'article 30 paragraphe (2) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est pas prise en compte au titre du présent alinéa.»

Art. 52. L'article 10 paragraphe (1), alinéa 2 et paragraphe (5), alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974 est modifié comme suit:

«En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée; dans ce cas, le licenciement ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, la 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. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision, elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.»

«Si la 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 22 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Elle pourra en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles 26 et 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.»

Art. 53. L'article 34 paragraphe (1) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel est modifié comme suit:

«(1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel ne peuvent être licenciés; le licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29 paragraphe (4) de la loi du 24 mai 1989 sur le 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 quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.»

Art. 54. Sont abrogés:

1. la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers;
2. les dispositions des articles 1, 2, 4, 5, 6 paragraphe 14, 7 alinéa 4, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25 et 31 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
3. la loi du 18 mars 1981 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements;

4. l'article 19 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,
5. l'article 17 de la loi du 19 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
6. l'article 7 paragraphe (2) alinéa 4 de la loi du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers;
7. l'article 9 paragraphe (2) de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Art. 55. L'article 31 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est modifié comme suit:

«**Art. 31.** Les infractions aux articles 6, 9 et 10 sont punies d'une amende de 2.501.- à 150.000.- francs et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement. Ces infractions se prescrivent par le terme de trois ans.

Le livre I^{er} du code pénal ainsi que la loi modifiée du 18 juin 1879 portant attribution aux Cour et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes sont applicables auxdites infractions.»

Chapitre 24. — Entrée en vigueur

Art. 56. Les prescriptions en cours à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi sont acquises par trois ans à compter du jour où elles ont commencé à courir.

Art. 57. (1) Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1^{er} novembre 1989, à l'exception de celles qui régissent le contrat à durée déterminée et le contrat comportant une clause d'essai qui entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit leur publication au Mémorial.

(2) Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats de travail en cours au 1^{er} novembre 1989.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, les contrats de travail à durée déterminée dont la durée révolue au 1^{er} novembre 1989 aura dépassé la limite inscrite à l'article 8 cessent de plein droit à l'échéance du terme et au plus tard le 1^{er} janvier 1990, à moins que le salarié ne fasse valoir le droit de continuer le contrat jusqu'au terme prévu au contrat et sans préjudice de l'application des articles 8 paragraphe (3) et 10 de la présente loi.

Les contrats comportant une période d'essai en cours le premier jour du mois qui suit la publication de la présente loi au Mémorial demeurent régis à partir de cette date par les dispositions applicables en matière d'essai en vertu des dispositions en vigueur le jour de la conclusion du contrat.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Les Membres du Gouvernement,

Jacques Santer
 Jacques F. Poos
 Benny Berg
 Robert Krieps
 Fernand Boden
 Jean Spautz
 Jean-Claude Juncker
 Marcel Schlechter
 Marc Fischbach
 Johnny Lahure
 René Stelchen
 Robert Goebbels

Château de Berg, le 24 mai 1989.

Jean

ANNEXE II
à la convention collective pour chauffeurs de taxis du 3 mai 2001
(concerne articles 10, 11 et 15 de la convention collective)

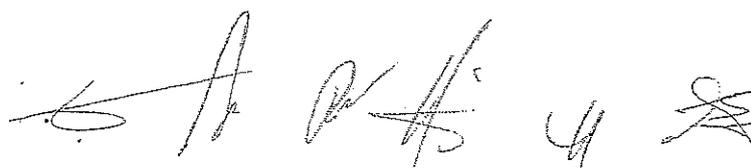
Commentaire concernant les suppléments pour travail du dimanche et de nuit: Les jugements du tribunal du travail du 30 mars 2000 s'expriment notamment comme suit:

"Sur base des éléments soumis à sa disposition, le tribunal constate qu'il a été la commune intention des parties aux conventions collectives pour chauffeurs de taxis signées en 1992 et en 1994, et en ce que celle de 1994 est concernée, sur laquelle (nom du chauffeur) se fonde pour demander des arriérés de salaire pour travail du dimanche à son employeur, de rémunérer le travail dominical du chauffeur de taxis par la cession du supplément de 25 % pour les courses du dimanche par l'employeur à son salarié..."

La phrase complémentaire proposée rend compte de cette jurisprudence. D'un autre côté, pour ce qui est du travail de nuit, la loi sur les conventions collectives prévoit que toute convention collective doit prévoir des augmentations de salaire pour travail de nuit d'au moins 15 %. Les jugements du 30 mars 2000 qui traitent du travail de nuit constatent à cet égard ce qui suit:

"La convention collective des chauffeurs de taxis de 1994 contient dans son article 15b) la référence expresse au supplément de nuit auquel l'employeur renonce au profit de son salarié. Il résulte du règlement grand-ducal du 25.11.1994 que les courses entre 22.00 et 6.00 heures subissent une augmentation de 10 %.

En l'espèce, il résulte des explications fournies et des pièces soumises que l'employeur respecte la disposition de la loi de 1965 en cédant à son salarié, en sus des 33 % à 36 % des recettes totales, pourcentages prévus à l'article 15b), le supplément de nuit de 10 % sur chaque course effectuée pendant la nuit".



ANNEXE III
à la convention collective pour chauffeurs de taxis du 3 mai 2001
(concerne article 12 de la convention collective)

Commentaire :

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 a modifié la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux de la manière suivante :

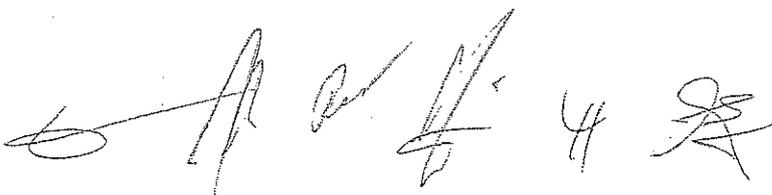
" Article 3.

- (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé.
- (2) Le jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière.
- (3) Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum".

Ce ne sont donc que les jours fériés légaux tombant sur un dimanche qui sont remplacés par des jours fériés de remplacement obligatoire. Ne sont pas visés en revanche les jours fériés où le salarié a dû travailler en raison des conditions spéciales de l'entreprise. Dans ce cas, les parties peuvent s'arranger en ce sens qu'en contrepartie le salarié pourra ne pas venir travailler un jour où il aurait normalement travaillé. Ce n'est cependant pas une obligation légale. Dans cette hypothèse, il ne percevra pas de rémunération le jour de repos de rechange dans la mesure où il aura déjà touché trois fois 100% le jour férié.

* * *

RW/aj - Cct taxis annexe III.



ANNEXE IV
à la convention collective pour chauffeurs de taxis du 3 mai 2001
(concerne article 15 c) de la convention collective)

Le principe retenait que les pourboires encaissés par les chauffeurs de taxis sont assujettis aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu est ancré dans un arrêt du Conseil Supérieur des Assurances Sociales du 27 juin 1974 et dans un arrêt de la Cour de Cassation du 29 janvier 1976.

[Handwritten signature]

ANNEXE V
à la convention collective pour chauffeurs de taxis du 3 mai 2001
(concerne article 16 de la convention collective)

Dispositions légales applicables dans le contexte du congé pour travaux à la
tâche

cf. Article 14 alinéa 2 de la loi en annexe

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including a long horizontal line, a stylized signature, the number '4', and another signature.

MEMORIAL A N°77 du 5 octobre 1979
Loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du
secteur privé, telle qu'elle a été modifiée.

TEXTE COORDONNE DU 20 SEPTEMBRE 1979.

Le présent texte coordonné comprend la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 juillet 1975 modifiant et complétant la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé ainsi que la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs.

Art. 1^{er}. Tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé de récréation.
(Loi du 26 juillet 1975).

« Les jours de congé payés comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire. »

Art. 2. Sont visés par les dispositions de la présente loi tous les ouvriers et employés ainsi que toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle.
(Loi du 26 juillet 1975).

« Un règlement grand-ducal, pris sur avis du Conseil d'Etat, réglera le droit au congé du personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier (1) et du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture (2). »

Art. 3. L'année de congé est l'année de calendrier.

Art. 4. (Loi du 26 juillet 1975).

« La durée du congé sera d'au moins vingt-cinq jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié. »

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées auxquelles a été reconnue la qualité de travailleurs handicapés conformément à l'article 3 de la loi du 28 avril 1959 concernant la création de l'Office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés et qui exercent une activité salariée conforme à leur capacité de travail.

(Loi du 26 juillet 1975).

« Le personnel ouvrier et les employés techniques des mines et minières ont droit à un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an. »

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après constatation de l'inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement d'administration publique déterminera les modalités d'exécution du présent alinéa.

Art. 5. Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.
(Loi du 26 juillet 1975).

« 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. 6. (Loi du 26 juillet 1975).

« Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur sauf en cas d'application de l'article 12, alinéa 1^{er}, de la présente loi. »

Le congé peut être refusé au salarié aussi longtemps que ses absences injustifiées, calculées sur la partie de l'année déjà écoulée, dépassent dix pour cent du temps pendant lequel il aurait normalement dû travailler.

Ne constituent cependant pas des absences injustifiées au sens de l'alinéa précédent et sont assimilées à des journées de travail effectifs :

- a) les absences pour cause de maladie ou d'accident;
- b) les absences en vertu d'une autorisation régulière préalable de l'employeur;

(1) Règlement grand-ducal du 16 juin 1976 concernant les congés payés du personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier;

(2) Règlement grand-ducal du 28 janvier 1976 concernant les congés payés du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture.

- c) 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;
- d) les jours fériés légaux et les jours de fête payés en vertu d'un contrat individuel ou de conventions collectives de travail;
- e) les jours de grève légale.

Art. 7. Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois entier de travail.

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. 8. Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continus.

Art. 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. 10. (Loi du 26 juillet 1975).

« 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 congés annuels, la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations ouvrières et d'employés 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 6, premier alinéa, de la présente loi, 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. 11. Les absences prévues à l'article 6 de la présente loi 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 devra être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables; s'il se trouve à l'étranger l'employeur devra 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 devra jouir le salarié avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins d'accomplissement régulier tant de sa mission de membre de la chambre des employés privés ou de la chambre de travail, de celle de membre de la délégation d'employés ou d'ouvriers et de celle d'assesseur au tribunal arbitral en matière de louage de service des employés privés ou du conseil de prud'hommes, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés ainsi que des mandats à lui attribués par les lois, arrêtés ou le Gouvernement, ne comptent pas pour la computation des congés susvisés.

Pour le cas où le temps à consacrer à l'accomplissement de ces droits, devoirs ou mandats, autres que celui de délégué employé ou ouvrier, paraîtrait excessif, le tribunal arbitral ou, selon le cas, le conseil

de prud'hommes, décidera, sur la demande du patron, s'il y a lieu à réduction de la rémunération du salarié, ou même le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motifs graves.

Art. 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 congédiement.

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 sera versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de congédiement.

Art. 13. Si après la résiliation de la part soit de l'employeur soit du salarié, le contrat de travail est conclu de nouveau endéans 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 portera en aucun cas atteinte aux droits du salarié au congé qui lui est légalement acquis.

Art. 14. (Loi du 26 juillet 1975).

« Pour chaque jour de congé le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir de la rémunération mensuelle brute du salarié. Il est obtenu en divisant la rémunération mensuelle brute, y compris les accessoires de la rémunération, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de rémunération définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé. »

Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne de la rémunération des douze mois précédents servira 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 pourront être fixées par règlement ministériel.

Art. 15. Pendant la durée du congé le salarié ne pourra exécuter aucun travail rémunéré sous peine d'être privé de l'indemnité prévue à l'article précédent.

Art. 16. Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire, fixé à

- un jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré;
- deux jours pour accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant ou en cas de déménagement;
- trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré;
- six jours pour le mariage du salarié;

le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans qu'il doive observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article 6 de la présente loi.

Si l'évènement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par la présente disposition n'est pas dû.

(Loi du 26 juillet 1975).

« Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'évènement donnant droit au congé se produit; ils ne pourront pas être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'évènement ou le terme du congé extraordinaire. »

Si l'évènement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Art. 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. 18. Il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatrice sauf l'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 12, alinéa 3, de la présente loi.

Art. 19. Il est permis de déroger aux dispositions de la présente loi 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. 20. Sont abrogés:

- la loi du 27 juillet 1950 portant réglementation du congé annuel des salariés;
- les alinéas 1 à 7, 9 et 10, 13 à 15 de l'article 10 de la loi du 20 avril 1962 portant réglementation légale du louage de service des employés privés;
- l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant introduction du congé payé des compagnons travaillant dans les entreprises artisanales.

Art. 21. (Loi du 19 novembre 1975).

Les infractions aux dispositions ainsi qu'aux règlements d'exécution de la présente loi sont punies d'une amende de "deux mille cinq cent et un à cinquante mille francs" et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement.

Les dispositions du livre 1^{er} du code pénal ainsi que la loi du 18 juin 1879 portant attribution aux Cours et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 16 mai 1904 sur le même sujet, sont applicables.

Dispositions transitoires

Art. 22. (Loi du 26 juillet 1975). Supprimé.

Art. 23. La présente loi sortira ses effets à partir du 1^{er} janvier 1966.

Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales,
signée à Rome, le 4 novembre 1950.

- (Mémorial 1953, pp. 1099 et ss., pp. 1185, 1332
Mémorial 1954, p. 1034
Mémorial 1955, pp. 1164, 1406
Mémorial 1956, p. 9
Mémorial 1962, A, p. 1062
Mémorial 1965, A, p. 706 et ss.
Mémorial 1968, A, p. 150 et ss., p. 591
Mémorial 1970, A, pp. 344, 1173
Mémorial 1972, A, p. 139
Mémorial 1974, A, pp. 1168 et 1169
Mémorial 1975, A, pp. 307 et 308
Mémorial 1979, A, p. 32 et ss., pp. 446, 1020).

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe que le Représentant Permanent du Royaume-Uni auprès du Conseil de l'Europe a fait savoir au Secrétaire Général, par note du 27 juillet 1979, que le Royaume-Uni a cessé d'assurer, à partir du 12 juillet 1979, les relations internationales pour les îles Gilbert (Kiribati) auxquelles il avait étendu l'application de la Convention des Droits de l'Homme, conformément à l'article 63 de la Convention.

En conséquence, la Convention désignée ci-dessus ne s'applique plus à ce territoire.