



04/11 INFO SHEET

Droit du Travail

ESPACE  ENTREPRISES



Votre partenaire pour la réussite
www.cc.lu

Droit du travail

Le droit privé du Grand-duché de Luxembourg trouve son origine dans le droit civil d'obédience française.

Le droit du travail luxembourgeois fut marqué sur de longues périodes par une multitude de textes de loi, de règlements et d'arrêtés. Ce n'est qu'au 1^{er} septembre 2006 que le Code du Travail est entré en vigueur, rassemblant en un seul livre cet ensemble de textes. Le Code du Travail s'articule dès lors autour de six grands chapitres que sont :

1. Les relations individuelles et collectives de travail
2. La réglementation et les conditions de travail
3. La protection, sécurité et santé des travailleurs
4. La représentation du personnel
5. L'emploi et le chômage
6. L'administration du travail et ses organes

Le Code du Travail est uniformément applicable à tous les salariés du secteur privé depuis l'introduction du statut unique au 1^{er} janvier 2009, lequel a supprimé la distinction historiquement opérée entre travailleur manuel (ouvrier) et travailleur intellectuel (employé privé). Le Code du Travail établit un standard minimum des droits et obligations des cocontractants que sont l'employeur et le salarié. On ne peut que déroger aux dispositions légales du Code de Travail en faveur du salarié. En revanche, toute clause en défaveur du salarié est réputée nulle. Finalement, le droit du travail luxembourgeois est applicable à tous les travaux effectués sur le territoire luxembourgeois.

I. Les relations collectives de travail

La spécificité de certaines branches économiques, voire de certaines entreprises a fait apparaître le besoin de réglementer collectivement et pour tout le personnel certains problèmes inhérents à ces secteurs particuliers. Peuvent conclure une convention collective, du côté patronal

- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs,
- une entreprise particulière,
- un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production ou l'activité est de même nature, ou encore, qui constituent une entité économique et sociale,

et du côté salarial

- un ou plusieurs syndicats de salariés justifiant soit de la représentativité nationale générale, soit de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

L'employeur, sollicité à engager des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective, est obligé par la loi d'entamer de telles négociations. Le refus est soumis à l'Office national de conciliation. Sauf disposition contraire de la convention collective, les cadres supérieurs sont exclus de son bénéfice.

Au terme de son élaboration, la convention collective doit être déposée à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM). Sa durée minimale est de 6 mois, la durée maximale de 3 ans. La convention ne peut être dénoncée que moyennant un préavis convenu entre parties. La loi limite la durée de préavis à 3 mois au plus et à 15 jours au moins. La dénonciation peut porter sur l'ensemble de la convention ou sur certaines de ses dispositions seulement.

Lorsqu'à l'arrivée du terme fixé par la convention, cette dernière n'a pas été dénoncée ou révisée par les parties, elle sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée, résiliable moyennant l'observation du préavis convenu entre parties.

Les conventions collectives conformes à la loi peuvent être déclarées d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des salariés de la profession, de la branche ou de l'entreprise pour lesquelles elles ont été conclues. La déclaration d'obligation générale se fait sous forme d'un règlement grand-ducal publié au Mémorial.

II. Le contrat de travail individuel

Avant d'embaucher un salarié, tout employeur est obligé de déclarer tout poste de travail à l'Administration de l'Emploi (ADEM).

Les droits et devoirs réciproques des salariés et des employeurs sont essentiellement régis par les articles L.121-1 et suivants du Code du Travail, accessoirement par les articles 1779 et suivants du Code Civil et le droit commun des obligations.

Comme le Code de travail ne prévoit que les droits et obligations minima des parties, celles-ci peuvent donc, dans leur contrat individuel, se référer purement et simplement à ces dispositions, ou prévoir des stipulations plus favorables au salarié.

Tous les contrats de travail doivent être constatés par écrit et comporter obligatoirement les mentions mises en avant par l'article L.121-4 que sont évidemment, entre autre, l'identité des parties contractantes, la date de début de l'exécution du contrat, le lieu de travail, la nature des fonctions et tâches, les horaires, sans oublier le salaire ou traitement de base. S'y ajoutent le cas échéant une référence aux dispositions ou aux conventions collectives régissant la durée ou les modalités de détermination du congé payé et la durée ou les modalités de détermination des délais de préavis à observer en cas de résiliation du contrat de travail. Le cas échéant, il faut également prévoir une mention des conventions collectives régissant les conditions de travail des travailleurs, ainsi que de l'existence éventuelle dans l'entreprise d'un régime complémentaire de pension. 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.

Le contrat de travail est en principe conclu sans détermination de durée de sorte qu'il est couramment appelé contrat de travail à durée indéterminée ou désigné par son acronyme CDI.

Un contrat de travail à durée déterminée ou CDD ne peut être conclu que dans les circonstances limitativement énumérées par l'article L.122-1 du Code de travail. Le CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable de sorte que l'on ne peut en aucun cas

pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable le remplacement d'un salarié temporairement absent, l'emploi à caractère saisonnier, les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, l'exécution d'une tâche 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 ou encore l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir par exemple des accidents.

A l'expiration du CDD, l'employeur ne peut en principe pas recourir pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin au même salarié ou à un autre salarié embauché sur base d'un CDD 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 du contrat à durée déterminée, renouvellement compris.

Le CDD ne peut, pour un même salarié, dépasser 24 mois, renouvellements compris. Le contrat peut être renouvelé 2 fois au plus, à l'intérieur de la période maximale de 24 mois, à condition que le contrat lui-même ou un avenant ultérieur contienne une clause de renouvellement. Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme ou au moment de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Sauf en cas de motif grave, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur de ces dispositions 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, soit deux mois de salaire. L'inobservation par le salarié de ces dispositions 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, soit un mois de salaire.

III. La période d'essai

Une période d'essai peut être prévue aussi bien dans le CDD que dans le CDI. La période d'essai ne constitue pas un contrat distinct du contrat de travail définitif, mais elle s'analyse comme une tranche d'expérimentation soumise à des conditions spéciales.

De façon générale, la période d'essai ne peut pas avoir une durée inférieure à deux semaines. La durée maximale dépend du niveau de formation et de la rémunération du salarié et peut varier entre 2 semaines et 12 mois en fonction du niveau de formation ou de la rémunération : 2 semaines au minimum et 3 mois au maximum pour le simple salarié et 6 mois au maximum pour le salarié qualifié, voire 12 mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début est fixé à un montant égal ou supérieur à 536 EUR à l'indice 100.

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 (p.ex. pour cause de maladie), 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. La clause d'essai ne peut être renouvelée.

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. Après l'écoulement des deux semaines, il peut être mis fin au contrat à l'essai par les deux parties. Le délai de préavis s'établit à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat comporte de semaines. Lorsque la période d'essai est convenue en mois, le délai de préavis est de 4 jours par mois, sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans devoir excéder 1 mois.

Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées ci-dessus 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 ou une durée déterminée, selon le cas, à partir du jour de l'entrée en service.

IV. La résiliation du contrat de travail et la protection du salarié

La résiliation avec préavis n'est possible que dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). L'employeur et le salarié ont le droit de résilier le contrat de travail, même contre la volonté de l'autre partie. La résiliation est un acte unilatéral qui est soumis à certaines règles de forme et qui doit respecter les délais de préavis prescrits par la loi.

La législation du travail interdit la résiliation avec préavis pour certaines personnes. Il s'agit :

- des femmes enceintes,
- des salariés incapables de travailler pour maladie,
- des salariés ayant fait l'objet d'un reclassement interne,
- des représentants du personnel.

L'employeur qui occupe 150 salariés au moins et qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable, soit par lettre recommandée circonstanciée, soit par écrit dûment certifié par un récépissé. 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.

Au cas où 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 cet entretien. L'employeur informé de la maladie du salarié ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la convocation à l'entretien préalable.

L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité du licenciement pour vice de forme, notifier le licenciement par lettre recommandée. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. Le licenciement une fois donné ne peut plus être rétracté de manière unilatérale par l'employeur. Ceci vaut également pour le salarié qui désire résilier le contrat.

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, lequel est fonction de l'ancienneté de service du salarié : 2 mois pour une ancienneté inférieure à 5 ans, 4 mois pour une ancienneté entre 5 et 10 ans et 6 mois pour une ancienneté de service supérieure à 10 ans. En cas de résiliation du contrat par le salarié, les délais de préavis sont divisés par deux.

Ces délais de préavis ne commencent à courir à l'égard du salarié que le 15^{ème} jour du mois au cours duquel la résiliation du contrat a été notifiée, si la notification est antérieure à ce jour (au plus tard le 14^{ème} jour du mois) et le 1^{er} jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, si la notification est postérieure au 14^{ème} jour du mois.

Le salarié qui est lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié par l'employeur sans que ce dernier ne puisse faire valoir un fait ou une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, a droit à une indemnité de départ, lorsqu'il peut justifier d'une ancienneté de services de 5 années au moins dans l'entreprise. Cette indemnité de départ qui s'élève à un mois de salaire dans ce dernier cas, peut aller jusqu'à 12 fois le salaire mensuel d'un salarié qui peut se prévaloir de plus de 30 années de service. L'indemnité de départ est exempte de l'impôt sur le revenu jusqu'à concurrence d'un montant de 12.500 EUR et est exempte du paiement des cotisations sociales.

L'employeur qui occupe moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités de départ visées ci-dessus, soit pour la prolongation des délais de préavis pré-mentionnés.

Si le contrat de travail est résilié à l'initiative de l'employeur, celui-ci peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense, par l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai de préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires, traitements et autres avantages dont le salarié aurait été bénéficiaire s'il avait accompli son travail jusqu'au terme du délai de préavis.

En cas de démission du salarié, la dispense de travail sollicitée par ce dernier et accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord du contrat de travail.

La lettre de licenciement avec préavis ne doit pas énoncer les motifs de licenciement. Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement avec préavis, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement. Au plus tard un mois après la notification d'une telle lettre recommandée du salarié, l'employeur doit énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement.

Les motifs étayés par des faits concrets et précis sont notamment les suivants:

- motifs liés à l'aptitude du salarié,
- motifs liés à la conduite du salarié,

motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ("motifs économiques").

Constitue un motif grave, justifiant la résiliation immédiate pour motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Chacune des parties (employeur ou salarié) peut résilier le contrat de travail sans préavis (pour le contrat à durée indéterminée) ou avant l'expiration du terme (pour le contrat à durée déterminée), pour un ou pour plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

L'employeur ne peut cependant pas licencier pour motifs graves le salarié qui est malade ou les salariés spécialement protégés par la législation sur les délégations du personnel et les comités mixtes (sauf, dans ce dernier cas, la procédure spéciale de la mise à pied). En cas de licenciement pour motif grave, le salarié licencié ne peut pas faire valoir le droit à l'indemnité de départ.

Le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne pourront plus être invoqués par l'employeur ou par le salarié lorsque le ou les faits leur sont connus depuis plus d'un mois. Ce délai d'un mois n'est cependant pas applicable pour les faits qui ont donné lieu dans le mois à l'engagement de poursuites pénales contre le salarié ou contre l'employeur. Ce délai d'un mois n'est pas non plus applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Un licenciement avec préavis ou pour motif grave est abusif s'il est contraire à la loi et/ou s'il 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.

L'action judiciaire en réparation pour résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès des juridictions du travail dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de la motivation. Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou une organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année pour intenter l'action en justice. En cas de contestation des motifs invoqués, l'employeur a la charge de prouver la matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs énoncés. L'employeur peut en cours de procès apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement; il ne peut cependant en aucun cas s'agir de motifs nouveaux.

La protection du salarié contre le licenciement trouve généralement son expression dans une suspension du droit de pouvoir résilier le contrat de travail dans des situations particulières auxquelles le salarié se trouve confronté.

Il en est ainsi de l'incapacité de travail pour cause de maladie. Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en informer personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. Cette information peut être orale ou écrite; elle peut être effectuée par tout moyen (email, télégramme, télécopieur, ..). La charge de la preuve quant à cette information incombe au salarié. Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat établi par un médecin et attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

L'employeur qui a été averti dans la forme et les délais prévus ci-dessus, et qui a été mis en possession du certificat médical dans la forme et les délais prévus ci-dessus, n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable. Le droit de l'employeur de licencier est suspendu, même en cas de licenciement pour motif grave, et même si le fait ou la faute grave est antérieur à l'incapacité de travail du salarié. L'interdiction pour l'employeur de résilier le contrat s'étend sur une période de vingt-six semaines au plus, à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

L'employeur recouvre son droit de licencier le salarié qui soit n'a pas averti son employeur le premier jour de son incapacité de travail, soit l'a certes averti le premier jour, mais a omis de fournir à l'employeur le certificat médical au plus tard le troisième jour de son absence. Le contrat de travail du salarié peut être résilié par l'employeur après l'expiration d'une période de vingt-six semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Une telle protection est également assurée en faveur des femmes enceintes, accouchées et allaitantes. Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse dûment constaté par certificat médical et ce pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois, la résiliation du contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de la salariée de même que l'échéance du contrat de travail à durée déterminée demeurent possibles.

Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel ne peuvent être licenciés. Le licenciement notifié par l'employeur à un délégué doit être considéré comme nul et non avenu (sauf la procédure spéciale de la mise à pied). Cette protection s'étend aux anciens membres des délégations du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat, ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membre de la délégation dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Le salarié qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail peut sous certaines conditions bénéficier d'un reclassement interne ou externe. Le salarié qui bénéficie d'un reclassement interne ne peut se voir notifier un licenciement à partir de la notification de l'employeur de la décision de l'obligation de procéder au reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit. Toutefois le licenciement pour faute grave du salarié reste possible.

V. La réglementation du travail

En plus des règles fixées sur le contrat de travail, la législation luxembourgeoise connaît certaines dispositions d'ordre public pour garantir un supplément de protection aux salariés.

La législation luxembourgeoise garantit à tous les salariés un salaire social minimum, en principe rattaché à l'évolution générale du coût de la vie, dont le niveau est fixé depuis le 1^{er} juillet 2010 à 1.724,81 EUR (à l'indice 719,84). Il existe en plus un salaire social minimum pour salariés qualifiés qui est de 2.069,77 EUR.

Au-delà du salaire social minimum, le niveau de la rémunération du travail est déterminé soit par une convention collective conclue au niveau de l'entreprise ou de la branche, soit dans le cadre des relations individuelles existant entre l'employeur et le salarié.

La loi définit la durée du travail comme étant le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur ou, en cas de cumul, de ses employeurs. En principe, la durée normale du travail se trouve uniformément limitée à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine, sauf certaines branches où il existe des modalités particulières (ex.: le secteur des transports, de l'hôtellerie et de la restauration).

Toutefois, les salariés peuvent être occupés au-delà de ces limites, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de 4 semaines ou d'un mois, ne dépasse pas soit 40 heures, soit la durée de travail hebdomadaire normale fixée par voie conventionnelle. Dans ce cas, l'employeur est obligé d'établir un plan d'organisation du travail portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure. Le plan d'organisation du travail doit être soumis à l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, du personnel concerné.

Tout salarié doit bénéficier, au cas où la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures, d'un ou plusieurs temps de repos rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée. L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée. Il peut être dérogé par voie de convention collective, accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou accord d'entreprise dans certains secteurs, pour certaines activités et dans certaines circonstances aux dispositions légales existantes en matière de temps de pause et de repos journalier, de repos hebdomadaire, de durée de travail de nuit et de période de référence.

Hormis certains cas particuliers, il n'est pas permis aux adolescents de prester des heures supplémentaires. Pour les adultes, la législation prévoit deux régimes dérogatoires aux principes de la durée normale du travail.

Le système des dérogations compensatoires consiste à admettre certains dépassements des limites de la durée normale de travail à condition qu'ils se trouvent compensés en d'autres périodes par des repos correspondant aux dépassements autorisés. Les heures ainsi prestées ne sont pas soumises à majoration de rémunération. Les cas prévus concernent notamment les dérogations sectorielles ou techniques, les entreprises à travail continu ou par équipes, la récupération d'heures perdues.

La loi admet le recours aux heures supplémentaires moyennant autorisation ministérielle préalable dans certains cas limitativement énumérés par la loi:

- pour prévenir la perte de matières périssables ou pour éviter de compromettre le résultat technique du travail,
- pour permettre des travaux spéciaux,
- dans des cas dûment justifiés et sans incidence directe sur le marché du travail,
- dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public.

Des formalités moins strictes sont prévues dans certains secteurs qui souffrent notoirement d'une pénurie de main-d'oeuvre et pour travaux entrepris en vue de faire face à un accident imminent ou survenu. Le plafond journalier est toujours limité à 10 heures.

Une majoration de la rémunération de base est appliquée en cas de prestation d'heures supplémentaires, laquelle varie suivant les cas entre 140 et 200% du salaire horaire normal. Le salaire horaire est obtenu en divisant les appointements mensuels de base par le forfait de 173 heures. A noter que la majoration est exempte d'impôts et de cotisations sociales. L'exemption vaut à la fois pour la part salariale et la part patronale, toutefois les cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée resteront dues. Les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré comme indiqué ci-dessus, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunérée par heure supplémentaire travaillée avec la possibilité de comptabiliser les heures supplémentaires sur un compte épargne-temps.

Le travail du dimanche est quant à lui, en principe, interdit. La loi connaît toutefois à nouveau des dérogations pour les salariés assurant un poste de direction effective, les cadres supérieurs ainsi que les voyageurs et représentants de commerce qui exercent leur travail en dehors de l'établissement, lesquels sont exceptés. Il en est de même pour certaines entreprises au vu de leurs activités, comme par exemple les entreprises familiales, les entreprises du secteur Horeca, les pharmacies, les entreprises de services à la personne en nécessité ou encore les entreprises autorisées à pratiquer l'organisation du travail par équipes successives selon un cycle continu au motif que le travail ne souffre ni interruption, ni retard en raison de considérations inhérentes au procédé de production (travail posté continu).

La loi autorise le travail du dimanche dans les établissements de vente au détail pour une durée de quatre heures au maximum et cela dans la mesure seulement où l'établissement est autorisé à ouvrir les portes le dimanche en vertu des textes régissant la fermeture des locaux de vente. L'interdiction de travailler le dimanche ne s'applique pas non plus à certains travaux sans égard à la nature de l'entreprise dont les travaux de surveillance des locaux affectés à l'entreprise, les travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation, les travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits ou encore les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou pour réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou au bâtiment de l'établissement.

La loi reconnaît au salarié prestant le dimanche une rémunération du travail de dimanche dans la forme d'une majoration de rémunération de 70 % pour chaque heure travaillée le dimanche (à laquelle il convient d'ajouter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires). Toutefois, dans les cas d'octroi d'un repos compensatoire rémunéré, le salarié ne peut prétendre qu'au paiement de la majoration. La loi prévoit une majoration de 100 % pour chaque heure travaillée le dimanche pour un travailleur salarié adolescent.

La loi sur les jours fériés légaux s'applique à tous les salariés du secteur privé. Les jours fériés légaux sont au nombre de dix : Nouvel An, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 23 juin (Fête Nationale), Assomption (15 août), Toussaint (1er novembre), Noël (25

décembre), Deuxième jour de Noël (26 décembre). Lorsqu'un jour férié légal tombe sur un dimanche ou un jour où le salarié n'aurait pas travaillé, il est remplacé par un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de 3 mois.

Le travailleur qui a dû fournir son service un jour férié légal a droit à son traitement normal correspondant à ce jour majoré de 200%, indépendamment des suppléments éventuellement dus en raison de la législation sur les heures supplémentaires et des suppléments dus en raison du travail du dimanche.

Un congé annuel de récréation uniforme est conféré à tous les salariés du secteur privé. La durée de ce congé est fixée à 25 jours, indépendamment de l'âge du salarié. Un congé supplémentaire est octroyé aux travailleurs handicapés, au personnel des mines et minières et aux salariés dont le service ne permet pas un repos ininterrompu de 44 heures par semaine. Par ailleurs, il existe un certain nombre de congés légaux spéciaux pour les salariés qui souhaitent accomplir une formation ou assurent un mandat politique, à titre d'exemples.

La loi accorde, au salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel (décès d'un membre de famille, mariage, naissance ou adoption), un droit à un congé extraordinaire avec pleine conservation de son revenu. Ce congé varie en fonction de la nature de l'évènement entre 1 et 6 jours.

Le congé de maternité comprend le congé prénatal, d'une durée de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement, prolongé le cas échéant jusqu'à l'accouchement effectif, et le congé postnatal, qui s'étend sur 8 semaines, et qui est porté à 12 semaines en cas d'accouchement prématuré, en cas d'accouchement multiple ou en faveur des mères allaitant leur enfant. Le congé de maternité ne rompt pas le contrat de travail. A l'expiration de la cause de suspension, le contrat reprend ses effets.

Le congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant est de 8 semaines.

Le congé parental est un droit individuel pour les parents d'un enfant, dans la mesure où un certain nombre de conditions sont remplies. La durée du congé parental par enfant est soit de 6 mois à temps plein, soit de 12 mois à temps partiel. Dans ce dernier cas, l'accord de l'employeur est requis. Le congé parental doit être pris en entier en une seule fois ; il n'est donc pas fractionnable. Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu. Il n'ouvre donc pas droit au congé annuel de récréation. Toutefois, la durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. L'employeur est tenu de conserver au salarié son emploi ou, si cela s'avère impossible, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire. Le paiement de l'indemnité incombe à la Caisse nationale des prestations familiales.

Le congé pour raisons familiales constitue un droit pour toute personne ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé la présence de l'un de ses parents. La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser 2 jours par enfant et par an; cette durée peut être prorogée sur

avis conforme du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale en cas de maladie ou de déficience d'une gravité exceptionnelle.

VI. La sécurité au travail

Le législateur luxembourgeois s'est préoccupé des problèmes de la santé et de la sécurité des travailleurs soit par des dispositions générales comme la loi concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, soit par des dispositions particulières concernant différents secteurs d'activité.

En particulier, la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés (dispositions commodo-incommodo) soumet les établissements présentant des inconvénients à un certain contrôle exercé, dans le domaine de la sécurité, soit par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), soit par le bourgmestre.

Toute entreprise est obligée soit d'organiser son propre service de santé au travail, soit de s'affilier auprès d'un service de santé au travail interentreprises ou auprès du service de santé au travail multisectoriel. Tout salarié doit être soumis en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail. Pour les postes à risques, l'examen doit être fait avant l'embauchage; pour les autres postes, l'examen doit être fait dans les 2 mois de l'embauchage.

Le Code du Travail fixe des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. L'employeur doit ainsi désigner un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise : le travailleur désigné.

De même, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures de protection et de prévention nécessaires en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs en cas de danger grave et immédiat. L'employeur a enfin l'obligation d'assurer à chaque travailleur une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, notamment sous forme d'informations et d'instructions. En outre l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) édicte continuellement des recommandations en matière de sécurité et de santé au travail qui peuvent être consultées sur son site Internet. L'ITM est chargée du contrôle de l'application des dispositions régissant les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

VII. La concertation entre les partenaires sociaux

Pour les besoins du salariat, il existe une Chambre des salariés ainsi qu'une Chambre des Fonctionnaires et Employés publics. Le patronat est organisé dans une Chambre de Commerce, une Chambre des Métiers et une Chambre d'Agriculture. Les chambres professionnelles se trouvent associées à la procédure d'adoption des lois et règlements d'exécution qui les concernent. Elles concourent aussi à la formation professionnelle, et elles ont établi certains services spécialisés à l'intention de leurs membres.

Le Conseil Economique et Social (CES) est composé des représentants des forces vives de la nation. Il s'agit d'un organe consultatif chargé d'étudier les problèmes d'ordre économique, financier et social. Il peut étudier de sa propre initiative de tels problèmes et faire des propositions motivées au Gouvernement.

La Constitution garantit la liberté syndicale. Les salariés sont organisés sur une base volontaire dans plusieurs syndicats dont l'activité recouvre notamment la négociation de conventions collectives. De même, les employeurs sont regroupés en différentes fédérations professionnelles.

Une délégation du personnel est instituée dans tous les établissements industriels, commerciaux ou artisanaux du secteur privé occupant régulièrement au moins 15 personnes salariées. Chaque délégation du personnel doit désigner en son sein un délégué à la sécurité et un délégué à l'égalité.

Les délégués du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne par les salariés. La durée du mandat est fixée à cinq années. Les élections sont également organisées en dehors de cette période si le personnel d'un établissement atteint le seuil de 15 salariés ou si les membres effectifs d'une délégation ne sont plus en nombre et qu'il n'y a pas de membres suppléants pour occuper les sièges vacants.

La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social, pour autant que cette mission ne relève pas de la compétence du comité mixte d'entreprise, s'il existe. La délégation entretient un dialogue avec l'employeur au sujet de la situation du personnel, elle présente les réclamations éventuelles des salariés, elle participe à la protection du travail et à la prévention des accidents, elle favorise l'intégration des invalides accidentés et handicapés et elle collabore à l'organisation du régime d'apprentissage.

Dans l'exercice de leur mandat, les délégués disposent du temps libre, nécessaire à l'accomplissement de leur mission. En outre, la législation a créé une protection spéciale contre les licenciements en faveur des délégués du personnel.

Les comités mixtes d'entreprise sont composés paritairement par des représentants de l'employeur et par des représentants du personnel. La mise en place de comités mixtes est obligatoire dans toutes les entreprises du secteur privé, établies au Grand-Duché et y occupant 150 travailleurs salariés au cours d'une période de référence de trois années. Leur composition numérique est fonction de l'importance du personnel occupé par l'entreprise assujettie.

Les représentants de l'employeur sont désignés par le chef d'entreprise selon les modalités qui lui conviennent. Les représentants du personnel sont désignés par les délégués du personnel par vote secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle; ils doivent être choisis parmi les salariés occupés dans l'entreprise depuis un an au moins.

Le comité mixte est un organe essentiellement consultatif. Ainsi, le chef d'entreprise consulte le comité mixte d'entreprise avant toute décision importante relative aux investissements en

équipements, aux procédés de production et aux conditions de travail. En outre, le comité mixte d'entreprise est informé au sujet de l'activité générale et de l'évolution de l'emploi de l'entreprise.

Dans les sociétés anonymes employant plus de 1.000 salariés ou bénéficiant d'une participation de l'Etat d'au moins 25%, sont obligées d'intégrer les salariés dans leurs organes, en assurant de par cela une participation des salariés à la gestion des sociétés anonymes. Le droit des sociétés luxembourgeoises propose aux actionnaires les types moniste et dualiste de gestion et de surveillance de la société anonyme. La représentation des salariés s'exerce en premier lieu au niveau du conseil d'administration pour les S.A. de type moniste et au niveau du conseil de surveillance pour les entreprises organisées sur une base dualiste.

Dans les sociétés répondant au critère quantitatif d'assujettissement, la loi fixe la représentation obligatoire des travailleurs au tiers des administrateurs composant le conseil d'administration, qui doit se composer de neuf membres au moins.

Dérogant à la règle de la désignation des administrateurs/membres du conseil de surveillance par l'assemblée générale des actionnaires, la loi confère aux délégués du personnel la prérogative de désigner les administrateurs/membres du conseil de surveillance représentant le personnel et cela par la voie d'un scrutin de liste selon les règles de la représentation proportionnelle. Ces administrateurs/membres du conseil de surveillance doivent obligatoirement être désignés parmi les salariés occupés dans l'entreprise.

Les représentants des salariés dans les organes statutaires jouissent de certaines protections spéciales, notamment en matière de licenciement.