

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxembourg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 19

21 avril 1962

SOMMAIRE

Loi du 20 avril 1962 portant 1) réforme du règlement légal du louage de service des employés privés ;
2) modification de l'article 2101, 4° du code civil ainsi que de l'article 545 du code de commerce. **245**

Loi du 20 avril 1962 portant

- 1) réforme du règlement légal du louage de service des employés privés;
- 2) modification de l'article 2101, 4° du code civil ainsi que de l'article 545 du code de commerce.

Nous CHARLOTTE, par la grâce de Dieu, Grande-Duchesse de Luxembourg, Duchesse de Nassau, etc., etc., etc. ;

Notre Conseil d'Etat entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 4 avril 1962 et celle du Conseil d'Etat du 10 avril 1962 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. I. — Les articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 26, 28 et 31 de la loi du 7 juin 1937, ayant pour objet la réforme de la loi du 3 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, sont modifiés et complétés par les dispositions suivantes :

Article 2, alinéa 3 (nouveau). — Néanmoins, l'employé engagé en remplacement d'un employé légalement empêché d'accomplir son service pourra être embauché à des clauses dérogeant aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée de l'emploi et les délais de préavis.

Alinéa 4 (nouveau). — Sauf le cas de faute grave aux termes de l'article 16 de la présente loi, toute modification en défaveur de l'employé de la rémunération, y compris les autres avantages et rétributions convenus, n'aura effet, si le contrat est à terme, qu'à l'expiration de ce terme, et, s'il est à durée indéterminée, qu'à l'expiration du délai de préavis. A peine de nullité de la modification, l'employeur devra préalablement demander l'avis de la délégation d'employés, qui sera tenue de se prononcer dans les quinze jours.

Article 3, alinéa 2 (nouveau). — Par application de la définition générale qui précède, sont à considérer notamment comme employés privés au sens de la loi :

toutes les personnes de l'un ou de l'autre sexe qui exercent, sous quelque dénomination que ce soit, une occupation de la nature de celles déterminées ci-après :

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

Article 4 alinéa 1^{er} (modifié). — Le contrat de louage de service entre patrons et employés soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, soit à l'essai, doit être conclu par écrit.

Alinéa 2 (nouveau). — Le contrat doit être passé en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'employé et spécifier :

- a) la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter ;
- b) la durée du contrat ou l'indication qu'il est conclu soit pour une durée indéterminée, soit à l'essai ;
- c) le traitement de début, et, le cas échéant, les majorations périodiques, les commissions ou participations convenues ;
- d) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Alinéa 3 (nouveau). — Si l'employé est engagé en remplacement d'un employé légalement empêché d'accomplir son service, le contrat constatera cette circonstance et spécifiera les conventions arrêtées entre parties en ce qui concerne la durée de l'emploi et les délais de préavis.

Article 5, alinéa 1^{er} (modifié). — L'engagement à l'essai d'un employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires, d'un diplôme de fin d'études de l'Ecole technique de l'Institut d'enseignement technique ou d'une école technique équivalente étrangère, ou ayant participé avec succès au concours organisé par l'employeur, ne peut avoir une durée supérieure à deux mois. Pour l'employé qui ne remplit pas ces conditions de formation, pareil engagement ne peut dépasser, si l'employé est majeur, une durée de quatre mois et s'il est mineur, une durée de six mois. Si quinze jours avant l'expiration du délai prévu, aucune des deux parties n'a averti l'autre de la résiliation de l'engagement à l'essai, celui-ci est considéré comme définitif à partir du jour de l'entrée en service provisoire.

Alinéa 2 (nouveau). — A défaut de contrat écrit constatant que l'engagement a été conclu à l'essai, il est réputé définitif et conclu pour un temps indéterminé. La preuve contraire n'est pas admissible.

Alinéa 3 (nouveau). — L'engagement à l'essai ne peut être renouvelé.

Article 6, alinéa 1^{er} (modifié). — La durée normale du travail est de quarante-quatre heures par semaine sans pouvoir dépasser huit heures par jour. Dans des cas particuliers et sur autorisation préalable et écrite

de l'Inspection du Travail, les quarante-quatre heures de travail hebdomadaire pourront être réparties sur cinq jours ouvrables, sans que la durée normale du travail journalier puisse être augmentée de plus d'une heure. Est considéré comme durée de travail le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de l'employeur ; sont exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur. L'autorisation de l'Inspection du Travail ne sera délivrée que sur avis de la délégation d'employés, qui sera tenue de se prononcer dans les quinze jours.

Alinéa 2 (nouveau). — Toute prestation d'heures supplémentaires réparties sur plus de trois jours par mois est subordonnée, sauf urgence, à une autorisation préalable du Ministre du Travail qui statuera sur avis de l'Inspection du Travail, après consultation de la délégation d'employés. Celle-ci sera tenue de se prononcer dans les quinze jours.

De même, tout travail de dimanche ou de jour férié légal est subordonné à une autorisation du Ministre du Travail suivant les modalités prévues à l'alinéa qui précède. L'autorisation ne sera donnée que dans des circonstances exceptionnelles en raison des nécessités de service.

Alinéa 3 (nouveau). — Les heures de travail supplémentaires donneront lieu à une majoration de cinquante pour cent du salaire normal ; cette majoration sera de soixante-dix pour cent pour le travail de dimanche et de cent pour cent pour le travail des jours fériés légaux. Toutefois, une majoration de la rémunération n'est pas due lorsque le traitement a été fixé en considération du fait que l'employé est obligé en raison de la nature de son occupation à fournir régulièrement un travail en dehors des heures de travail normales et des jours ouvrables.

Alinéa 4 (nouveau). — Un règlement d'administration publique pourra prévoir que les dispositions concernant la durée normale du travail, le travail de dimanche et le travail des jours fériés ne s'appliqueront pas à certaines entreprises ou professions. Ce règlement pourra subordonner l'octroi de la dispense à la conclusion d'un contrat collectif.

Alinéa 5 (nouveau). — L'action de l'employé pour le salaire supplémentaire se prescrit par un an.

Alinéa 6 (nouveau). — L'employeur devra inscrire sur un registre spécial toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches et aux jours fériés légaux, ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre est à présenter à toute demande de la part du délégué de l'Inspection du Travail et des Mines.

Article 7, alinéa 4 (nouveau). — Le patron est obligé de remettre à l'employé à la fin de chaque mois, ensemble avec la paye, un décompte exact et détaillé exprimant le salaire brut mensuel, les compléments éventuels pour heures supplémentaires, travail de dimanche ou de jour férié légal ou tout autre émolument en espèces ou en nature, ainsi que les chiffres détaillés sur les déductions à titre d'impôts sur salaires, de cotisations légales pour charges sociales et toute autre retenue effectuée sur le salaire.

Article 8, alinéa 1^{er} (modifié). — Si l'employé est empêché par une maladie ou un accident de remplir ses engagements, le poste qu'il occupe lui sera réservé durant trois mois à partir du mois suivant celui où l'empêchement s'est produit, à moins qu'il ne s'agisse des conséquences d'une infraction à laquelle l'employé a participé volontairement ou d'une faute lourde.

Alinéa 5 (modifié). — Passé ces délais, il sera seulement tenu de compléter au maximum pendant la durée de douze mois l'allocation de maladie ou la pension due en vertu des lois afférentes jusqu'à parfaire le montant total net du traitement. Cette obligation ne pourra en aucun cas se prolonger au-delà de l'octroi de la pension d'invalidité.

Alinéa 6 (modifié). — Le patron qui dénoncera le contrat ne pourra le faire qu'en observant, après l'acquittement des obligations découlant de l'alinéa 2 et, s'il y a lieu, de l'alinéa 5 du présent article, les prescriptions prévues par les articles 21 et 22 de la loi.

Alinéa 7 (modifié). — Si l'employé a droit à une indemnité du fait de son affiliation à une caisse d'assurance obligatoire, la rémunération qui lui est due par le patron sera diminuée du montant de cette indemnité.

Alinéa 8 (nouveau). — La rémunération des voyageurs de commerce, fixée en pourcentage, est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité de travail ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois pendant laquelle l'intéressé a été en service.

Alinéa 9 (nouveau). — 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 perte de gain subie pendant les périodes visées aux alinéas 2, 5 et 6 qui précèdent, passera à l'employeur jusqu'à concurrence du traitement et des indemnités payés conformément aux dispositions des dits alinéas. Les dispositions de l'article 283bis du code des assurances sociales concernant l'intervention des institutions d'assurance dans l'action dirigée contre le tiers responsable s'appliquent pareillement à l'égard de l'employeur.

Article 9 (modifié). — Sauf dans les cas exceptionnels autorisés par l'article 10, alinéa 8, l'employé jouira d'un repos hebdomadaire de quarante-quatre heures ininterrompues. Ce temps de repos coïncidera, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Article 10 (modifié). — Il sera accordé à l'employé annuellement, soit en une fois, soit en deux parties sensiblement égales, suivant les besoins du service, un congé payé dont la durée sera proportionnée à la durée du travail accompli chez un ou plusieurs employeurs selon le barème suivant :

Pour les employés âgés de plus de vingt ans accomplis la durée du congé sera d'au moins :

- quinze jours ouvrables au cours des cinq premières années de service ;
- dix-huit jours ouvrables à partir de la sixième année de service ;
- vingt et un jours ouvrables à partir de la douzième année de service ;
- vingt-quatre jours ouvrables à partir de la vingtième année de service et en tout cas à partir du premier janvier de l'année au cours de laquelle l'employé aura accompli l'âge de 38 ans.

Le samedi est mis en compte pour un demi-jour ouvrable, si le congé de récréation porte sur une période d'au moins six jours ouvrables consécutifs.

Si le congé est fractionné, soit pour des raisons de service, soit pour des motifs de convenances personnelles de l'employé, ce dernier a droit à la mise en compte comme demi-jours ouvrables d'autant de samedis que le nombre total de jours de congé, auquel il a droit, est divisible par six.

Dans les entreprises où la demi-journée de repos hebdomadaire ne coïncide pas avec l'après-midi du samedi, les dispositions des deux alinéas qui précèdent sont à appliquer de telle manière que la semaine de congé soit mise en compte à raison de cinq jours et demi ouvrables.

Pour les employés de plus de dix-huit mais de moins de vingt ans accomplis, la durée du congé sera de dix-huit jours ouvrables au moins ; elle sera de vingt-quatre jours ouvrables au moins pour les employés de moins de dix-huit ans accomplis.

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.

En principe le droit au congé portera sur l'accomplissement d'une année de service entière, mais, après six mois de travail ininterrompu auprès du même employeur, l'employé bénéficiera d'une quote-part de congé proportionnelle à la durée de son service.

Les employés 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.

L'employé obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire. Ce congé est fixé à :

- un jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié du deuxième degré ;

deux jours pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant et le changement de domicile ;
trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré ;
six jours pour le mariage de l'employé ;
le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

L'employé n'aura droit au congé extraordinaire qu'après une période de service de trois mois. Si l'événement se produit pendant la maladie de l'employé, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Les jours fériés légalement fixés sont applicables à tous les employés privés sans exception, y compris les représentants de commerce à caractère d'employé privé payés à la commission.

L'alinéa 8 de l'article 8 sera applicable.

Si pendant le congé annuel, l'employé tombe gravement malade, les journées de maladie ne seront pas comptées comme journées de congé, à condition que le patron ait été informé dans un bref délai.

Le patron est obligé de tenir livre sur le congé annuel de ses employés ; il est loisible au Ministre du Travail et de la Sécurité sociale de prescrire la présentation de ce livre au contrôle de l'Inspection du Travail. Les dispenses éventuelles de service, dont devra jouir l'employé avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins de l'accomplissement régulier, tant de sa mission, de membre de la Chambre des Employés Privés, de celle de membre de la délégation d'employés et de celle d'assesseur au tribunal arbitral, dont mention dans les articles 24 et 26 ci-après, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés ainsi que des mandats à lui attribués par les lois, les 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, paraîtrait excessif, le tribunal arbitral, sur la demande du patron, décidera s'il y a lieu à réduction de la rémunération de l'employé, ou même, le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motifs graves par application de l'article 16 de la loi.

Article 12 (modifié). — Il est interdit à l'employé de traiter des affaires sans l'assentiment du patron, dans la branche de ce dernier, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'un tiers. L'infraction à cette disposition de la part de l'employé entraînera la résiliation immédiate du contrat de louage avec dommages et intérêts à charge de l'employé.

Article 13, alinéa 1^{er} (modifié). — Toute convention entre patron et employé aux termes de laquelle ce dernier, pour le temps qui suit l'expiration du contrat d'emploi, est contraint de limiter son activité commerciale (clause de non-concurrence) est illégale et prohibée, lorsque l'employé, au moment de la conclusion de la convention est mineur ou que son traitement ne dépasse pas cent cinquante mille francs par an au nombre indice cent à l'expiration de son engagement.

Article 14. — Pour déterminer la part cessible et saisissable, les appointements des employés privés sont répartis en trois tranches qui sont fixées annuellement par arrêté du Ministre de la Justice, à publier au Mémorial.

La part des appointements correspondant à la première tranche ne peut être cédée que jusqu'à concurrence d'un cinquième et saisie jusqu'à concurrence d'un dixième.

La part des appointements correspondant à la deuxième tranche ne peut être cédée pour plus de deux cinquièmes ni saisie pour plus d'un quart.

La part des appointements de la troisième tranche ne peut être saisie que jusqu'à concurrence du tiers.

La partie cessible ne se confond pas avec la partie saisissable. Les dispositions qui précèdent ne concernent pas les cessions et saisies qui auraient lieu pour les causes déterminées par les articles 203, 205, 206, 207, 214, 268, 280 et 301 du code civil.

Article 16, alinéa 2 (nouveau). — La notification de la résiliation immédiate du contrat à durée tant déterminée qu'indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'une ou l'autre des parties avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate, doit se faire par lettre recommandée endéans les trois jours avec indication du ou des motifs invoqués.

Alinéa 3 (nouveau). — L'abstention de l'employé de prêter ses services en raison d'une grève professionnelle décrétée dans des conditions légitimes et licites ne rompt pas le contrat et ne constitue pas un motif grave ouvrant au patron le droit de congédier l'employé.

Article 17 (modifié). — 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 entrepreneur et le personnel de l'entreprise.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé.

Article 18 (modifié). — Le contrat de louage de service est résilié avec effet immédiat :

1) en cas de cessation des affaires par suite de mort, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite du patron ;

2) en cas de décès de l'employé.

Dans le cas visé sub 1) de l'alinéa qui précède, l'employé aura droit à la totalité des appointements du mois de la survenance de l'événement ainsi que du mois subséquent.

Il touchera en outre la moitié des mensualités égales au délai de préavis, sans que le maximum de l'indemnité puisse dépasser les mensualités des délais de préavis imposés par les articles 21 et 22.

Le privilège prévu par le N° 4 de l'article 2101 du code civil s'étendra à cette créance.

Aucune indemnité n'est cependant due en cas de continuation du contrat entre l'employé et le successeur du patron.

Article 19, alinéa 1^{er} (modifié). — Si l'employé décède en cours de contrat et qu'il ne laisse ni veuve, ni enfants de moins de dix-huit ans, ni enfant qui par suite d'infirmités physiques ou intellectuelles n'est pas en mesure de gagner sa vie, ni des enfants qui s'adonnent à des études moyennes, universitaires ou professionnelles, ni ascendants qui ont vécu avec lui en communauté de ménage et dont l'entretien était à sa charge, les appointements y compris les émoluments accessoires éventuels au prorata du temps de service, seront dus jusqu'à la fin du mois de décès à ses héritiers ou ayants cause.

Alinéa 2 (nouveau). — Les traitements de l'employé célibataire ou veuf, qui a des personnes à sa charge, ou des enfants qui s'adonnent à des études moyennes, universitaires ou professionnelles, sont dus jusqu'à la fin du mois de décès ; il sera dû en outre une allocation égale aux appointements de trois mois.

Alinéa 3 (ancien alinéa 2 modifié). — Si le défunt laisse une veuve, des enfants de moins de dix-huit ans, des enfants qui par suite d'infirmités physiques ou intellectuelles ne sont pas en mesure de gagner leur vie, ou des enfants qui s'adonnent à des études moyennes, universitaires ou professionnelles, ou des ascendants qui ont vécu en ménage commun avec lui et dont l'entretien était à sa charge, il leur sera dû le salaire du mois de décès et en outre une allocation égale aux appointements de trois mois en y comprenant la valeur au prorata des émoluments accessoires éventuels.

Article 21, alinéa 1^{er} (modifié). — A l'égard de l'employé la résiliation ne pourra avoir lieu que moyennant un préavis à lui notifié par lettre recommandée dans les délais suivants :

- 1) de deux mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de cinq ans ;
- 2) de quatre mois, en cas d'un temps de service de cinq jusqu'à dix ans ;
- 3) de six mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

Alinéa 2 (nouveau). — A l'égard du patron, les délais-congés à notifier par lettre recommandée par l'employé, sont respectivement réduits de moitié.

Alinéa 3 (nouveau). — Tous les délais de dénonciation ne commencent à courir que du quinzième ou du dernier jour du mois de calendrier.

Article 22 (modifié). — Les alinéas 1^{er} et 2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

Alinéa 1^{er}. — La partie qui aura mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article 16 ou sans avoir, en cas de contrat à durée indéterminée, satisfait aux prescriptions relatives au préavis, sera tenue de payer à

l'autre partie une indemnité ; celle-ci sera, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, égale au salaire correspondant au délai-congé non observé. Cette indemnité ne se confond pas avec celle qui peut être due pour résiliation abusive de contrat.

L'alinéa 3 est supprimé.

Alinéa 2 (ancien alinéa 4 modifié). — Le patron qui aura mis fin au contrat sans y être autorisé par l'article 16, et sans que l'employé puisse faire valoir des droits à une pension, soit aux frais de la caisse de pension des employés privés, soit auprès d'une autre caisse ou institution analogue à contribution publique ou patronale, paiera une indemnité de congédiement supplémentaire qui sera égale :

après quinze années de service à trois mensualités ;

après vingt années de service à six mensualités ;

après vingt-cinq années de service à neuf mensualités.

La pension de vieillesse anticipée n'est pas à considérer comme pension au sens de la présente disposition.

Alinéa final (nouveau). — L'alinéa 8 de l'article 8 sera applicable.

Article 24 (modifié). — Le titulaire de toute entreprise occupant régulièrement douze employés au moins est tenu d'instituer dans les deux mois de la mise en vigueur de la présente et respectivement du commencement de son exploitation, une délégation de trois employés et de deux suppléants, à choisir par tous les employés au scrutin secret, à la majorité relative des voix, si le nombre des employés ne dépasse pas cinquante ; au cas où celui-ci excède ce chiffre, la délégation sera renforcée à raison d'un délégué et d'un suppléant par chaque fraction supplémentaire de cent employés. Chacun des établissements distincts d'une seule et même entreprise se trouve assujéti à l'institution d'une pareille délégation d'employés.

Les parents et alliés jusqu'au quatrième degré du patron, ainsi que les gérants et directeurs ne pourront être élus membres des délégations d'employés.

Le nombre des membres étrangers ne pourra dépasser le tiers du nombre total des membres d'une délégation. Les étrangers élus en surnombre qui auront reçu le moins de suffrages seront remplacés, s'il y a lieu, par les Luxembourgeois non élus qui, sur la même liste, auront obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Les délégués titulaires, de même que les suppléants sont renouvelés tous les trois ans ; les membres sortants sont rééligibles.

En cas de renouvellement extraordinaire, soit total, soit partiel, d'une délégation, les nouveaux délégués achèveront le mandat de leurs prédécesseurs. Les délégués démissionnaires sont tenus de rester en fonctions jusqu'à ce qu'ils seront remplacés par les délégués suppléants ou par les nouveaux délégués.

Les délégués désigneront entre eux un président et un secrétaire. Les fonctions de délégué sont purement honorifiques.

La fourniture du local de réunion de même que les frais de bureau et ceux de chauffage et d'éclairage sont à charge du patron.

La délégation d'employés doit se réunir au moins tous les trois mois. Le président peut en outre les convoquer à d'autres époques, soit d'office, soit à la demande du patron, ou de deux de ses membres. L'ordre du jour, de même que le mode et la procédure des délibérations sont déterminés par la délégation.

Les délégations d'employés relèvent du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale qui chargera l'inspecteur du Travail de lui faire une fois par an un rapport détaillé sur l'exécution des dispositions de la présente loi.

Un manquement itératif des délégués dans l'exécution de leur mandat autorise le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale à les destituer sur rapport de l'inspecteur du Travail.

Toute délégation d'employés est tenue d'adresser une copie du procès-verbal de ses séances trimestrielles au Ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Pendant la durée de leur mandat les délégués conservent les droits qu'il possédaient au moment où ce mandat leur a été conféré. Ils ne pourront être congédiés sauf dans les cas prévus à l'article 16.

Le même régime est applicable au licenciement des anciens membres des délégations pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat ainsi que des candidats aux fonctions de membre des délégations dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Article 26. — L'alinéa 7 est remplacé par la disposition suivante :

Les assesseurs aux tribunaux arbitraux en matière de louage de service des employés privés auront droit, à charge de l'Etat, aux jetons de présence et aux frais de route à fixer par arrêté ministériel.

Article 28, alinéa 1^{er} (modifié). — Le tribunal arbitral connaîtra en dernier ressort des contestations jusqu'à la valeur de douze mille francs en principal et à charge d'appel de tous les autres litiges.

Alinéa 3 (nouveau). — En toute instance, y compris celle de cassation, tous les actes de la procédure seront libres de tous droits de timbres et d'enregistrement.

Article 31, alinéa 1^{er} (modifié). — Les infractions aux articles 6, 9, 10, 13, 19, 23 et 24 sont punies d'une amende de cinq cent un à trente mille 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.

Art. II. — Les articles 2101, 4^o du code civil et 545 du code de commerce sont modifiés et complétés comme suit :

1) Art. 2101, 4^o du code civil. — Les salaires des gens de service pour l'année échue et ce qui est dû de l'année courante, les appointements de tous ceux qui louent leurs services pour les six derniers mois et les indemnités dues pour inobservation du délai-congé ou à raison de la résiliation abusive du contrat. Le montant du privilège ne pourra excéder la somme de cent cinquante mille francs.

2) Art. 545 du code de commerce. — Les salaires acquis aux ouvriers employés directement par le failli et les sommes dues à tous ceux qui louent leurs services pendant les six mois qui ont précédé la déclaration de faillite ainsi que les indemnités dues pour la même période pour inobservation du délai-congé ou en raison de la résiliation abusive du contrat, seront admis au nombre des créances privilégiées au même rang que le privilège établi par l'article 2101 du code civil pour le salaire des gens de service. Le montant du privilège ne pourra excéder la somme de cent cinquante mille francs.

Art. III. — L'article 2 de la loi du 19 juillet 1895, l'article 1^{er} de la loi du 15 mai 1934 sur les saisies-arrêts et les cessions des petits salaires et traitements sont abrogés en matière d'employés privés.

Art. IV. — Le Gouvernement est autorisé à publier au Mémorial, sous la date de la présente loi, le texte coordonné de la loi du 7 juin 1937 portant règlement légal du louage de service des employés privés, telle qu'elle a été modifiée par la présente loi et par les dispositions légales et réglementaires antérieures.

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

Palais de Luxembourg, le 20 avril 1962.

*Le Ministre du Travail
et de la Sécurité sociale,*

Emile Colling,

*Pour le Ministre de la Justice,
Le Ministre des Travaux publics,*
Robert Schaffner.

Pour la Grande-Duchesse :
Son Lieutenant -Représentant:
Jean

Grand-Duc héritier.