

**MEMORIAL**  
**Journal Officiel**  
**du Grand-Duché de**  
**Luxembourg**



**MEMORIAL**  
**Amtsblatt**  
**des Großherzogtums**  
**Luxemburg**

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 82**

**1<sup>er</sup> décembre 1971**

---

**SOMMAIRE**

Texte coordonné du 12 novembre 1971 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés .....	page	<b>2106</b>
Dispositions préliminaires (Art. 1 <sup>er</sup> - 3) .....		<b>2106</b>
Dispositions générales (Art. 4 - 14) .....		<b>2107</b>
De la cessation du contrat (Art. 15 - 23) .....		<b>2114</b>
Des délégations d'employés (Art. 24 - 25) .....		<b>2116</b>
Des contestations relatives au contrat de louage (Art. 26 - 30) .....		<b>2118</b>
Sanctions (Art. 31) .....		<b>2119</b>
Dispositions transitoires (Art. 32) .....		<b>2119</b>

---

## TEXTE COORDONNE

### du 12 novembre 1971 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés.

(Le présent texte coordonné comprend:

- 1) la loi du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés;
- 2) la 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;
- 3) l'article 20 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé;
- 4) l'article 15 de la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes;
- 5) l'article 2 de la loi du 9 décembre 1970 portant assimilation des ressortissants des Etats membres des Communautés Européennes aux travailleurs nationaux en matière de droit d'éligibilité aux organes de représentation des travailleurs dans l'entreprise;
- 6) la loi du 12 novembre 1971 portant réforme du règlement légal du louage de service des employés privés.)

#### DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le contrat de louage d'ouvrage visé par l'art. 1779 1° C.c. est régi, en ce qui concerne les employés privés, par les dispositions suivantes.

**Art. 2.** Il est toutefois loisible aux parties contractantes d'apporter des stipulations différentes ou complémentaires, en tant qu'elles sont plus favorables à l'employé.

Est nulle de plein droit toute clause qui serait de nature à rendre moins avantageuse la situation de ce dernier.

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

**Art. 3.** (Loi du 12 novembre 1971) « Sont à considérer comme employés privés pour l'application de la présente loi et de ses règlements d'exécution, toutes les personnes qui, sans distinction de sexe ou d'âge, exécutent sur la base d'un engagement durable ou d'une façon continue pour le compte d'autrui et contre rémunération soit en numéraire, soit en d'autres prestations ou valeurs, en tout ou en partie, un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle. Il n'en est pas ainsi toutefois des personnes travaillant pour compte de l'Etat, des communes et autres établissements publics, lorsqu'elles bénéficient d'un statut légal ou réglementaire plus favorable. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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'ateliers, chefs de chantier, porions, contre-maîtres, 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. »

#### DISPOSITIONS GENERALES

**Art. 4.** (Loi du 20 avril 1962) « 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.

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.

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. »

**Art. 5.** (Loi du 20 avril 1962) « 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.

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.

L'engagement à l'essai ne peut être renouvelé. »

\* **Art. 6.** (Loi du 12 novembre 1971)

« I. **De la durée du travail**

A. *Principes généraux*

1. Sans préjudice des dérogations prévues au présent article, la durée normale du travail des employés ne pourra excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine.

2. On entend par durée du travail le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles l'employé n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour les catégories d'employés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique pourront déterminer le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs.

B. *Dérogations*

— Le régime des dérogations compensatoires. —

3. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur moins de cinq jours ouvrables, la durée normale du travail peut être portée jusqu'à neuf heures par jour.

4. Lorsque les conditions spécifiques à certaines branches d'activité ou à certaines entreprises l'exigent, le ministre du travail pourra, suivant les modalités et sous les conditions qu'il détermine, et après avis préalable de la délégation d'employés, autoriser la répartition de la durée du travail sur une période de deux semaines sans que la durée journalière du travail puisse excéder dix heures.

Dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard, ou est organisé par équipes successives, la période de référence prévue à l'alinéa qui précède peut être portée à quatre semaines.

Le ministre du travail peut étendre la période de référence prévue à l'alinéa 1 qui précède sur une période d'une année au plus pour le calcul de la durée du travail des employés dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement normal des entreprises saisonnières ainsi que des entreprises hôtelières, des entreprises de restauration, des cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations.

Lorsqu'une convention collective de travail déclarée d'obligation générale détermine les conditions de travail des employés de la branche ou de l'entreprise intéressées, le ministre du travail demandera au préalable l'avis des organisations professionnelles et syndicales parties à la convention, lequel remplacera dans ce cas celui de la délégation d'employés prévu au point 15 du présent article.

Il sera fait abstraction de la consultation prévue à l'alinéa qui précède lorsque la durée du travail aura été fixée par convention collective tenant compte de façon explicite des conditions spécifiques inhérentes à la branche ou à l'entreprise auxquelles elle se rapporte.

5. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruptions de la force motrice, de la lumière, du chauffage ou de l'eau, pourront être récupérées à raison d'une heure par jour. Les récupérations ne pourront avoir lieu pendant plus de quinze jours par an et devront être effectuées dans le mois suivant la reprise du travail.

---

\* Les dispositions de l'article 6 seront applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1972 (art. 10 de la loi du 12 novembre 1971)

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1972 les dispositions du règlement grand-ducal du 28 octobre 1964 concernant la réglementation de la durée du travail des employés seront abrogées (art. 9 de la loi du 12 novembre 1971)

L'inspection du travail et des mines devra être informée avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues, et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

— Le régime de travail supplémentaire. —

6. Est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi ou les parties.

Toutefois, dans les cas prévus aux points 3, 4 et 5 du présent article seul le travail effectué en dehors des conditions et au-delà des limites fixées par ces points, doit être considéré comme travail supplémentaire.

7. Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une autorisation préalable du ministre du travail à délivrer suivant les modalités prévues sub IV du présent article.

Le recours à des heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels suivants:

- a) pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail;
- b) pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires et de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte;
- c) pour permettre aux établissements de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures;
- d) dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national.

8. Aucune autorisation pour heures supplémentaires ne sera cependant requise pour:

- a) des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- b) des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage et des travaux commandés par un cas de force majeure mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

Dans ces cas, le chef d'entreprise devra informer l'inspection du travail et des mines avec indication des motifs ayant entraîné la prestation d'heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires consacrées à l'accomplissement des travaux visés sub a) et b) de l'alinéa qui précède se répartissent sur plus de trois jours par mois, une autorisation du ministre du travail sera requise.

9. Dans les secteurs, branches ou entreprises souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre et dont le rendement n'est pas susceptible d'être notablement amélioré par des mesures d'organisation du travail, de mécanisation ou de rationalisation, des conventions collectives de travail peuvent déroger au régime légal sur la durée du travail des employés sans que le total des heures de travail puisse dépasser dix heures par jour et quarante-quatre heures par semaine.

Pour sortir leurs effets au regard de la présente disposition de telles conventions collectives devront être approuvées au préalable par le ministre du travail. La durée de ces dérogations au régime légal sur la durée du travail ne pourra excéder deux ans.

10. Sans préjudice des heures supplémentaires prestées au titre des points 9 et 18 du présent article, il ne pourra être effectué en aucun cas plus de deux heures supplémentaires par jour; la durée journalière totale du travail ne pourra excéder dix heures.

Toutefois, les limitations prévues à l'alinéa qui précède ne sont pas applicables aux travaux visés au point 8 du présent article.

## **II. Du travail de dimanche et des jours fériés légaux**

11. Tout travail de dimanche ou de jour férié légal est subordonné à une autorisation du ministre du travail suivant les modalités prévues au point 15 du présent article.

L'autorisation ne sera donnée que dans des circonstances exceptionnelles en raison des nécessités de service.

### III. Des majorations de rémunération

12. L'employé a droit pour chaque heure supplémentaire à son salaire horaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 50% au moins.

L'employé a droit pour chaque heure travaillée le dimanche à son salaire horaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 70%.

Si les heures travaillées un dimanche sont compensées par un repos correspondant en semaine, le seul supplément de 70% est dû.

L'employé a droit pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 100% ainsi qu'à l'indemnité prévue par l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 portant réglementation des jours fériés légaux.

Si les heures travaillées lors d'un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé, seuls sont dus le supplément de 100% ainsi que l'indemnité prévue par l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 portant réglementation des jours fériés légaux.

Le salaire horaire normal prévu aux alinéas qui précèdent est calculé selon les dispositions du point 13 du présent article.

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

14. L'action de l'employé pour les majorations de rémunération prévues au point 12 ci-dessus se prescrit par un an à partir du premier décompte mensuel qui suit la prestation des heures supplémentaires, du travail de dimanche ou de jour férié légal.

### IV. De la délivrance des autorisations ministérielles

15. Pour obtenir les autorisations ministérielles prévues aux alinéas qui précèdent, il sera procédé de la façon suivante:

La demande en autorisation avec l'avis de la délégation d'employés, s'il en existe, sera adressée directement à l'inspection du travail et des mines qui transmettra le dossier avec son avis au ministre du travail.

Lorsqu'une délégation est requise d'émettre l'avis prévu à l'alinéa qui précède, elle sera tenue de se prononcer dans les trois jours.

L'autorisation sera toujours préalable et écrite.

### V. De la tenue d'un registre spécial.

16. L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches et jours fériés légaux ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part du délégué de l'inspection du travail et des mines.

### VI. Exclusions

17. Les dispositions concernant la durée normale du travail, le travail de dimanche et des jours fériés légaux ainsi que les dispositions concernant les majorations de rémunération y relatives ne sont pas applicables:

- a) aux établissements dans lesquels sont seuls occupés les ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré de l'employeur;
- b) aux voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement;
- c) aux personnes occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance;

- d) au personnel occupé dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations;
- e) aux entreprises de spectacles et de divertissement;
- f) aux équipages affectés au transport de personnes ou de marchandises.

Toutefois, la durée hebdomadaire du travail des employés occupés par les établissements énumérés sub e) de l'alinéa qui précède ne pourra excéder les limites prévues au point 1 du présent article; la durée du travail des employés occupés par les établissements énumérés sub d) pourra être réglementée suivant les dispositions du point 4, alinéa 3, du présent article.

Des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail, du travail de dimanche et des jours fériés légaux des employés occupés dans les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, dans les dispensaires, les maisons pour enfants, les sanatoriums, les maisons de repos, les maisons de retraite, les colonies de vacances, les orphelinats et les internats.

## VII. Dispositions transitoire et finale

18. Sans préjudice des dérogations prévues au présent article, des heures supplémentaires pourront être prestées sans autorisation préalable dans les limites et selon le calendrier suivant:

- a) entre le 1<sup>er</sup> janvier 1972 et le 31 décembre 1972: 2 heures par semaine;
- b) entre le 1<sup>er</sup> janvier 1973 et le 31 décembre 1973: 1 heure par semaine.

Le chef d'entreprise remettra à l'inspection du travail et des mines ainsi qu'à la délégation des employés au moins une fois par mois un relevé des heures supplémentaires effectuées en application de l'alinéa qui précède.

19. Lorsqu'un jour de repos compensatoire tombe dans une semaine comprenant un jour férié légal, le jour de repos compensatoire peut être reporté d'un commun accord des parties en cause dans une autre période de l'année. Il peut être également ajouté à la durée du congé payé. »

\* **Art. 7.** Le salaire stipulé en numéraire sera payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois du calendrier afférent.

En cas de besoins particuliers, légitimes et urgents, l'employé pourra obtenir le versement anticipatif de la fraction du salaire correspondant au travail accompli.

---

\* (Loi du 24 juin 1970, art. 23) « Le privilège établi par l'article 2101, 4<sup>e</sup> du code civil s'étend aux indemnités prévues par la présente loi.

Le privilège garantissant les salaires des trois derniers mois et du mois de la survenance de l'événement et les indemnités prévues par la présente loi s'exercera jusqu'à concurrence d'un maximum à fixer par règlement grand-ducal avant tout autre privilège y compris celui du trésor et des autres titulaires de ce privilège prévus par l'article 11 de la loi du 27 novembre 1933.

La présente disposition est applicable également au *contrat de louage de services des employés privés.* »

(Règlement grand-ducal du 6 janvier 1971, art. 1<sup>er</sup>) « Le privilège garantissant les salaires et traitements des trois derniers mois et du mois de la survenance de l'événement et les indemnités prévues par respectivement 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, telle qu'elle a été modifiée et complétée par la suite et la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers s'exercera, jusqu'à concurrence d'un montant de soixante mille francs, avant tout autre privilège y compris celui du trésor et des autres titulaires de ce privilège prévus par l'article 11 de la loi du 27 novembre 1933. »

Les émoluments accessoires à la rémunération en numéraire, tels que tantièmes, remises, gratifications, primes ou autres de même nature, sont réglés au plus tard dans les deux mois suivant soit l'année de service, soit la clôture de l'exercice commercial, soit l'établissement du résultat de ce dernier.

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

**Art. 8.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »

Il jouira durant la maladie pour la fraction du mois et les trois mois suivants de l'intégralité de la rémunération.

Pendant la durée de ce délai, le droit de résiliation ainsi que le droit de dénonciation conférés au patron par les art. 16 et 21 seront suspendus.

Le patron qui ne dénoncera pas le contrat et réservera l'emploi devra verser pendant le temps de maladie les mensualités totales correspondant au mois en cours et aux trois mois suivants.

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « Le patron qui dénoncera le contrat ne pourra le faire qu'en observant après l'acquiescement 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

**Art. 9.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »



\* **Art. 10.** ..... (L'article 20 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, abroge 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).

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « L'alinéa 8 de l'article 8 sera applicable. »

**Art. 11.** L'employé ne peut être obligé par contrat ou ordre de service de participer aux frais d'institutions ayant pour but l'amélioration du sort des employés et de leurs familles qu'à la condition:

- 1° que le patron ne touche aucun profit commercial de l'institution;
- 2° qu'il contribue d'une façon sensible aux frais de l'institution;
- 3° que le capital de l'institution, en ce qui concerne les cotisations des employés, soit garanti et réservé à ceux-ci, même en cas de faillite du patron;
- 4° que la délégation d'employés ou toute autre représentation de ceux-ci librement choisie, prenne avec le patron une part égale à l'administration de l'institution.

**Art. 12.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »

**Art. 13.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »

En cas de traitement plus élevé, une telle convention n'aura d'effet que:

- 1° si la limitation apportée à l'activité de l'employé concerne le genre d'affaires du patron et ne dépasse pas une période d'une année;

---

\* Pour la réglementation du congé des employés privés, il convient de se reporter à:

- 1) la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé (Mém. A 1964, p. 403);
- 2) le commentaire du 20 juillet 1966 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé (Mém. A 1966, p. 671);
- 3) le règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de l'article 4 alinéa 6 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé (Mém. A 1966, p. 699).

2° si la limitation en question, eu égard à son objet, au temps et à la localité, et en proportion de l'intérêt commercial qu'a le patron à son observation, ne rend pas trop difficile en équité pour l'employé la recherche de moyens d'existence.

La clause de non-concurrence, stipulée conforme aux dispositions légales, n'est pas applicable, lorsque le patron aura mis fin au contrat sans y avoir été autorisé par l'art. 16 ou sans avoir satisfait aux prescriptions relatives au préavis.

\* **Art. 14.** . . . . . (L'article 14 a été abrogé par les dispositions de l'article 15 de la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes).

#### \*\* De la cessation du contrat

**Art. 15.** Le contrat de louage à durée déterminée cesse de plein droit à l'expiration du terme contractuel.

La continuation tacite des services après cette date est considérée comme formant un nouveau contrat à durée indéterminée.

**Art. 16.** Le contrat à durée tant déterminée qu'indéterminée peut être résilié immédiatement pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'une ou de l'autre des parties, avec dommages-intérêts à charge de la partie qui a donné lieu à la résiliation.

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

---

\* cf. — Loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes (Mém. A 1970, p. 1314);

— Règlement grand-ducal du 27 novembre 1970 fixant les taux de cessibilité et de saisissabilité des rémunérations, pensions et rentes (Mém. A 1970, p. 1365).

\*\* (Loi du 24 juin 1970, art. 23) « Le privilège établi par l'article 2101, 4<sup>e</sup> du code civil s'étend aux indemnités prévues par la présente loi.

Le privilège garantissant les salaires des trois derniers mois et du mois de la survenance de l'événement et les indemnités prévues par la présente loi s'exercera jusqu'à concurrence d'un maximum à fixer par règlement grand-ducal avant tout autre privilège y compris celui du trésor et des autres titulaires de ce privilège prévus par l'article 11 de la loi du 27 novembre 1933.

La présente disposition est applicable également au *contrat de louage de services des employés privés.* »

(Règlement grand-ducal du 6 janvier 1971, art. 1<sup>er</sup>) « Le privilège garantissant les salaires et traitements des trois derniers mois et du mois de la survenance de l'événement et les indemnités prévues par respectivement 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, telle qu'elle a été modifiée et complétée par la suite et la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers s'exercera, jusqu'à concurrence d'un montant de soixante mille francs, avant tout autre privilège y compris celui du trésor et des autres titulaires de ce privilège prévus par l'article 11 de la loi du 27 novembre 1933. »

**Art. 17.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »

**Art. 18.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »

**Art. 19.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

Le paiement de ces sommes aura lieu entre les mains de la veuve survivante, et à défaut de celle-ci, du représentant légal des enfants, respectivement, à défaut de veuve et d'enfants aux ascendants directs qui ont vécu en ménage commun avec lui, et dont l'entretien était à sa charge. Si le défunt a eu la jouissance d'un logement gratuit, ce dernier sera laissé gratuitement à la disposition de la veuve ou des enfants, respectivement des ascendants directs qui ont vécu en ménage commun avec lui et dont l'entretien était à sa charge, jusqu'à l'expiration des trois mois suivant celui du décès.

**Art. 20.** La résiliation du contrat à durée indéterminée pourra encore avoir lieu en vertu de la dénonciation de l'une ou de l'autre des parties dans les conditions indiquées dans l'art. 21 ci-après.

**Art. 21.** (Loi du 20 avril 1962) « A l'égard de l'employé la résiliation ne pourra avoir lieu que moyennant un préavis à lui notifier 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.

A l'égard du patron, les délais-congés à notifier par lettre recommandée par l'employé, sont respectivement réduits de moitié.

Tous les délais de dénonciation ne commencent à courir que du quinzième ou du dernier jour du mois de calendrier. »

**Art. 22.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »

(Loi du 12 novembre 1971) « 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 auprès de la caisse de pension des employés privés, soit auprès d'une autre caisse ou substitution analogue à contribution publique ou patronale, paiera une indemnité de congédiement supplémentaire qui sera égale:

- après cinq années de service à une mensualité;
- après dix années de service à deux mensualités;
- 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;
- après trente années de service à douze mensualités. »

(Loi du 20 avril 1962) « La pension de vieillesse anticipée n'est pas à considérer comme pension au sens de la présente disposition. »

Pendant le délai de préavis, l'employé peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi, sans que ce congé puisse toutefois dépasser dans l'ensemble six jours ouvrables, le tout avec pleine conservation de l'intégralité de son traitement.

(Loi du 20 avril 1962) « L'alinéa 8 de l'article 8 sera applicable. »

**Art. 23.** (Loi du 12 novembre 1971) « Trois mois avant l'expiration du contrat concernant les engagements à terme fixe et immédiatement après la dénonciation de celui à durée indéterminée, le patron est obligé de délivrer à l'employé une attestation par écrit, constatant exactement la nature, le caractère et la durée des services fournis par l'employé. Aucune mention défavorable à l'employé ne doit y figurer. »

A la demande de ce dernier, la signature de ce document est à légaliser gratis par l'autorité compétente.

### Des délégations d'employés

**Art. 24.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. (Loi du 9 décembre 1970) « Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux employés ressortissant d'un Etat membre des Communautés Européennes ».

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 soient 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 bureaux 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 « le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines »\* 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 du « Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ».\*

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.

(Loi du 12 novembre 1971) « Pendant la durée de leur mandat les délégués conservent les droits qu'ils possédaient au moment où ce mandat leur a été conféré. Ils ne pourront être licenciés sauf en cas de faute grave. Dans ce cas l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Dans les huit jours de la notification de la mise à pied, l'employé pourra saisir par simple requête le président du tribunal arbitral qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononcera sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. Cette décision est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par le tribunal arbitral. Elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement. »

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

**Art. 25.** Les attributions de la délégation consistent:

- 1° à donner son avis au sujet du règlement de service de l'entreprise et à surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
- 2° à aplanir, par voie de conciliation, les difficultés à surgir entre patrons et employés;
- 3° à transmettre respectivement les vœux des patrons et des employés;

---

\* Les termes « inspecteur du Travail » ont été remplacés par les termes « Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines » par application de l'art. 13, sub 24, de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

- 4° à sauvegarder et à défendre les droits des employés;
- 5° à participer à la gestion de toutes les institutions qui seraient créées par le patron en vue de l'amélioration de la situation des employés ou de leurs familles;
- 6° à s'interposer pour le réemploi des invalides et accidentés, eu égard à leurs capacités physiques et intellectuelles.

### **Des contestations relatives au contrat de louage**

**Art. 26.** Toutes les contestations relatives aux engagements entre patrons et employés seront jugées par un tribunal arbitral à établir dans chacun des cantons judiciaires, à l'exception du canton de Vianden, qui formera avec celui de Diekirch un seul ressort.

(Loi du 12 novembre 1971) « Chaque tribunal sera composé du juge de paix ou de son suppléant comme président, et de deux assesseurs, dont l'un sera choisi parmi les patrons et l'autre parmi les employés majeurs de 21 ans. Ces assesseurs, ainsi que quatre suppléants, dont deux également patrons et deux employés, seront nommés par le ministre du travail pour une période de trois ans; leur mandat est renouvelable.

A l'expiration de leur mandat, les assesseurs titulaires et les assesseurs suppléants restent en fonction jusqu'à ce qu'il soit pourvu à leur remplacement ou au renouvellement de leur mandat. »

En cas de vacance de l'un ou de l'autre des sièges d'assesseurs, par suite de décès, de démission ou autrement, le Gouvernement pourvoira à son remplacement. Le remplaçant remplira le mandat de son prédécesseur.

Les assesseurs ne pourront siéger dans aucune affaire dans laquelle, soit eux-mêmes, soit leurs parents ou alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement ont un intérêt personnel.

De même, ils ne pourront prendre part aux délibérations sur les affaires dans lesquelles ils ont déjà connu en une autre qualité. Ils pourront, en outre, être récusés pour les causes énoncées dans l'art. 378 C. pr. c.

Lorsque le tribunal est constitué sur la convocation du président, chaque assesseur prêtera le serment de remplir ses fonctions avec impartialité et de garder le secret des délibérations.

(Loi du 20 avril 1962) « 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. »

Tout assesseur qui, sans cause légale ou sans motif légitime, manque à l'une des audiences ou refuse de prendre part à la délibération, encourt une amende de 16 à 100 fr.

L'amende est prononcée par le juge de paix qui statue en dernier ressort sur l'opposition formée par l'assesseur condamné.

Lorsque le tribunal ne pourra se composer régulièrement pour l'une ou l'autre cause, le juge de paix appellera, après avoir entendu les parties, en remplacement des assesseurs effectifs ou suppléants défaillants, d'autres patrons respectivement employés, soit de son ressort, soit même en dehors de ce dernier.

Les audiences de cette juridiction auront lieu au local de la justice de paix du canton, aux jours et heures à fixer par le juge de paix.

**Art. 27.** Le tribunal compétent est celui du lieu de l'entreprise dans le Grand-Duché.

**Art. 28.** (Loi du 20 avril 1962) « 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. »

La procédure à suivre devant le tribunal arbitral et devant la Cour supérieure de justice pour l'introduction, l'instruction et le jugement des contestations relatives aux engagements entre patrons et employés, sera réglée par un règlement d'administration publique.

(Loi du 20 avril 1962) « En toute instance, y compris celle de cassation, tous les actes de la procédure seront libres de tous droits de timbres et d'enregistrement. »

**Art. 29.** Par les termes de « salaire, rémunération, appointements », employés dans les dispositions de la présente loi, il faut entendre la rétribution globale de l'employé, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.

**Art. 30.** Un règlement d'administration publique édictera les mesures nécessaires pour l'exécution de la présente loi.

Il déterminera également les entreprises qui, à raison des exigences particulières du service, sont à dispenser provisoirement, en tout ou en partie, de l'observation de l'une ou de l'autre des prestations de la présente loi.

### Sanctions

**Art. 31.** (Loi du 12 novembre 1971) « Les infractions aux articles 6, 7 alinéa 4, 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. »

Le livre 1<sup>er</sup> du Code pénal ainsi que la loi du 18 juin 1879 portant attribution aux Cour et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes, modifiée par celle du 16 mai 1904, sont applicables aux dites infractions.

### Dispositions transitoires

**Art. 32.** Les dispositions de la présente loi sont également applicables aux engagements en cours lors de sa mise en vigueur.

Les avantages éventuels existant en faveur de l'employé avant la mise en vigueur de la présente loi, ne peuvent être abrogés à son égard.