

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



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

A — N° 61

11 août 1998

---

**Sommaire**

- Loi du 7 juillet 1998 modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes ..... page 1064**
- Loi du 7 juillet 1998 portant modification a) de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974, b) de l'article 25 du code des assurances sociales ..... 1066**
-

**Loi du 7 juillet 1998 modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 28 mai 1998 et celle du Conseil d'Etat du 9 juin 1998 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** La loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel est modifiée et complétée comme suit;

1° Il est introduit entre les articles 11 et 12 un article 11bis libellé comme suit:

«**Art 11bis.** (1) Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire, désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres et pour la durée de son mandat, un-e délégué-e à l'égalité.

(2) Le/la délégué-e a l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

A cet effet, sans préjudice des attributions que peuvent lui conférer d'autres dispositions légales, le/la délégué-e à l'égalité, agissant seul-e ou de concert avec la délégation du personnel, dans les domaines de sa mission, est notamment habilité-e

a) à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés;

b) à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise; c) à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes telles que couvertes par l'article 2 (3) in fine de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;

d) à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;

e) à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;

f) à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du Travail et des Mines de toute plainte ou observation;

g) à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;

h) à veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'établissement;

i) à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;

j) à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'établissement soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le/la délégué-e à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'établissement sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures visé au paragraphe (4) ci-après;

k) à émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'établissement, sans préjudice du dernier alinéa de l'article 10 (2) ci-dessus.

(3) Sont applicables au délégué ou à la déléguée à l'égalité les articles 16, 17, 21, 32 et 33 alinéa 1 de la présente loi.

(4) En vue de la réalisation des missions définies par le présent article, le crédit d'heures prévu à l'article 21, paragraphe (2) est majoré à raison

– de quatre heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 15 et 25 travailleurs;

– de six heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 26 et 50 travailleurs;

– de huit heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 51 et 75 travailleurs;

– de dix heures rémunérées par mois, si l'établissement occupe régulièrement entre 76 et 150 travailleurs;

– de quatre heures par semaine, si l'établissement occupe régulièrement plus de 150 travailleurs;

Ce crédit d'heures supplémentaire est réservé à l'usage exclusif du/de la délégué-e à l'égalité.

(5) L'employeur doit laisser au/à la délégué-e le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

Le/la délégué-e à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les établissements dont le nombre total des travailleurs n'excède pas 150».

2°: A l'article 13 il est ajouté un troisième alinéa dont la teneur est la suivante:

«De même, le chef d'entreprise est obligé de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.»

3°: A l'article 14, paragraphe 1er les mots «et du/de la délégué-e à l'égalité» sont ajoutés à la suite des mots «de la délégation du personnel».

4°: A l'article 15 le premier alinéa est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant:

«Chaque travailleur a le droit d'accéder deux fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent; il peut à cette occasion se faire assister par un membre de la délégation ou par le/la délégué-e à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le travailleur.»

5°: L'article 34 est modifié et complété comme suit:

A) Au paragraphe 1er le bout de phrase commençant par «Pendant la durée de leur mandat» et se terminant par «ne peuvent être licenciés» est supprimé et remplacé par le bout de phrase suivant:

«Pendant la durée de leur mandat les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s»

B) Au paragraphe 3 les mots «ou délégué-e à l'égalité» sont ajoutés à la suite des mots «travailleur membre d'une délégation».

6°: A l'article 35 les mots «et des anciens/anciennes délégué-es à l'égalité» sont ajoutés à la suite des mots «licenciements des anciens membres des délégations du personnel».

7°: A l'article 39, alinéa 1er les mots «soit à la désignation d'un-e délégué-e à l'égalité, soit à l'exercice de sa mission» sont ajoutés à la suite des mots «soit à son fonctionnement», après l'ajout d'une virgule.

**Art. II:** La loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes est modifiée et complétée comme suit:

1°: A la suite de l'article 11 il est inséré un nouvel article 11bis qui prend la teneur suivante:

«Dans l'exercice de ses attributions le comité mixte d'entreprise veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

2°: Le deuxième alinéa de l'article 17 est remplacé par les alinéas suivants:

«Les représentants du personnel sont tenus de faire rapport régulièrement aux délégués du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité sur les activités menées par le comité mixte.

Ils remettent au/à la délégué-e à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 4 du premier alinéa de l'article 7 ci-dessus, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article 19 (1) ci-après. En ce dernier cas, le/la délégué-e à l'égalité est tenu-e de garder le secret concernant ces critères, sauf à saisir l'Inspection du Travail et des Mines de ceux qui violent le principe de l'égalité de traitement.»

#### **Disposition transitoire et entrée en vigueur**

**Art. III:** Par dérogation à l'article I, 3° ci-dessus il sera procédé à la désignation du premier/ de la première délégué-à l'égalité dès l'entrée en vigueur de la présente loi, et au plus tard dans les deux mois qui suivent l'entrée en vigueur.

**Art. IV:** La présente loi entre en vigueur le premier du mois suivant celui de sa publication au Mémorial.

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

*La Ministre de la Promotion Féminine,*

**Marie-Josée Jacobs**

*Le Ministre des Finances,*

*Ministre du Travail et de l'Emploi,*

**Jean-Claude Juncker**

*La Ministre de l'Education Nationale et de la*

*Formation Professionnelle,*

**Erna Hennicot-Schoepges**

Palais de Luxembourg, le 7 juillet 1998.

Pour le Grand-Duc:

Son Lieutenant-Représentant

**Henri**

Grand-Duc héritier

**Loi du 7 juillet 1998 portant modification a) de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974, B) de l'article 25 du code des assurances sociales.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 28 mai 1998 et celle du Conseil d'Etat du 9 juin 1998 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Article 1<sup>er</sup>.** La loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974 est modifiée et complétée comme suit:

1° L'intitulé est changé en celui de «loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail».

2° Sans préjudice des dispositions de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et de la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, l'article 2 de la loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail prend la teneur suivante:

«**Art. 2.** Au sens de la présente loi et de ses règlements d'exécution le terme «femme salariée» désigne toute personne du sexe féminin, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariée ou non, affiliée, à titre de salariée, à un régime de sécurité sociale luxembourgeois;

le terme de «femme enceinte» désigne toute femme salariée en état de grossesse, qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double du certificat vaut accusé de réception;

le terme «enfant» désigne tout enfant, qu'il soit né d'un mariage ou non.»

3° L'article 3 prend la teneur suivante:

«**Art. 3.** (1) La femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Cette période, dite congé prénatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non pris est ajoutée au congé postnatal tel que défini au paragraphe (2) ci-après.

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite.

(2) La femme ayant accouché ne peut être occupée pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

La durée du congé postnatal est portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour la mère allaitant son enfant.

Par accouchement prématuré au sens de la présente loi et de ses règlements d'exécution il faut entendre l'accouchement avant l'achèvement de la trente-septième semaine de la grossesse.

L'allaitement doit être attesté par un certificat médical qui ne peut être délivré avant la cinquième semaine suivant l'accouchement et qui doit être envoyé à l'employeur par lettre recommandée à la poste avant la septième semaine suivant l'accouchement. La signature apposée par l'employeur sur le double du certificat vaut accusé de réception.

Lorsque l'allaitement se prolonge au-delà du congé postnatal, un certificat médical doit être produit à la demande de l'employeur, en vue de l'application des articles 5, 6 et 7 (3) ci-après, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés.»

(3) La durée totale du congé de maternité en application des paragraphes (1) et (2) qui précèdent ne peut excéder vingt semaines, sauf en cas d'accouchement après la date prévue par le médecin.

(4) Ces dispositions ne préjudicient pas aux dispositions légales ou réglementaires en cas de maladie résultant de la grossesse.

(5) A l'expiration du congé de maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait au moment de son départ. La demande de réembauchage de la femme ainsi que l'offre consécutive faite par l'employeur et enfin le refus de cette offre par la femme doivent être faites par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.»

4° L'article 5 prend la teneur suivante:

«**Art. 5.** (1) Il est interdit à l'employeur d'affecter les femmes enceintes et celles ayant accouché, jusqu'à l'expiration du troisième mois qui suit l'accouchement, à des travaux physiques pénibles ou à des travaux au cours desquels

elles seraient exposées aux effets nuisibles de substances ou de radiations nocives, ionisantes ou non, de poussières, de gaz ou d'émanations, de la chaleur, du froid, de l'humidité, de bruit, de chocs ou de trépidations.

En cas d'allaitement cette interdiction est prolongée jusqu'à la fin de l'allaitement.

(2) Sont notamment considérés comme tombant sous l'application du paragraphe qui précède:

- a) le soulèvement ou le transport, comportant des risques notamment dorso-lombaires, de charges dont le poids dépasse cinq kilos;
- b) à partir du cinquième mois de la grossesse, les travaux nécessitant la station debout, sauf s'il est permis d'utiliser un siège pour de brèves périodes de repos;
- c) les travaux dont l'exécution exige des mouvements fréquents de flexion ou une position accroupie ou penchée constante;
- d) le maniement d'outils et le service de machines exigeant dans une large mesure l'usage des pieds;
- e) l'écoçage du bois;
- f) la conduite de moyens de locomotion;
- g) le travail à la tâche ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme ainsi que les travaux à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit;
- h) les travaux qui les exposent plus particulièrement à des maladies professionnelles du fait de leur grossesse;
- i) toutes les activités liées au travail, qui les exposent aux risques d'accident, notamment aux risques de chuter ou de glisser;
- j) les travaux qui les exposent à la fatigue physique ou mentale;
- k) les travaux qui les exposent à des agents biologiques tels que la toxoplasme et le virus de la rubéole ainsi qu'à ceux des groupes de risque 2, 3 et 4 au sens de l'article 2 point d) 2, 3 et 4 du règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail;
- l) les travaux qui les exposent à des agents chimiques tels que le mercure et ses dérivés, le monoxyde de carbone, le plomb et ses dérivés, les médicaments antimétaboliques et les agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle ainsi qu'aux substances étiquetées R40, R45, R46 et R47 par la loi du 15 juin 1994 concernant la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses et aux agents chimiques figurant dans l'annexe I du règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes;
- m) les travaux qui les mettent en contact avec les procédés industriels figurant à l'annexe I du règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes;
- n) les travaux dans une atmosphère de surpression élevée, par exemple dans des enceintes sous pressions, plongée sous-marine;
- o) les travaux souterrains miniers.

(3) Les mères allaitant leur enfant au-delà des périodes de congé visées au paragraphe (2) de l'article 3 de la présente loi ne peuvent être employées aux travaux énumérés aux paragraphes (1) et (2) sub a), c), d), e), g), h), i), j), k), l), m), n) et o).

L'employeur, sur avis d'un médecin du service de santé au travail compétent, détermine les travaux ou affectations d'emploi des femmes enceintes, accouchées et allaitantes visées ci-dessus, auxquels elles ne peuvent être affectées en vertu du présent article.

(4) L'employeur a l'obligation de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise ainsi qu'à la délégation du personnel et au/à la délégué-e chargé de veiller à l'égalité entre salariés féminins et masculins, s'il en existe, la liste des travaux auxquels les femmes enceintes, accouchées et allaitantes ne peuvent être affectées, la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes ainsi que pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.»

5° L'article 6 prend la teneur suivante:

«**Art. 6.** (1) Dans le cas où, de l'avis d'un médecin du service de santé au travail compétent, il n'est pas possible moyennant aménagement provisoire du temps et/ou des conditions de travail d'éliminer les risques déterminés par les dispositions de l'article 5, paragraphes (1), (2) et (3) de la présente loi, l'employeur est tenu de donner aux femmes enceintes, aux femmes accouchées pendant les huit semaines qui suivent les périodes de congé visées au paragraphe (2) de l'article 3 de la présente loi ainsi qu'aux femmes allaitant leur enfant, une autre affectation avec maintien du salaire antérieur.

(2) Si le changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis d'un médecin du service de santé au travail compétent, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.»

6° L'article 7 prend la teneur suivante:

«**Art. 7.** (1) La prestation d'heures supplémentaires par les femmes enceintes et les accouchées allaitant leur enfant est interdite.

Est considéré 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.

(2) Les femmes enceintes au sens de l'article 2 bénéficient d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux, tels que prévus par l'article 1 de la loi du 20 juin 1977 ayant pour objet 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

(3) A leur demande, il doit être accordé au cours d'une journée normale de travail aux femmes allaitant leur enfant un temps d'allaitement réparti en deux périodes de quarante-cinq minutes chacune, se plaçant respectivement au début et à la fin de leur horaire journalier normal du travail. Si la journée de travail n'est interrompue que par une pause de moins d'une heure, les deux périodes peuvent être ramenées à un seul temps d'allaitement d'au moins quatre-vingt-dix minutes. La même disposition est applicable en cas d'impossibilité de la femme d'allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail. Le temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal.»

7° L'article 10, paragraphe (1) est remplacé par le texte suivant:

«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 médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, la salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.»

8° L'article 10, paragraphe (2), est complété par un alinéa 2 ayant la teneur suivante:

«Lorsqu'une salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement.»

9° L'article 14 prend la teneur suivante:

«**Art. 14.** Les infractions aux dispositions des articles 3, 4, 5, 6, 7 et 10 de la présente loi seront punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de dix mille et un à un million de francs ou d'une de ces peines seulement.»

**Article II.** L'article 25 du code des assurances sociales est complété par un alinéa 2 ayant la teneur suivante:

«L'indemnité pécuniaire de maternité est également accordée en cas de dispense de travail prévue au deuxième alinéa de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail.»

L'alinéa 2 actuel devient l'alinéa 3 nouveau.

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

*La Ministre de la Promotion Féminine,*

**Marie-Josée Jacobs**

*Le Ministre des Finances,  
Ministre du Travail et de l'Emploi,*

**Jean-Claude Juncker**

*La Ministre de la Sécurité Sociale,*

**Mady Delvaux-Stehres**

*Le Ministre de la Santé,*

**Georges Wohlfart**

*Le Ministre de la Justice,*

**Luc Frieden**

Palais de Luxembourg, le 7 juillet 1998.

Pour le Grand-Duc:

Son Lieutenant-Représentant

**Henri**

Grand-Duc héritier

Doc. parl. 4278; sess. ord. 1996-1997 et 1997-1998; Dir. 92/85.