

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 13

23 février 1999

Sommaire

PLAN D'ACTION NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI 1998

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 page 190

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

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 3 février 1999 et celle du Conseil d'Etat du 9 février 1999 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons:

Article 1. La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que les dispositions de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont abrogées et remplacées par les articles 1er à 25 suivants, dont l'intitulé prend la teneur suivante: "Loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes".

Chapitre 1^{er}. Le contrat d'auxiliaire temporaire

Art. 1^{er}. Le contrat d'auxiliaire temporaire entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi a pour objectif d'assurer à ce dernier, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

Le contrat-type écrit entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. 2. L'Administration de l'emploi peut proposer des contrats d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé et auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif, aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. 3. (1) Après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise, le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire le soumet au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi en l'accompagnant de toutes indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que, le cas échéant, sur le plan de formation.

(2) Au cours de la mise au travail temporaire le jeune suivra, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation et de son occupation, des cours de formation décidés et/ou organisés par l'Administration de l'emploi et le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, avec la coopération d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

(3) Un tuteur sera désigné par le promoteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire.

(4) Le délégué à l'emploi des jeunes procédera, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles patronales et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de possibilités de mises au travail temporaires.

S'il y a lieu, il établira, ensemble avec les employeurs, des programmes-type de formation pour une branche ou un secteur déterminé.

Art. 4. Le contrat d'auxiliaire temporaire est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale ne puisse dépasser douze mois.

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, ainsi que pour les communes et syndicats de communes, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une seconde prolongation de six mois au maximum.

Art. 5. (1) L'employeur est tenu de verser au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'auxiliaire temporaire qui ne sera pas tenu de suivre des cours de formation tels que visés à l'article 3, paragraphe (2) a droit à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures, a droit respectivement à quatre-vingt pour cent ou à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité versée en application des alinéas qui précèdent. Jusqu'au 31 juillet 2003, le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public de l'Etat.

(4) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(5) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

(6) L'employeur peut en outre, à titre facultatif, verser une prime de mérite à l'auxiliaire temporaire.

Art. 6. (1) L'auxiliaire temporaire est autorisé à s'absenter, jusqu'à huit heures par mois, avec maintien de son indemnité, en vue de répondre à des offres d'emploi.

L'auxiliaire temporaire ne peut refuser un autre emploi approprié qui lui est proposé, à moins qu'il ne convienne par écrit avec l'employeur de convertir le contrat d'auxiliaire temporaire venu à expiration en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d'apprentissage .

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(3) L'employeur peut résilier le contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Art. 7. Sans préjudice des dispositions de l'article 6, sont applicables au contrat d'auxiliaire temporaire les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 8, 9, 11 et 12, alinéa 2 ainsi que des articles 15 et 27.

Art. 8. Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même de l'auxiliaire temporaire qui refuse de suivre les mesures de formation ou l'établissement d'un bilan de compétences, conformément à l'article 3, paragraphe (2) de la présente loi.

Art. 9. A l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

Art. 10. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la procédure d'admission dans la fonction publique, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien auxiliaire temporaire, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'employeur doit informer en temps utile son ancien auxiliaire temporaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 11. Lorsqu'à l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du contrat d'auxiliaire temporaire ne puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Il en sera de même pour le contrat d'auxiliaire temporaire qui aura été prorogé pour une nouvelle période.

Chapitre 2. - Le stage d'insertion

Art. 12. Un stage d'insertion, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. 13. Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage d'insertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage d'insertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 14. (1) Le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, versée par l'Administration de l'emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

Jusqu'au 31 juillet 2003, le fonds pour l'emploi prend en charge soixante-cinq pour cent de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(3) L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 15. Le placement en stage d'insertion est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'emploi, soit directement, soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

La convention-cadre fixe notamment les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi placés en stage d'insertion.

Art. 16. Le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 17. En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire qui est redevenu chômeur et dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 18. Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 3. Dispositions communes

Art. 19. (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé occupant au moins 100 travailleurs salariés, sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de un pour cent de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

Les dispositions prévues à l'alinéa qui précède sont mises en vigueur par règlement grand-ducal, le comité de coordination tripartite visé à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, entendu en son avis, sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

Art. 20. (1) Est puni d'une amende de dix mille et un à quatre cent mille francs l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) de l'article 19.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés des personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

(2) Le numéro 11 de l'article 1er sous B de la loi du 26 février 1973 portant extension de la compétence des tribunaux de police en matière répressive est complété comme suit:

«31° La loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes».

Art. 21. Au cas où l'indemnité, versée au jeune en application des articles 5 et 14 de la présente loi, est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par le jeune avant le début de son contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Chapitre 4. - Prime d'orientation

Art. 22. Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'emploi, qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le cou-

vert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 5. - Aides à la promotion de l'apprentissage

Art. 23. Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions désigne chaque année les métiers et les branches économiques éligibles pour l'attribution de l'aide, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 6. - Dispositions transitoires

Art. 24. (1) Les contrats de stage-initiation et d'auxiliaires temporaires conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à être régis par les dispositions sous l'empire desquelles ils ont été conclus.

(2) En attendant l'entrée en vigueur des règlements grand-ducaux prévus par la présente loi, les règlements grand-ducaux pris sur la base de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et sur la base de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 restent en vigueur.

Chapitre 7. - Surveillance de l'application de la loi

Art. 25. La surveillance de l'application des dispositions des articles 1er à 25 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines dans les limites de leurs compétences respectives.

Article II. – La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifiée comme suit:

1. Les points 8, 9, 10 et 16 du paragraphe (1) de l'article 2 sont remplacés par les dispositions suivantes:

«8. du remboursement à l'employeur de la quote-part du fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article 5 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.

9. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article 3 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

10. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, conformément aux articles 3, paragraphe (2) et 12 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes ainsi qu'à l'article 34 de la présente loi ;

16. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique visée à l'article 25 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.»

2. L'article 2, paragraphe (1), est complété par les points 26 à 34 suivants:

«26. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article 14 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

27. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle, prévu au chapitre 3bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

28. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article 43 de la présente loi.

29. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article 44 de la présente loi.

30. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article 15, paragraphes (2) et (3) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

31. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article 45 de la présente loi.

32. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article 21 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

33. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.

34. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité.»

3. L'article 7bis est remplacé par le texte suivant :

«**Art. 7bis.** (1) Pour les années d'alimentation du fonds pour l'emploi, les huiles minérales légères et les gasoils ci-après destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et utilisés comme carburant, qui sont mis à la consommation dans le pays, sont soumis à un droit d'accises autonome additionnel dénommé contribution sociale ne pouvant dépasser les taux suivants par 1000 litres à la température de 15° C:

essence au plomb	2.750 francs
essence sans plomb	2.750 francs
gasoil	250 francs.

(2) Les conditions d'application du présent article sont arrêtées par voie de règlement grand-ducal.

(3) Sont applicables au droit d'accises autonome additionnel les dispositions légales et réglementaires relatives au droit d'accises sur les huiles minérales.

4. A l'article 8, point 2, le taux de la contribution de chaque commune est fixé à 0%.

5. Il est complété par un chapitre 3bis nouveau intitulé: Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.

Ce chapitre comprend les articles 34 à 41 nouveaux :

Art. 34. Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le pré-dit bilan de compétences.

Art. 35. Le demandeur d'emploi, admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 36. (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité de stage versée par l'Administration de l'emploi à charge du fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

(3) L'indemnité visée au paragraphe (2) qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 37. Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée, la participation de l'entreprise est ramenée, jusqu'au 31 juillet 2003, à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des députés peut modifier les taux prévus à l'alinéa qui précède sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à soixante-quinze pour cent.

Art. 38. En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme autre revenu pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Art. 39. Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise, et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 40. (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

L'employeur doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

(2) Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Art. 41. La surveillance de l'application des dispositions des articles 34 à 40 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines dans les limites de leurs compétences respectives.

6. L'article 34 devient l'article 42 nouveau. Le paragraphe 1 de cet article est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit:

«Toutefois, pour la computation de la période de stage de cinq ans visée à l'alinéa qui précède, les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont cumulables à la condition que l'indépendant ait exercé une activité indépendante depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation.»

7. Il est intercalé, à la suite du chapitre 4, un chapitre 4bis libellé comme suit: Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active.

Ce chapitre comprend les articles 43 à 45 nouveaux avec la teneur suivante:

Art. 43. Au cas où la convention collective de travail prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche de chômeurs, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, une prime correspondant au montant des cotisations sociales dues pour le salarié nouvellement embauché, inscrit à l'Administration de l'emploi avant son embauche.

Le paiement de la prime cesse dès que le chômeur embauché quitte l'entreprise.

Art. 44. (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à plein temps vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à plein temps ou si elle concerne un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi versera à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1) du présent article.

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à plein temps, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(4) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

Art. 45. Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les parents en situation monoparentale disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le Service national d'action sociale ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

8. Les articles 35 à 43 deviennent les articles 46 à 54 nouveaux.

9. L'article 35, devenu article 46 nouveau, point 2. prend la teneur suivante :

«2. Les décisions portant attribution, maintien, reprise, prorogation, refus ou retrait de l'indemnité de chômage, suspension de la gestion du dossier et retardement du début de l'indemnisation, ainsi que les décisions ordonnant le remboursement des indemnités sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet.

Les décisions portant refus d'attribution, refus de maintien, refus de prorogation, retrait de l'indemnité, suspension du traitement du dossier et retardement du début de l'indemnisation doivent être motivées et notifiées au requérant par lettre recommandée à la poste.»

Article III. Les articles 9, 13 à 16 et 28 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi sont modifiés comme suit:

1. L'article 9 prend la teneur suivante:

«**Art. 9.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par le présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de dix mille à cent mille francs.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le tribunal administratif qui statue comme juge de fond.

En cas de récidive, l'article 41 est applicable.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir notamment les données suivantes:

a) l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;

b) les conditions de travail et de rémunération offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.»

2. L'article 13 prend la teneur suivante:

«**Art. 13.** L'obligation d'informer l'Administration de l'emploi des places vacantes s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Administration de l'emploi s'abstiendra de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.»

3. L'article 14 prend la teneur suivante:

«**Art. 14.** (1) Le placement au sens de la présente loi relève de la compétence de l'Administration de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace Economique Européen, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles 9 et 13.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Administration de l'emploi sont gratuites.»

4. L'article 15 prend la teneur suivante:

«**Art. 15.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux.

Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Administration de l'emploi, verront la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément à la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est retardé d'autant.

(2) Les agents de placement peuvent, de l'accord du directeur de l'Administration de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou à un examen psychologique.

(3) Les frais occasionnés par ces examens sont à charge du fonds pour l'emploi.»

5. L'article 16 prend la teneur suivante:

«**Art. 16.** (1) Le recrutement de travailleurs non ressortissants de l'Espace Economique Européen dans les Etats non membres de l'Espace Economique Européen est de la compétence exclusive de l'Administration de l'emploi.

(2) Dans ce cas, l'Administration de l'emploi peut, sur demande préalable, autoriser un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle d'employeurs, à recruter des travailleurs.

(3) Cette demande spécifiera:

- a) les postes de travail offerts, leur nombre et les qualifications requises;
- b) la période pendant laquelle le recrutement sera effectué;
- c) le ou les lieux de recrutement;
- d) les conditions de recrutement, d'embauchage et de travail offertes aux travailleurs;
- e) les personnes chargées du recrutement.

(4) L'autorisation prévue au paragraphe (2) du présent article peut être révoquée si les conditions de recrutement prescrites par l'Administration de l'emploi ne sont pas observées.

(5) Les conditions à remplir par les travailleurs visés au paragraphe (1) du présent article pour l'admission et l'embauchage dans le Grand-Duché de Luxembourg sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires régissant la matière. "

6. Il est ajouté un nouvel article 18bis de la teneur suivante:

«**Art. 18bis.** (1) Un(e) délégué(e) à l'emploi des jeunes, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

(2) Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi.»

7. Le paragraphe (2) de l'article 28 prend la teneur suivante:

«**Art. 28.** (2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme travailleurs handicapés sont assurés par le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi.»

Article IV. La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifiée comme suit:

1. Les articles 1^{er}, 3, 4, 9 et 11 figurant sous l'article B sont modifiés comme suit:

a. L'article 1^{er} prend la teneur suivante:

«**Art. 1^{er}.** Ont la qualité de travailleurs handicapés au sens de la présente loi et sous réserve des dispositions des alinéas 2, 3 et 4 qui suivent, les accidentés du travail, les invalides de guerre ainsi que les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial.

Est à considérer comme accidenté du travail tout travailleur qui, par suite d'un accident de travail survenu auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme invalide de guerre, tout Luxembourgeois et tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne, qui par suite d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme personne ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, tout Luxembourgeois, tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne et tout non-ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne travaillant auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, dont la capacité de travail se trouve réduite par suite d'une cause de maladie, de causes naturelles ou accidentelles de trente pour cent au moins.»

b. Les paragraphes (2) et (3) de l'article 3 prennent la teneur suivante:

«(2) Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, la commission susvisée peut proposer au directeur de l'Administration de l'emploi, selon l'âge du candidat, son degré d'invalidité ou la nature de son invalidité, et sur le vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

(3) Le directeur de l'Administration de l'emploi fixe les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelles.

La forme et le contenu de ces mesures, qui peuvent comporter notamment l'attribution d'une participation au salaire, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, sont déterminés par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

La participation au salaire visée à l'alinéa qui précède peut être limitée dans le temps et est fixée, suivant la gravité du handicap, sans qu'elle puisse être inférieure à quarante pour cent, ni supérieure à soixante pour cent du salaire versé au travailleur handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Cette participation de l'Etat peut être allouée aux employeurs du secteur privé et du secteur communal.

Le taux de la participation aux salaires peut être réduit périodiquement par le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnelle, compte tenu notamment de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du travailleur handicapé au milieu du travail.»

c. Le paragraphe (1) de l'article 4 prend la teneur suivante:

«**Art. 4.** (1) Si le travailleur handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'Administration de l'emploi, il perd ses droits à un des postes réservés aux travailleurs handicapés par l'article 5 qui suit. »

d. Le paragraphe (1), alinéa 1er et le point 1) de l'article 9 prennent la teneur suivante:

«**Art. 9.** (1) Au cas où le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel, décide des mesures d'orientation, de formation ou de rééducation professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage, les frais sont à supporter:

1) par l'Etat, pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, ainsi que pour les invalides de guerre dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre. »

e. Le paragraphe (1) de l'article 11 prend la teneur suivante:

«**Art. 11.** (1) Les décisions de refus ou de retrait visées aux articles 3 et 4 qui précèdent peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la commission spéciale instituée par l'article 35 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet. Cette commission de réexamen est complétée à cet effet par des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques, ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, qui pourront assister aux délibérations avec voix consultative. Il sera nommé un suppléant à chaque représentant des associations privées précitées. La composition et le fonctionnement de cette commission seront déterminés par règlement grand-ducal.»

2. L'article C prend la teneur suivante:

«**Article C:**

L'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé est modifié comme suit:

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux travailleurs handicapés engagés.

L'article 6, alinéa 1^{er} de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est modifié comme suit:

L'employeur occupant un salarié qui, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle, se trouve hors d'état de fournir en son emploi un rendement normal, peut être autorisé par décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article 3 de l'article B de la présente loi, à appliquer à ce travailleur pour le paiement du salaire social minimum un taux d'abattement déterminé.»

Article V. La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est modifiée comme suit:

1. L'article 4 prend la teneur suivante:

«**Art. 4.** (1) La convention collective de travail déterminera obligatoirement:

1. les qualités des parties;
2. son champ d'application professionnel et territorial;
3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation;
4. les conditions de travail dont les parties conviendront.

(2) Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicables, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;
2. des majorations pour travail de nuit, qui ne pourront être inférieures à quinze pour cent de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

(4) La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage; les lignes directrices sur l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet du plan d'action national en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirent réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.»

2. Il est ajouté un article 4bis ayant la teneur suivante:

«**Art. 4bis.** (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède.

Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités d'application de la mesure fixée au paragraphe (1) du présent article.»

Article VI. La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est modifiée comme suit:

1. L'article 4 prend la teneur suivante:

«**Art. 4.** (1) Sans préjudice des articles 4bis, 6 à 10 et 12 à 14 de la présente loi, la durée du travail des ouvriers ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

(2) Les ouvriers peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (1) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens de l'alinéa 1 du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la présente loi.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée au paragraphe qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(5) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ces attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (2) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (2) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.
5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(6) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (2) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (5) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (1) à (5) du présent article deviennent applicables.»

2. Il est ajouté un article 4bis de la teneur suivante:

«**Art. 4bis.** (1) La durée du travail maximale ne pourra dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation sera limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.»

3. L'article 5bis prend la teneur suivante:

«**Art. 5bis.** (1) Tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non-rémunéré de trente minutes au minimum.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(3) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non-rémunérée visée au paragraphe (1) du présent article.

Pour les catégories de personnel définies aux articles 2 et 5, alinéa 2, de la présente loi, un règlement grand-ducal peut déroger à la règle énoncée à l'alinéa 1 du présent paragraphe.»

4. L'article 6 prend la teneur suivante:

«**Art. 6.** La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes 4 à 6 de l'article 4 de la présente loi ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des ouvriers dans les cas et selon les modalités fixés aux articles 7 à 10 qui suivent.»

5. L'article 7 prend la teneur suivante:

«**Art. 7.** Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée du travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'établissement ou l'entreprise concernés.»

6. L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

«**Art. 8.** Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1) de l'article 4, dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les ouvriers peuvent être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Toutefois la durée de travail maximale journalière ne peut pas dépasser dix heures.

Le paragraphe (3) de l'article 4 de la présente loi est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance.»

7. L'article 9 prend la teneur suivante:

«**Art. 9.** Le ministre ayant le travail dans ses attributions pourra autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale du travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe.

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée au paragraphe (1) de l'article 4 de la présente loi.»

8. L'article 10 prend la teneur suivante:

«**Art. 10.** Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront augmenter la durée du travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées 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.»

9. Dans le deuxième alinéa de l'article 11, la référence aux articles 6, 7, 8, 9 et 10 est remplacée par la référence aux articles 4, paragraphes (4) à (6), 6, 7, 8, 9 et 10.

10. L'article 16 prend la teneur suivante:

«**Art. 16.** (1) L'ouvrier a droit, pour chaque heure supplémentaire, à un salaire normal majoré de 25 %.

(2) Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au paragraphe (1) qui précède, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

(3) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le paragraphe (2) du présent article.»

Article VII. La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est modifiée comme suit:

1. L'article 6 prend la teneur suivante:

«**Art. 6.** (1) 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.

(2) Sans préjudice des dérogations prévues au présent article, la durée de travail normale des employés privés ne pourra excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

(3) Les employés privés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (2) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du paragraphe (4), alinéa 1, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné.

En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(5) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(6) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (5) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (3) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (3) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.
5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(7) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (3) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (6) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (2) à (6) du présent article deviennent applicables.

(8) La durée du travail ne pourra en principe dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.

(9) Tout employé privé bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non-rémunéré de trente minutes au minimum.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(10) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non-rémunérée visée à l'alinéa 1 du paragraphe (9) du présent article.

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.

Pour ces mêmes catégories de personnel, un règlement grand-ducal peut déroger à la disposition prévue à l'alinéa 1 du présent paragraphe (10).

(11) La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes (5) à (7) du présent article ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des employés privés dans les cas et selon les modalités suivantes:

1. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée du travail normale hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement concernés.
2. Dans l'entreprise où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les employés privés pourront être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Le paragraphe (4) du présent article est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance.

3. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que des accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront avoir pour effet d'augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées 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.»

2. Les points 6. à 11. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (12) à (17).

3. Le paragraphe (18) nouveau qui remplace le point 12. de l'article 6 prend la teneur suivante:

«(18) L'employé privé a droit pour chaque heure supplémentaire à son salaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 50 %.

Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément à l'alinéa 1 du présent paragraphe, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions qui précèdent.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par les alinéas 2 et 3 du présent paragraphe.

Le salaire horaire normal prévu aux alinéas qui précèdent est calculé selon les dispositions du paragraphe 19 du présent article. "

4. Les points 13. à 19. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (19) à (25). Au paragraphe (24) nouveau, la référence au paragraphe (11) est remplacée par la référence au paragraphe (17).

Article VIII. La loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel est modifiée comme suit:

1. L'article 1^{er} prend la teneur suivante:

«(1) Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Sont applicables les paragraphes (4) à (6) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, ainsi que les paragraphes (5) à (7) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article ne peut excéder de plus de 20 % la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

(4) Le plan d'organisation du travail établira avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dispositions du paragraphe (3) du présent article.

Sont applicables l'article 4, paragraphe (3) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés.»

2. L'article 5 est complété par un point 4° de la teneur suivante:

«4° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en œuvre des dispositions du paragraphe (2) de l'article 1er de la présente loi.»

3. L'alinéa 1^{er} de l'article 6 prend la teneur suivante:

«Est à considérer comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article 5, sous 3° de la présente loi, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article 1er de la présente loi.»

4. La première phrase du paragraphe 4. de l'article 12 prend la teneur suivante:

«L'article 16, paragraphe 1. alinéa 1er de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, prend la teneur suivante:»

Article IX. La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifiée comme suit:

Le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 prend la teneur suivante:

«L'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiendront notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue.»

Article X. La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est modifiée comme suit:

L'article 3 prend la teneur suivante:

«Art. 3. (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé.

(2) Le jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière.

(3) Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum.»

Article XI. La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé est modifiée comme suit:

L'article 16 alinéa 1^{er}, 2^e tiret est remplacé par les tirets suivants:

- «- 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
- 2 jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
- 2 jours en cas de déménagement.»

Article XII. La loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite est modifiée comme suit:

L'alinéa 3 de l'article 6 prend la teneur suivante:

«Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite, avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste libéré par le salarié admis à la préretraite.

Peuvent également être prises en considération les embauches effectuées dans les quatre mois suivant l'admission à la préretraite.»

2. L'alinéa 1 du paragraphe (4) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

«Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois suivant l'admission à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif à la retraite soit établie par l'employeur.»

3. L'alinéa 1 du paragraphe (5) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

«Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste ou la fraction de poste libérée par le salarié admis en préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif soit établie par l'employeur.»

4. L'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

«Le droit au remboursement par le fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.»

5. Le paragraphe (2) de l'article 16-4 prend la teneur suivante:

- «(2) L'embauche compensatrice prévue à l'article 16-2 peut se faire moyennant:
- contrat de travail à temps plein,
 - contrat de travail à temps partiel conformément à la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel,
 - contrat d'apprentissage.»

Article XIII. La loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;

2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers, est modifiée comme suit:

1. Le point a) de l'article 6 prend la teneur suivante :

«L'autorisation d'ouverture de succursales est accordée aux entreprises artisanales et commerciales légalement établies et qui en font la demande.

Un règlement grand-ducal à prendre, sur avis du Conseil d'Etat et sur avis conforme de la commission de travail de la Chambre des Députés pourra déterminer dans différents métiers la qualification professionnelle requise par la personne chargée de la gestion dans une succursale en l'absence du titulaire de l'autorisation d'établissement.»

2. L'article 14 est modifié comme suit:

«**Art. 14.** Pour effectuer dans certains métiers à déterminer par règlement grand-ducal des travaux de réparation et d'entretien ne comportant pas engagement de main-d'œuvre de plus de trois personnes, le ministre compétent peut, sur avis de la commission prévue à l'article 2, attribuer une qualification suffisante:

- a) aux travailleurs reconnus handicapés en application de la loi du 12 novembre 1991;
- b) aux détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle dans la branche ou d'un diplôme reconnu équivalent, ayant une pratique d'au moins 6 ans dans cette branche et ayant suivi des cours de gestion d'entreprise.»

3. Le quatrième alinéa de l'article 15 aura la teneur suivante:

«Des exceptions peuvent être consenties en ce qui concerne les métiers secondaires ou pour des raisons impérieuses, la Chambre des Métiers demandée en son avis.»

4. Le paragraphe (1) de l'article 22 est modifié comme suit:

«**Art. 22.** Les officiers de police judiciaire et les agents de la gendarmerie et de la police sont chargés de rechercher et de constater les infractions réprimées par la présente loi et ses règlements d'exécution. Le Directeur de l'Administration des douanes et accises pourra en outre charger ses agents à partir du grade de brigadier principal de rechercher et de constater ces infractions.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions relatives à la présente loi, les fonctionnaires de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal ont la qualité d'officiers de police judiciaire.

Ils constatent les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Leur compétence s'étend à tout le territoire du Grand-Duché.

Les infractions et tentatives d'infractions aux dispositions des articles 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, alinéa 2, 21 et 25 de la présente loi et à ses règlements d'exécution sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans et d'une amende de dix mille et un à cinq millions de francs ou d'une de ces peines seulement."

Article XIIIbis. La loi du 3 août 1977 ayant pour objet:

I. d'interdire le travail clandestin

II. de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975 est respectivement modifiée et complétée comme suit:

La première phrase de l'article 6 prend la teneur suivante:

«**Art. 6.** Les infractions à la présente loi sont recherchées et constatées par les officiers et agents de la police ou de la gendarmerie, par les agents des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal, par le personnel d'inspection de l'Inspection du travail et des mines à partir de la carrière moyenne et par les fonctionnaires, à partir du grade de commis adjoint, du département délivrant les autorisations d'établissement, dûment mandatés à cet effet par le ministre du ressort.»

Article XIV. La loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat est modifiée comme suit:

1. L'article 2, lettre h, prend la teneur suivante:

«- les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires;

- les autres stations de service pour véhicules automoteurs pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires de premier besoin à condition que la surface de vente nette de ces derniers se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20 m², et ceci sans préjudice des dispositions de la loi du 21 février 1976 ayant pour objet d'instaurer un jour de fermeture hebdomadaire dans les stations de vente de carburant et de lubrifiant pour véhicules automoteurs.»

2. L'article 2 est complété par un point l) qui prend la teneur suivante:

«l) les cinémas et les magasins se trouvant dans un cinéma ou un complexe de cinéma et se limitant exclusivement à la vente d'articles ayant un lien direct avec l'art et la culture du cinéma».

Article XV. La loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue est modifiée comme suit:

Les articles 1^{er}, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 sont remplacés par les dispositions suivantes:

«**Art. 1^{er}.** L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare, en collaboration avec le monde économique et social, à la vie professionnelle en assurant aux élèves une formation générale, sociale, technique et professionnelle. Il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur.»

«**Art. 12.** Les élèves, dont les résultats obtenus avant l'entrée en apprentissage ou au cours de l'apprentissage font apparaître que les objectifs du régime professionnel ne pourront être atteints dans les délais impartis par la loi ou ses mesures d'exécution, peuvent s'inscrire:

- soit à la voie de formation préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) qui vise une insertion socioprofessionnelle des détenteurs de ce certificat;

- soit à la voie de formation préparatoire au certificat de capacité manuelle (CCM) qui prépare à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage dans les professions et métiers concernés.

Les deux voies de formation peuvent être organisées sous forme d'unités capitalisables, à préciser par la voie d'un règlement grand-ducal.

Les détenteurs d'un CIP ou d'un CCM peuvent ultérieurement se préparer au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la formation initiale.

Tout élève ou apprenti désireux de se faire inscrire dans une de ces voies de formation doit présenter une demande à une commission spéciale qui décide de son admissibilité.

La composition et le fonctionnement de la commission spéciale mentionnée à l'alinéa précédent, les conditions d'admission, les modalités de fonctionnement et le contenu ainsi que la liste des professions et métiers dans lesquels un apprentissage préparatoire au CIP ou au CCM est organisé sont déterminés par règlement grand-ducal.»

«**Art. 13.** Les études du régime professionnel sont sanctionnées par un examen de fin d'apprentissage qui se situe à la fin de la dernière année de l'apprentissage et confère, soit un certificat de capacité manuelle (CCM), soit un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

L'examen de fin d'apprentissage est un examen national. Il comprend une partie théorique et une partie pratique, qui peuvent être organisées sous forme intégrée. Les résultats de la formation théorique et pratique de l'année de fin d'apprentissage peuvent être pris en compte.

Les élèves détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, tels que décrits aux articles 14 et 16, sont admissibles à une classe de douzième de la division et section correspondantes du régime professionnel.

Un règlement grand-ducal fixe les modalités suivant lesquelles les détenteurs du certificat d'aptitude technique et professionnelle peuvent être admis à une classe de douzième d'une division et section correspondantes du cycle supérieur du régime technique et du régime de la formation de technicien.»

«**Art. 14.** Le régime de la formation de technicien du cycle moyen est un régime à temps plein préparant aux études de technicien au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen.»

«**Art. 16.** Le régime technique à plein temps du cycle moyen prépare essentiellement aux études du régime technique au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen.»

«**Art. 19.** Le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active.»

«**Art 20.** Le cycle supérieur du régime de la formation de technicien est sanctionné par un examen organisé sur le plan national.

Aux candidats ayant réussi cet examen il est délivré un diplôme de technicien spécifiant la division, ainsi que les branches dans lesquelles les candidats ont été examinés, et certifiant qu'ils sont admissibles à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études.»

«**Art. 25.** Le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation. Il indique les régimes, divisions et sections auxquels l'élève est admis compte tenu de ses capacités et des exigences des études ultérieures.

Les modalités de l'établissement et de l'application du profil d'orientation ainsi que les modalités de recours sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une information annuelle sur les possibilités de recrutement des entreprises luxembourgeoises est fournie par l'Administration de l'emploi et jointe au profil d'orientation.»

«**Art. 26.** L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'indemnité d'apprentissage est à payer par le patron formateur, alors que le complément d'indemnité est supporté pour les chômeurs par le fonds pour l'emploi et pour les non-chômeurs par des crédits budgétaires à prévoir dans le budget du Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

Les modalités d'admission et les conditions de séjour dans les différentes classes ainsi que les conditions d'attribution du complément d'indemnité visé aux alinéas 2 et 3 du présent article sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.»

«**Art. 28.** Les mesures suivantes nécessaires à l'exécution de la présente loi sont déterminées par règlement grand-ducal:

1. l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique;
2. l'admission des élèves dans les différentes classes de l'enseignement secondaire technique;

3. l'organisation des examens et la certification.»

«**Art. 30.** Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

- répondre à d'éventuels besoins particuliers des enfants de migrants;
- offrir à des élèves âgés de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité;
- offrir à des élèves qui se trouvent exclus de l'école la possibilité de réintégrer une formation. Au besoin, d'autres institutions, publiques ou privées, peuvent être chargées, par le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, sur base d'une convention, d'une partie ou de l'intégralité de la mesure de réinsertion.»

Article XVI. La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle est modifiée comme suit:

Le paragraphe (1) de l'article VII est remplacé par la disposition suivante:

«Il est créé un pool de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement ainsi que le directeur du CPOS dans les domaines suivants:

- le maintien de la discipline par la surveillance des salles de classes, des salles spéciales, des cours de récréation, des structures d'accueil,
- la tenue des études surveillées,
- la surveillance des classes momentanément sans titulaire,
- le remplacement de titulaires absents avec l'obligation d'occuper les élèves utilement,
- la participation à l'organisation d'activités périscolaires,
- la participation à l'organisation de l'orientation scolaire.

Ces mêmes personnes pourront être chargées de travaux administratifs par le directeur. Elles ne sont pas chargées de leçons d'enseignement.»

Article XVII. La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

L'alinéa 3 du paragraphe (1) de l'article 11 est modifié comme suit:

«Le montant de la contribution sociale visée à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, et qui s'applique aux biens spécifiés audit article, vient en déduction des prix de ces biens relevés par le STATEC pour l'établissement de l'indice des prix à la consommation publié sur la base 100 au 1^{er} janvier 1948.»

Article XVIII. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1. Le point 1^{er}, point 3 est complété comme suit :

«- l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins.»

2. A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

«Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29 bis ou 30, paragraphe 1^{er}, ci-après.»

3. A l'article 28, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

«l) le congé parental

m) le congé pour raisons familiales.»

4. Entre les articles 29 et 30 sont intercalés les articles 29bis et 29ter nouveaux libellés comme suit:

«Art. 29bis.- Congé parental.

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

«Art. 29ter.- Congé pour raisons familiales.

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article.»

5. Entre les alinéas 1^{er} et 2 du point 1. de l'article 30 est inséré le texte suivant:

«Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe.»

6. Entre les alinéas 1^{er} et 2 point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:

«Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe.»

Article XIX. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

1. A l'article 29, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

«k) le congé parental

l) le congé pour raisons familiales.»

2. Entre les articles 30 et 31 sont intercalés les articles 30bis et 30ter nouveaux libellés comme suit:

«Art. 30bis.- Congé parental.

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

«Art. 30ter.- Congé pour raisons familiales.

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal détermine les mesures d'exécution du présent article.»

3. Entre les alinéas 1^{er} et 2 du point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:

«Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe.»

4. Entre les alinéas 1^{er} et 2 du point 1. de l'article 32 est inséré le texte suivant:

«Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe.»

Article XX. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

A l'alinéa 1^{er} de l'article 109, le numéro 1a est complété in fine par la phrase suivante:

«La limitation de la déduction des intérêts débiteurs ne s'applique cependant pas aux intérêts qui sont en relation économique avec un prêt contracté par l'alloté à des fins de financement d'une soule à verser à des cohéritiers dans le cadre de la transmission - par voie de partage successoral - d'une entreprise visée à l'article 14 dans les conditions de l'article 37.»

Article XXI. La loi modifiée du 1^{er} décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal est modifiée comme suit:

1. Au paragraphe 8 les dispositions des numéros 5 et 6 sont supprimées.

2. Au paragraphe 11, alinéa 3, l'abattement de «neuf cent mille francs» est remplacé par un abattement de «un million deux cent mille francs».

Article XXII. La loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit:

L'article 4 est complété par un alinéa 3, libellé comme suit:

«Toutefois, le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

Article XXIII. La loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi est modifiée comme suit:

L'article 3 est complété par deux alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit:

«Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Dans ce cas, par dérogation aux articles 1 et 2 ainsi qu'à l'alinéa 2 du présent article, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat.»

Article XXIV. Est introduite la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Les articles de la loi précitée prennent la teneur suivante :

«Article 1^{er}.

Il est institué un congé spécial dit «congé parental» auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée «le parent», qui:

a) élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales. Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux a été accordé; est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1^{er} (4) et (5) du code des assurances sociales ;

b) s'adonne principalement à l'éducation du ou des enfants, visés au point a) du présent article, et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail ;

c) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;

d) est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit depuis au moins une année précédant le début du congé parental auprès d'une même entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, selon les mêmes conditions.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, la personne y définie, qui est obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques qui ne lui sont pas imputables, peut être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur, si au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, elle a été légalement occupée pendant douze mois sur un lieu de travail et auprès d'une entreprise tels que définis à l'alinéa qui précède.

e) - soit est affilié obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé ;

- soit est en activité de service en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier d'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions du présent chapitre les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'application du présent article.

Article 2.

Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1^{er}, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Par dérogation aux alinéas qui précèdent, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, pour le travail à plein temps de 2 mois et pour le travail à mi-temps de 4 mois, pour chaque enfant à partir du deuxième.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 1^{er} cesse d'être remplie.

Article 3.

(1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.

Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 8 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

(2) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(3) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(4) L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(6) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, la priorité sera accordée à la mère.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) ci-avant, le parent, qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(8) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(9) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Article 4.

(1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le parent exerçant une activité indépendante, qui entend prendre son congé parental, doit notifier le début du congé à la Caisse nationale des prestations familiales dans les formes et délais prévus aux paragraphes (1) et (2).

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Article 5.

(1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4, paragraphe (1).

(2) L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 4, paragraphe (2) et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre ouvriers et employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de 2 mois est porté à 6 mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou apaiser les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Article 6.

(1) Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article 4 paragraphes (1) et (2) et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze 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 recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 3, point 4, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, point 5.

(6) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(7) La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 1er point e) ci-avant.

(8) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Article 7.

(1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Article 8.

(1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite "l'indemnité", qui est fixée à 11.000.- francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500.- francs par mois pour le congé à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisation d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la Caisse nationale des prestations familiales du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Article 9.

(1) Le paiement de l'indemnité prévue à l'article 8 incombe à la Caisse nationale des prestations familiales dénommée ci-après «la Caisse». Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (4), et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (5).

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à la demande et notifiée à la Caisse conformément à l'article 4, paragraphe (3).

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe (2), un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues à l'article 1^{er} n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 5, alinéa final.

(5) L'indemnité demandée conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

(6) Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

(7) Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la Caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

(8) Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et les communes à la Caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

(9) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

Article 10.

(1) En cas de paiement de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature, le parent bénéficiaire n'a pas droit, pour le même enfant, à l'indemnité prévue à l'article 8. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 8.

(2) L'indemnité accordée conformément à l'article 8 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de 2 ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1^{er} août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

(3) L'indemnité est suspendue pendant la période visée à l'article 6 (2) de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail.

(4) Les indemnités accordées en vertu de la présente loi sont intégralement mises en compte en vue de la détermination des prestations de revenu minimum garanti prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

Article 11.

(1) Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création du fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

(2) La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat.

Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor.

Article 12.

Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Article 13.

Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit "congé pour raisons familiales".

Article 14.

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le travailleur salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

Article 15.

La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Article 16.

L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Article 17.

(1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article 16 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 et de l'article 34, paragraphe (2), 2) troisième alinéa de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe (2) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article 16, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article 35, paragraphe (3), sous 2. de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit de l'employé privé le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Article 18.

Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Chapitre 3.- Dispositions finales**Article 19.**

Il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduite en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.

La présente loi est mise en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Les dispositions du chapitre 1^{er} sur le congé parental peuvent être invoquées par les parents du chef des enfants nés après le 31 décembre 1998 ou dont la procédure d'adoption est introduite auprès du tribunal compétent après cette date.

Pour les enfants nés entre le 31 décembre 1998 et l'entrée en vigueur de la présente loi, par exception aux délais prévus à l'article 4 de la présente loi, le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans la quinzaine après la mise en vigueur de la présente loi.

La demande pour l'indemnité pécuniaire de congé parental prévue à l'article 8 doit parvenir à la Caisse pendant le mois qui suit la mise en vigueur de la présente loi.»

Article XXV. Dispositions modifiant le Code des assurances sociales

Le Code des assurances sociales est modifié comme suit:

1. L'article 9 est complété par un alinéa 2 libellé comme suit:

«L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes déterminées par référence à l'article 15 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

2. L'article 12, alinéa 3, est complété à la suite des termes «par les statuts» par les termes «, sauf si la prestation est due au titre de l'article 9, alinéa 2»

3. A l'article 28, alinéa 2, les termes «sauf pour le financement de l'assurance maternité conformément à l'article 40» sont remplacés par les termes «sauf pour le financement des prestations de maternité et des indemnités pécuniaires dues en cas de congé pour raisons familiales conformément à l'article 40».

4. L'intitulé précédant l'article 40 prend la teneur suivante «Financement des prestations de maternité et des prestations dues au titre d'un congé pour raisons familiales»

5. L'article 40, alinéa 1, est complété à la suite des termes «prévu à l'article 26» par les termes «ainsi que l'indemnité pécuniaire de maladie due au titre de l'article 9, alinéa 2».

6. L'article 171, alinéa 1, est complété par un numéro 16), libellé comme suit:

«les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

7. L'article 240, dernier tiret, prend la teneur suivante:

« à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 16) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre; cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel .»

Article XXVI. La loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse Nationale des Prestations Familiales, est modifiée comme suit:

Le point d) de l'alinéa 3 de l'article 16 est remplacé par la disposition suivante :

«d) à l'Etat pour toute personne affiliée obligatoirement au titre d'une activité non-salariée aux termes de l'article 171, alinéa 2 du code des assurances sociales, à moins qu'elle n'exerce une activité ressortissant de la Chambre d'Agriculture ou qu'elle n'exerce une profession salariée à titre principal ou qu'elle ne bénéficie d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'orphelin ou qu'elle n'ait atteint l'âge de 65 ans.»

Article XXVII. Actions positives dans le secteur privé

1. Définition

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent article sont:

- la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail
- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers
- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu au point 3 ci-après.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

2. Champ d'application

Le présent article vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

3. Modalités

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent article. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en œuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué-e à l'égalité et au comité mixte de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

4. Critères d'éligibilité

(1) Les projets d'actions positives visés au présent article doivent préalablement à leur mise en œuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité prévu au point 3, paragraphe (3), dernier alinéa.

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet
- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels

Les modalités de la mise en œuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministre ayant dans ses attributions les actions positives.

5. Financement

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

(2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Article XXVIII. Engagement de personnel supplémentaire

1. Le ministre de la Famille est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

2. (1) Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à engager, pour les besoins de l'Administration de l'emploi, les agents suivants:

- six éducateurs gradués,
- trois psychologues,
- deux assistants sociaux,
- trois rédacteurs,
- trois expéditionnaires,
- des employés de l'Etat pour les besoins du service de placement dont le nombre total ne peut dépasser sept unités.

(2) Les trois éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attachés à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition d'avoir subi avec succès un examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

L'éducateur gradué occupé à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attaché à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et qui compte moins de deux ans de service à l'entrée en vigueur de la présente loi peut être admis au stage aux fonctions respectives avec dispense de l'examen d'admission au stage. La durée du stage pourra être réduite en fonction du temps passé en qualité d'agent temporaire et à tâche complète au Service de la formation professionnelle. Il pourra être nommé aux fonctions d'éducateur gradué après avoir passé avec succès l'examen d'admission définitive prévu à l'alinéa 1er du paragraphe (2).

3. Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à procéder, pour les besoins de l'Inspection du travail et des mines dans le cadre de sa mission de contrôle de l'application du droit du travail et de lutte contre le travail illégal, à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

4. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à créer trois emplois de renforcement de la carrière de l'éducateur/trice gradué(e), deux emplois dans la carrière de l'assistant social et un emploi dans la carrière du psychologue pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

5. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à élargir le cadre personnel du Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS) par les emplois supplémentaires suivants:

- vingt-deux assistant(e)s sociaux (ales) ou assistant(e)s d'hygiène sociale pour les lycées et lycées techniques,
- neuf éducateurs (trices) gradués pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

6. Les huit éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition de passer avec succès l'examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

7. La Caisse nationale des prestations familiales est autorisée à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

8. Le ministre de la Jeunesse est autorisé à procéder à l'engagement de trois éducateurs gradués et d'un agent éducatif pour les besoins du Service national de la jeunesse.

9. Le ministre de la Promotion féminine est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

10. L'article 13 point 3 de la loi du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999 est complété par le point i) qui prend la teneur suivante:

«i) à des engagements de personnel occupé à titre permanent et à tâche complète ou à tâche partielle dans les différents services de l'Etat et disposant de la qualité de travailleur handicapé telle que définie par la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, dans la limite de 2.000 hommes-heures/semaine.»

11. Les engagements définitifs au service de l'Etat résultant du présent article se feront par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre d'engagements de renforcement déterminé dans la loi du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999.

12. Les décisions relatives aux engagements de personnel prévu au présent article incombent au Premier Ministre, Ministre d'Etat, sur le vu du rapport motivé du chef d'administration et de l'avis de la commission spéciale prévue à l'article 6 de la loi du 24 décembre 1946.

Article XXIX. Disposition transitoire.

«Les dispositions de l'article 18, point 1, de la loi modifiée du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des centres de formation professionnelle continue sont applicables aux chargés de cours occupés ou ayant été occupés à titre temporaire et à tâche complète pendant trois ans au moins à la date du 1^{er} janvier 1999.»

Article XXX. Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions

(1) La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial, sauf les exceptions prévues au paragraphe (5) ci-après et celles prévues à l'article XXIV.

(2) Toutefois, la validité des dispositions suivantes est limitée au 31 juillet 2003, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continueront leurs effets jusqu'à la limite, le cas échéant prévue par les divers textes applicables:

1. la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 5 et la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 14 de la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

2. la deuxième phrase de l'article 37 et l'article 44 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
3. le paragraphe (4) de l'article 4 de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;
4. les paragraphes (2) à (7) de l'article 4 et le paragraphe (3), alinéa 2 de l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
5. les paragraphes (3) à (7) de l'article 6 et le point 2., alinéa 3 du paragraphe (18) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
6. les paragraphes (2) à (4) de l'article 1er, le point 4° de l'article 5 et l'article 6 de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

(3) Avant la date d'expiration fixée au paragraphe (2) qui précède, il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions concernées sur le marché de l'emploi luxembourgeois, en ce qui concerne notamment le taux d'activité, le taux d'activité féminin, le taux d'activité à temps partiel, l'offre d'emplois à temps partiel et le taux de chômage général et relatif à certaines catégories de chômeurs.

(4) L'application des dispositions peut être prorogée, sur base de l'évaluation visée au paragraphe qui précède, par une loi spéciale.

(5) Par dérogation au paragraphe (1), entrent en vigueur au 1er janvier 1999 les dispositions prévues aux articles

- I, art. 5, paragraphe (4);

- II, pour autant que cet article modifie l'article 2, paragraphe (1) points 8, 27, 28, 29, 31 et 34 et les articles 34 à 45 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;

- IX, XII, XX, XXI, XXVI, XXVII et XXVIII.

Les dispositions prévues à l'article II, point 4, entrent en vigueur au 1er janvier de l'an 2000.

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

Les Membres du Gouvernement,

Jean-Claude Juncker

Jacques F. Poos

Fernand Boden

Luc Frieden

Georges Wohlfart

Robert Goebbels

Alex Bodry

Marie-Josée Jacobs

Mady Delvaux-Stehres

Erna Hennicot-Schoepges

Michel Wolter

Lydie Err

Palais de Luxembourg, le 12 février 1999.

Pour le Grand-Duc:

Son Lieutenant-Représentant

Henri

Grand-Duc héritier