

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 231

28 décembre 2006

S o m m a i r e

Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 procédant à la consolidation du Code du travail suite à:

1. La loi du 19 mai 2006

1. transposant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail;
2. modifiant 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. modifiant 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;
4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
5. modifiant la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail.

2. La loi du 31 juillet 2006 modifiant

1. 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;
2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs;
3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

3. La loi du 11 août 2006

1. relative à la lutte antitabac;
2. modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
3. modifiant la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;
5. abrogeant la loi modifiée du 24 mars 1989 portant restriction de la publicité en faveur du tabac et de ses produits, interdiction de fumer dans certains lieux et interdiction de la mise sur le marché des tabacs à usage oral.

4. La loi du 25 août 2006

1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et
2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. page 4120

Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 procédant à la consolidation du Code du travail suite à:

1. La loi du 19 mai 2006

1. transposant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail;
2. modifiant 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. modifiant 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;
4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
5. modifiant la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail.

2. La loi du 31 juillet 2006 modifiant

1. 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;
2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs;
3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

3. La loi du 11 août 2006

1. relative à la lutte antitabac;
2. modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
3. modifiant la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail;
5. abrogeant la loi modifiée du 24 mars 1989 portant restriction de la publicité en faveur du tabac et de ses produits, interdiction de fumer dans certains lieux et interdiction de la mise sur le marché des tabacs à usage oral.

4. La loi du 25 août 2006

1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et
2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et notamment son article 5;

Vu les avis de la Chambre des Employés privés et de la Chambre des Métiers;

Vu la demande d'avis adressée à la Chambre de Commerce, à la Chambre de Travail et à la Chambre d'Agriculture;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur proposition de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Par suite de la modification du point 3. du paragraphe (1) de l'article 1^{er} de la loi du 20 décembre 2002 portant: 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, par l'article 4 de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail, le point 3. du paragraphe (1) de l'article L. 010-1 du Code du travail est modifié comme suit:

«3. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;»

Art. 2. Par suite de la modification de la première phrase et du point 4. du premier alinéa de l'article 2 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 par l'article 2 point 6° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail, l'article L. 211-2 du Code du travail prend la teneur suivante:

«**Art. L. 211-2.** Des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail:

1. du personnel des services domestiques;
2. du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture;
3. du personnel occupé dans les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, dans les dispensaires, les maisons pour enfants, les sanatoriums, les maisons de repos, les maisons de retraite, les colonies de vacances, les orphelinats et les internats;
4. des travailleurs mobiles employés par une entreprise de transport professionnel de voyageurs ou de marchandises par route et participant à des activités de transport routier couvertes par la réglementation communautaire relative aux temps de conduite et repos ou à défaut, par la loi du 6 mai 1974 portant approbation de l'accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR), telle qu'elle a été amendée par la suite.

Par services domestiques sont visés les seuls travaux de ménage chez des particuliers, à l'exclusion de tous autres travaux de même nature exécutés notamment dans les hôtels, restaurants, débits de boissons, hôpitaux et maisons d'enfants.»

Art. 3. A la suite de l'article L. 211-13 du Code du travail, est ajoutée une Section 6 intitulée «Travail de nuit» et un article L. 211-14, qui reprend les dispositions du nouvel article 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 et du nouvel article 3bis 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, tels qu'introduits par l'article 1^{er} point 2° et par l'article 2 point 2° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail:

«Section 6. Travail de nuit

Art. L. 211-14. (1) On entend par période nocturne l'intervalle compris entre 22.00 heures et 06.00 heures.

(2) Est considéré comme travailleur de nuit:

- d'une part, tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement;
- d'autre part, tout travailleur qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel définie par convention collective ou par accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.»

Art. 4. A la suite de l'article L. 211-14 (nouveau) du Code du travail, est inséré un nouvel article L. 211-15, qui reprend les dispositions du nouveau paragraphe (2) 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 et du nouveau paragraphe (3) 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, tels qu'introduits par l'article 1^{er} point 3° et par l'article 2 point 3° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail:

«**Art. L. 211-15.** (1) Le temps de travail normal des travailleurs de nuit tels que définis à l'article L. 211-14 ne peut pas dépasser huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de 7 jours.

(2) Les travailleurs de nuit qui occupent des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes tels que définis à l'article L. 326-4 paragraphe (2) ne travaillent pas plus de huit heures par période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.»

Art. 5. Par suite de la modification de l'article 6 paragraphe (23) 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 et de l'article 20 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, par l'article 1^{er} point 4° et par l'article 2 point 4° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail, l'article L. 211-29 du Code du travail est modifié comme suit:

«**Art. L. 211-29.** L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.»

Art. 6. A la suite de l'article L. 211-30 du Code du travail, est inséré un nouvel article L. 211-31, qui reprend les dispositions du nouvel article 6 paragraphe (26) 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 et du nouvel article 11 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, tels qu'introduits par l'article 1^{er} point 1° et par l'article 2 point 1° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail:

«**Art. L. 211-31.** Il peut être dérogé aux articles L.211-15, L. 211-16 paragraphes (1) et (3), L. 231-11 alinéa 1^{er}, et au principe de la période de référence de quatre semaines ou un mois prévu à l'article L. 211-7 par convention

collective, par accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou par accord d'entreprise conclu dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail ou par accord d'entreprise conclu suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe (2):

- a) pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;
- b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage;
- c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit:
 - i) des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons;
 - ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports;
 - iii) des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile;
 - iv) des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération;
 - v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques;
 - vi) des activités de recherche et de développement;
 - vii) de l'agriculture;
 - viii) des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier;
- d) en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment:
 - i) dans l'agriculture;
 - ii) dans le tourisme;
 - iii) dans les services postaux;
- e) pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire:
 - i) dont les activités sont intermittentes;
 - ii) qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains, ou
 - iii) dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic;
- f) dans les circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles, ou en cas d'événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée;
- g) en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.

Ces dérogations ne sont possibles qu'à condition que les conventions collectives, les accords en matière de dialogue social interprofessionnel ou les accords d'entreprise visés ci-dessus contiennent des dispositions garantissant que des périodes équivalentes de repos compensatoire soient accordées aux travailleurs concernés.

Dans les conventions collectives, les accords en matière de dialogue social interprofessionnel et les accords d'entreprise conclus dans le contexte d'une convention-cadre tels que définis au Livre I, Titre VI du présent Code, relatif aux rapports collectifs de travail, la période de référence peut être portée au maximum à douze mois. Dans les accords d'entreprise conclus suivant les modalités prévues à l'article L. 231-6 paragraphe (2), la période de référence peut être portée au maximum à six mois.»

Art. 7. A la suite de l'article L. 211-31 du Code du travail, est inséré un nouvel article L. 211-32, qui reprend les dispositions du nouvel article 6 paragraphe (27) 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 et du nouvel article 2bis 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, tels qu'introduits par l'article 1^{er} point 5° et par l'article 2 point 5° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail:

«**Art. L. 211-32.** Les articles L.211-15, L. 211-16 paragraphes (1) et (3), L. 231-11 alinéa premier, ne s'appliquent pas aux travailleurs mobiles.

Sont à considérer comme travailleurs mobiles tous les travailleurs faisant partie du personnel roulant ou navigant qui sont au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable.

Toutefois, tout travailleur mobile a droit à un repos suffisant.

Par repos suffisant, on entend le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier.

Au cas où la durée journalière de travail dépasse huit (8) heures, le travailleur doit bénéficier d'un temps de repos journalier, rémunéré ou non, de neuf (9) heures au cours de chaque période de vingt-quatre (24) heures, et d'un repos hebdomadaire sans interruption de trente-six (36) heures au cours de chaque période de sept jours.

La durée de travail du travailleur de nuit ne peut pas dépasser dix (10) heures en moyenne par période de vingt-quatre (24) heures calculée sur une période de sept jours.

Les modalités d'application du temps de repos suffisant peuvent être précisées par convention collective ou par accord en matière de dialogue social interprofessionnel, sinon, à défaut de convention collective ou d'accord interprofessionnel, par règlement grand-ducal.»

Art. 8. A la suite de l'article L. 211-32 du Code du travail, est inséré un article L. 211-33, qui reprend les dispositions du nouvel article 6 paragraphe (28) 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, tel qu'introduit par l'article 1^{er} point 6° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail:

«**Art. L. 211-33.** Pour les médecins en formation tels que définis à l'article 2 de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire, il peut être dérogé aux articles L. 211-7 et L. 231-11 alinéa 1^{er} en portant le nombre d'heures de travail hebdomadaire maximal à quarante-huit (48) heures en moyenne et en étendant la période de référence à un maximum de six (6) mois.»

Art. 9. Par suite de l'introduction d'un paragraphe (3) nouveau à l'article 5 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail par l'article 16 de la loi du 11 août 2006 relative à la lutte antitabac, un paragraphe (3) nouveau est ajouté à l'article L.312-2 du Code du travail à la suite de l'actuel paragraphe 2 libellé comme suit:

«(3) L'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des travailleurs, notamment en assurant des conditions de travail ergonomiques suffisantes, en évitant dans la mesure du possible le travail répétitif, en organisant le travail de manière appropriée et en prenant les mesures nécessaires afin que les travailleurs soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui.

Un règlement grand-ducal, pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés pourra préciser les obligations de l'employeur ci-avant définies.»

Les paragraphes (3), (4) et (5) actuels deviennent les paragraphes (4), (5) et (6).

Art. 10. Par suite de la modification de la première phrase du deuxième tiret de l'alinéa 1^{er} de l'article 11 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail par l'article 3 point 1° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail, la première phrase de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 325-1 du Code du travail est modifiée comme suit:

«Le médecin d'un service de santé au travail doit remplir l'une des conditions de qualification suivantes: soit être autorisé à exercer la profession de médecin en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail; soit être titulaire d'un des diplômes de médecin visés à l'article 1^{er} sous b) de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire et justifier en outre d'une formation spécifique en médecine du travail de deux ans au moins, sanctionnée par un diplôme, certificat ou titre.»

Art. 11. Par suite de la modification de l'alinéa 2 de l'article 15 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail par l'article 3 point 2° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail, l'alinéa 2 de l'article L. 326-1 du Code du travail est modifié comme suit:

«Pour les travailleurs de nuit visés à l'article L. 326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L.326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.»

Art. 12. Par suite de la modification de l'article 17 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail par l'article 3 point 3° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail, qui a introduit un nouveau point 4), un nouveau point 4) est ajouté à l'article L. 326-3 du Code du travail libellé comme suit:

«4) les travailleurs de nuit tels que définis à l'article L. 211-14.»

Art. 13. Par suite de la modification de l'article 17-1 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail par l'article 3 point 4° (qui insère un nouveau paragraphe (2)) et par l'article 3 point 5° (qui modifie l'ancien paragraphe (2), devenu le paragraphe (3)), de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail, les paragraphes (2) et (3) de l'article L. 326-4 du Code du travail sont modifiés comme suit:

«(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes:

1. les activités qui aggravent la diminution de vigilance du travailleur de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;

2. les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du travailleur de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

(3) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risque prévus au paragraphe (1) ci-dessus et des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes prévus au paragraphe (2) ci-dessus dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiquées au médecin chef de la division de la santé au travail auprès de la direction de la santé, qui arrête pour chaque employeur la liste des postes à risques. A défaut de communication par l'employeur, le médecin-chef de division précité arrête cette liste d'office, après avoir pris l'avis de l'Inspection du travail et des Mines et du comité mixte d'entreprise s'il en existe.»

Art. 14. Par suite de la modification de l'article 22 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, par l'article 3 point 6° de la loi du 19 mai 2006 sur l'aménagement du temps de travail, qui intercale un paragraphe (7) à la suite du paragraphe (6), l'article L. 326-9 du Code du travail est modifié comme suit:

«(7) Les travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.»

Art. 15. Par suite de la modification des articles 23 et 24 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes par l'article 23 de la loi du 25 août 2006 complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, les articles L. 426-2 et L. 426-3 du Code du travail sont modifiés comme suit:

«**Art. L. 426-2.** Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1^{er} et 60 bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L. 426-1 doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. L. 426-3. (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article L. 426-1, paragraphe (1) doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article L. 426-1, paragraphe 2 doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance.»

Art. 16. Par suite de la modification des articles 25 à 35 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes par l'article 24 de la loi du 25 août 2006 complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, aux articles L. 426-4 à L. 427-3 du Code du travail, le terme «administrateurs» est remplacé chaque fois par les termes «membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel» et le terme «conseil d'administration» est remplacé par les termes «conseil d'administration ou conseil de surveillance».

Art. 17. Par suite de l'abrogation de l'article 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes par l'article 25 de la loi du 25 août 2006 complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, l'article L. 426-12 du Code du travail est abrogé. L'ancien article L. 426-13 deviendra l'article L. 426-12.

Art. 18. Les nouveaux articles L. 441-1 à L. 444-9 du Code du travail sont insérés au Livre IV, sous un nouveau Titre IV, intitulé «Implication des travailleurs dans la société européenne». Ce titre reprend les dispositions des articles 1 à 22 de la loi du 25 août 2006 complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs:

«TITRE IV – IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

Chapitre Premier – Dispositions générales

Section 1. Objet

Art. L. 441-1. Le présent Titre transpose la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne, visée au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001, pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Section 2. Définitions

Art. L. 441-2. Aux fins du présent Titre, on entend par:

1. la «Société européenne»: une société constituée conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE);

2. les «sociétés participantes»: les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SE;

3. la «filiale d'une société»: une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante.

Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entreprise:

- a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
- c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Si plusieurs entreprises remplissent les critères précités, l'entreprise remplissant la condition sous c) de l'alinéa qui précède est présumée être l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

Aux fins de l'application des deux alinéas qui précèdent, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du règlement (CEE) N° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

Une influence dominante au sens des dispositions qui précèdent n'est pas présumée en raison du seul fait qu'une personne dispose d'un mandat en exécution de la législation relative à l'insolvabilité, à la cessation des paiements ou à la faillite.

La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au sens des dispositions qui précèdent est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question.

Au cas où la législation régissant l'entreprise concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats membres, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;

4. la «filiale ou établissement concerné»: une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SE lors de la constitution de celle-ci;

5. les «représentants des travailleurs»: les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationales;

6. l'«organe de représentation»: l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;

7. le «groupe spécial de négociation»: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes ou de la SE, la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;

8. l'«implication des travailleurs»: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;

9. l'«information»: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;

10. la «consultation»: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;

11. la «participation»: l'influence qu'à l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:

- en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
- en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer;

12. l'«Etat membre»: un Etat membre de l'Union européenne et les autres pays membres de l'Espace économique européen visés par la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;

13. les «dispositions de référence»: les dispositions des articles L. 443-1 à L. 443-6.

Chapitre 2. Négociation d'un accord

Section 1. Création d'un groupe spécial de négociation

Art. L. 442-1. (1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

Ils communiquent aux représentants des travailleurs des sociétés participantes et des filiales et établissements concernés des informations concernant l'identité des sociétés participantes, de leurs filiales et établissements, le nombre de travailleurs employés par chacun d'eux, le nombre de travailleurs couverts le cas échéant par un système de participation et de ceux qui ne le sont pas.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

- 1) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.
- 2) Dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si, conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés en question ou désignés à titre exclusif par les travailleurs desdites sociétés.

Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents visées à l'alinéa précédent selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre de membres élus ou désignés conformément au point 1).

Le droit à élire ou à désigner un membre supplémentaire cesse d'exister s'il s'avère que, conformément aux règles qui dans chaque pays régissent l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, cela entraînerait une double représentation des travailleurs des sociétés en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société participante suivante en termes de nombre de travailleurs.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de travailleurs concernés par le projet, ses fonctions prennent fin.

Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la SE ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.

Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%.

Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.

Section 2. Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. L. 442-2. (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément au Livre IV Titre Premier du présent Code, soit parmi les travailleurs, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste doit être pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, le membre suppléant remplaçant d'office le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci ou de vacance définitive du poste.

Les fonctions de membre effectif ou suppléant du groupe spécial de négociation prennent fin:

- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les travailleurs, quand la relation de travail cesse;
- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les représentants d'une organisation syndicale, quand ils cessent de faire partie de celle-ci.

Sauf décision contraire du groupe spécial de négociation, un nouveau suppléant sera élu ou désigné de la même manière que le suppléant initial en cas de remplacement définitif d'un membre effectif ou lorsque les fonctions du suppléant ont pris fin.

Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par l'autre délégation centrale.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article L. 411-1. Le cas échéant, la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe 2 est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe 2.

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

(7) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions des paragraphes qui précèdent, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(8) Dans les entreprises ou établissements occupant des travailleurs au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des travailleurs pour des

motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des travailleurs sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(9) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque société participante occupant des travailleurs au Luxembourg soit représentée, sans toutefois que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté.

Le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre du groupe spécial de négociation élu ou désigné conformément aux dispositions qui précèdent précise le groupe et le nombre de travailleurs représentés par celui-ci.

Lorsqu'il y a lieu d'élire ou de désigner un membre supplémentaire du groupe spécial de négociation, les travailleurs de la société participante en question ne sont représentés que par ce membre supplémentaire.

Section 3. Négociation d'un accord

Art. L. 442-3. (1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.

A cet effet, les organes compétents des sociétés participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci. A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de travailleurs que représente chaque membre dudit groupe.

(2) Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1^{er}, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

(3) Sous réserve du paragraphe 5 ci-après, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix.

Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des travailleurs des sociétés participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article L. 441-2, point 11), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes.

Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des travailleurs. L'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits.

(4) Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

(5) Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article L.442-4. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée. Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement.

Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

(6) Les majorités visées aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculées en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment de la création du groupe spécial de négociation. Par dérogation, le nombre de travailleurs à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe 5, alinéa 3 ci-dessus est celui des travailleurs présents au moment de ces demandes.

(7) Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. A moins que l'accord visé au paragraphe 4 ci-dessus ne le stipule autrement, chaque société participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le groupe spécial de négociation, cette prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

Section 4. Contenu de l'accord

Art. L. 442-4. (1) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 3, l'accord visé au paragraphe 1^{er} de l'article L. 442-3 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

1. le champ d'action de l'accord;
2. la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;
3. les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
4. la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
5. les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
6. si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures;
7. si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
8. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

(2) L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées ci-après.

(3) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Le niveau de participation des travailleurs est censé équivalent lorsque les organes de la SE, au sens de l'article L. 441-2, point 11), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les travailleurs égale à celle existant au sein de la société qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

Section 5. Force obligatoire de l'accord

Art. L. 442-5. L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SE de même que toutes les sociétés participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

Chapitre 3. Dispositions de référence

Section 1. Application des dispositions de référence

Art. L. 443-1. (1) Les dispositions de référence sont applicables aux SE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

1. lorsque les parties en conviennent ainsi,
2. lorsque, dans le délai visé à l'article L. 442-3, paragraphe 2, aucun accord n'a été conclu et
 - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SE, et
 - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article L. 442-3, paragraphe 5,
 ou
3. lorsque l'accord visé à l'article L. 442-5 est frappé de nullité.

(2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles L. 443-5 et L. 443-6 ne s'appliquent que:

1. dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre imposant la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE;
2. dans le cas d'une SE constituée par fusion:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
3. dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai de deux mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer. En l'absence de décision du groupe spécial de négociation, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Ils en informent le groupe spécial de négociation.

(3) Les pourcentages visés aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculés en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent conformément au paragraphe 1^{er}.

Section 2. Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs

Art. L. 443-2. (1) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l'ensemble des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(2) Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l'article L. 443-3 s'applique.

(3) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Les membres de l'organe de représentation d'une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

Le nombre de membres de l'organe de représentation d'une telle SE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend 9 membres au moins, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres, dont le président. Le comité restreint est chargé des affaires courantes.

(5) L'organe d'administration ou de direction de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.

(6) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

L'organe de représentation prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(7) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles L. 442-4, L. 442-5 et L. 443-1 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article L. 442-3, paragraphes 3 à 7, ainsi que l'article L. 442-3, paragraphe 2 et l'article L. 442-4 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article L. 442-4, auquel cas les termes «groupe spécial de négociation» sont remplacés par les termes «organe de représentation». Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

Section 3. Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. L. 443-3. (1) Les travailleurs occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2001/86/CE, d'une SE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous.

(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(3) Les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les travailleurs.

(4) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par l'autre délégation centrale.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 8 du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(5) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article L. 411-1. Le cas échéant, la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe 4 est applicable.

(6) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe 4.

(7) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 8 du présent article.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 8 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(8) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions des paragraphes qui précèdent, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(9) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

Section 4. Dispositions de référence pour l'information et la consultation

Art. L. 443-4. La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg sont régis par les règles ci-après:

- 1) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.

- 2) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point 3), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe d'administration ou de direction de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

- 3) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe d'administration ou de direction de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe d'administration ou de direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe d'administration ou de direction de la SE pour tenter de parvenir à un accord ou de concilier leurs points de vues.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe d'administration ou de direction et notamment ne l'empêchent pas de prendre toute décision avant la réunion avec l'organe de représentation.

- 4) Les réunions d'information et de consultation sont présidées par le président de l'organe d'administration ou de direction de la SE.

Avant toute réunion avec l'organe d'administration ou de direction de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe d'administration ou de direction soient présents.

- 5) Sans préjudice de l'article L. 444-2, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.
- 6) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche.
- 7) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.
- 8) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE. Sauf accord contraire celle-ci met à disposition dans la mesure nécessaire pour permettre à l'organe de représentation, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La SE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SE met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par l'organe de représentation, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la SE est limitée à un expert par tranche de 9 membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même la prise en charge financière par la SE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration ou de direction de la SE est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de ses organes en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

Section 5. Dispositions de référence pour la participation

Art. L. 443-5. (1) La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:

- 1) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE.

2) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. L'équivalence exigée reposera sur une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance dans la société participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SE, qui tient compte de la nature des organes vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation. Le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs, s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de travailleurs représentés avant la constitution de la SE et le nombre de travailleurs représentés à la suite de la constitution de la SE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article L. 443-1, paragraphe (2), si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation alloue l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par travailleurs représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SE, sauf s'il dispose déjà d'un représentant, auquel cas il revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

(4) La désignation des membres attribués aux travailleurs s'opère selon les règles nationales des Etats membres où ces travailleurs sont occupés. En l'absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les travailleurs de l'Etat concerné.

(5) Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

Section 6. Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE

Art. L. 443-6. (1) Les membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SE, désignés par la ou les délégations d'entreprise par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article L. 444-4.

(2) La répartition de ces membres entre ouvriers et employés se fera au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise. Pour l'application du présent alinéa les fractions de siège supérieures à la demie seront arrondies à l'unité immédiatement supérieure; en cas d'égalité du nombre des ouvriers et de celui des employés, le sort décidera à défaut d'accord entre les délégations respectives.

Les délégations ouvrières et les délégations d'employés procéderont, s'il y a lieu, par voie de scrutins séparés à la désignation des représentants du personnel.

(3) Les règles du scrutin et le contentieux électoral sont régies par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 426-4.

(4) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Chapitre 4. Dispositions diverses

Section 1. Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

Art. L. 444-1. (1) L'organe d'administration ou de direction de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

(2) Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement visé à l'article L. 444-6, paragraphes (2) et (3). Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes du présent Titre, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions du paragraphe 3 ci-dessous.

(3) La SE et les sociétés participantes ne peuvent être obligées à donner des informations que dans la mesure où, ce faisant, elles ne risquent pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de la SE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

Section 2. Obligation de confidentialité et de secret

Art. L. 444-2. (1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ainsi que les experts qui les assistent sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SE.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE ni les experts auxquels il a été fait appel.

(2) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe 1^{er} s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée en vertu du présent Titre, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application du présent Titre et des accords en découlant.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1^{er} et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.

Section 3. Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE

Art. L. 444-3. (1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles L. 415-11 et L. 415-12.

(2) Ils ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en vertu du présent Titre.

(3) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef d'établissement doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

(4) Les modalités d'application des paragraphes 2 et 3 peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale et/ou les chefs des établissements ou entreprises situées au Luxembourg, d'une part, les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, l'organe de représentation ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation, d'autre part.

(5) A défaut, et au cas où le représentant des travailleurs occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec un des établissements ou une des entreprises concernés, le crédit d'heures fixé par le paragraphe 2 de l'article L. 415-5 est majoré de la manière suivante:

- au cas où les entreprises et établissements dont les travailleurs sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 travailleurs au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de travailleurs définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins, et de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l'organe de représentation ou dans la procédure d'information et de consultation.

Au cas où le(s) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg est (sont) un (des) délégués du personnel libérés en application du paragraphe 3 de l'article L. 415-5, le crédit d'heures visé au premier alinéa du présent paragraphe est reporté sur la délégation restante.

Toutefois la mission incombant au(x) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg en application du présent Titre doit être exercée par ceux-ci personnellement.

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les

organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

Ils ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'État luxembourgeois.

La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, aux représentants qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

(7) La mission de représentant des travailleurs occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visées par le présent Titre ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (5) qui précède, avec celle de délégué des jeunes travailleurs, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité en vertu des articles L. 411-5, L. 414-2 et L. 414-3, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des travailleurs en application du Titre Premier du Livre III du présent Code, relatif à la sécurité au travail.

*Section 4. Statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil
d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au
Grand-Duché de Luxembourg*

Art. L. 444-4. (1) Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg seront élus ou désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance; leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre lorsqu'ils sont révoqués par l'organe ou l'instance qui les nomme ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils se trouvent liés cesse d'appartenir à la SE.

(3) Lorsqu'un représentant cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe 2, l'organe ou l'instance qui l'a nommé procédera à son remplacement.

Le nouveau titulaire achèvera le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, alinéas 3 à 6, 52 et 60bis-15 en tant qu'il fait renvoi aux premières dispositions citées de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne sont pas applicables aux représentants visés par les dispositions du présent article.

(5) Les représentants des travailleurs sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance.

(6) Ils sont solidairement responsables avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, alinéa 2, et de l'article 60bis-18, alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Section 5. Détournement de procédure

Art. L. 444-5. Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation de la SE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation aura lieu. Cette négociation sera régie par les règles suivantes:

- 1) Elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des travailleurs de nouvelles filiales ou établissements de la SE.
- 2) Les articles L. 442-1 à L. 443-1 s'appliquent mutatis mutandis, les références aux sociétés participantes étant remplacées par des références à la SE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SE étant remplacées par des références au moment où les négociations échouent et le terme «groupe spécial de négociation» étant remplacé par «l'organe de représentation».

Section 6. Mesures destinées à assurer le respect du présent Titre

Art. L. 444-6. (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent Titre.

(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

Est passible des mêmes peines, celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée à ce titre, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation ou d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

(3) En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues au paragraphe 2 seront portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.

(4) Le Livre I^{er} du Code pénal ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par le présent Titre.

Section 7. Relation entre le présent Titre et d'autres dispositions

Art. L. 444-7. (1) Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE étendant au Royaume-Uni ladite directive, le Livre IV, Titre III ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article L. 442-3, paragraphe 5, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions du Livre IV, Titre III sont applicables.

(2) Le Chapitre VI du Titre II, du Livre IV n'est pas applicable aux SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

Section 8. Relation entre le présent Titre et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Art. L. 444-8. Une SE peut valablement être constituée et immatriculée au Luxembourg sans qu'il y ait lieu de créer un groupe spécial de négociation ni de négocier un accord sur l'implication des travailleurs lorsque les dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

Section 9. Juridiction compétente

Art. L. 444-9. Sans préjudice des articles L. 444-2 et L. 444-6, les contestations à naître du présent Titre sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des travailleurs;
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;
- la relation entre le présent Titre et d'autres dispositions visées à l'article L. 444-7.»

Art. 19. Par suite de la modification de l'article 1^{er} de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi par l'article 3 point 1 de la loi du 31 juillet 2006 portant modification de diverses lois en matière de chômage, l'article L. 541-1 du Code du travail est modifié comme suit:

«**Art. L. 541-1.** Le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de quarante-cinq ans accomplis et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi depuis au moins un mois.

Les demandeurs d'emploi âgés de quarante à quarante-quatre ans accomplis doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins et ceux âgés de trente à trente-neuf ans accomplis depuis douze mois au moins.

La condition d'inscription auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi ne s'applique pas aux demandeurs d'emploi âgés de quarante ans accomplis et affectés par un plan social au sens du Livre I, Titre VI, Chapitre VI du présent Code, relatif aux licenciements collectifs.»

Art. 20. Par suite de la modification de l'article 2 de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi par l'article 3 point 2 de la loi du 31 juillet 2006 portant modification de diverses lois en matière de chômage, l'article L. 541-2 est modifié comme suit:

«**Art. L. 541-2.** Pour les chômeurs âgés de quarante-cinq ans accomplis, le remboursement des cotisations prévu à l'article L. 541-1 qui précède est maintenu jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

Pour les chômeurs âgés de quarante à quarante-quatre ans accomplis, le remboursement ne peut pas dépasser trois ans.

Pour les chômeurs âgés de trente à trente-neuf ans accomplis, le remboursement ne peut pas dépasser deux ans.»

Art. 21. Par suite de la modification de l'article 3 de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi par l'article 3 points 3 et 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant modification de diverses lois en matière de chômage, qui modifie le paragraphe (1) et abroge le paragraphe (3) de l'article 3, l'article L. 541-3 est modifié comme suit:

«**Art. L. 541-3.** (1) Le remboursement des cotisations sociales prévu aux articles ci-avant est soumis à la condition que l'embauche du chômeur fasse l'objet d'un contrat de travail soit à durée indéterminée soit à durée déterminée de dix-huit mois au moins et qu'elle comporte une occupation de seize heures de travail au moins par semaine.

(2) 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.

Dans ce cas, par dérogation aux articles L. 541-1 et L. 541-2 ainsi qu'à l'alinéa qui précède, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat.»

Art. 22. Par suite de la modification du deuxième alinéa de l'article 4 de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi par l'article 3 point 5 de la loi du 31 juillet 2006 portant modification de diverses lois en matière de chômage, l'alinéa 2 de l'article L.541-4 du Code du travail est modifié comme suit:

«Tout employeur désireux d'obtenir le bénéfice du remboursement prévu à l'article L-541-1 doit, sous peine de forclusion, en faire la demande au directeur de l'Administration de l'emploi dans les six mois suivant l'embauchage.»

Art. 23. Par suite de la modification du point 6 de l'article 2, paragraphe (1) 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 par l'article 1^{er} point 1 de la loi du 31 juillet 2006 portant modification de diverses lois en matière de chômage, le point 4 de l'article L. 631-2, paragraphe (1) du Code du travail est modifié comme suit:

«4. des frais résultant du détachement de main-d'œuvre par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs de l'Administration de l'emploi, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises respectivement des organisations patronales mettant à la disposition temporaire de l'Administration de l'emploi des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de l'Administration de l'emploi;»

Art. 24. L'ajout de nouveaux articles à différents Chapitres ou Titres entraîne automatiquement l'adaptation de la numérotation des articles qui suivent.

Art. 25. L'article 2 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est complété par les points suivants:

«52. la loi du 19 mai 2006

1. transposant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail;
2. modifiant 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. modifiant 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;
4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;
5. modifiant la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, à l'exception du point 7° de l'article 3;

53. les articles 1 et 3 de la loi du 31 juillet 2006 modifiant

1. 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;
2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs;
3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi;

54. l'article 16 de la loi du 11 août 2006 relative à la lutte antitabac;

55. la loi du 25 août 2006

1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et
2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.»

Art. 26. Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution de ce règlement qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Crans-Montana, le 22 décembre 2006.
Henri