

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 119

15 juillet 2004

S o m m a i r e

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Loi du 30 juin 2004

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi. page **1782**

Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

- 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;**
- 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;**
- 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.**

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 19 mai 2004 et celle du Conseil d'Etat du 8 juin 2004 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

TITRE I^{er}

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chapitre 1^{er}: Champ d'application de la loi

Art. 1^{er}. (1) La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.

(2) La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

Chapitre 2: Définition de la convention collective de travail

Art. 2. La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre,

- un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et
- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière,
- soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident, d'autre part.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait

- de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou
- de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou
- de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou
- de relever d'une direction et/ou d'un actionariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ;
- de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.

Chapitre 3: Les syndicats de salariés

1. Définition générale du syndicat

Art. 3. (1) Constituent un syndicat de salariés au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

- (2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.
- (3) Quant à leur capacité de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats au regard des articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 12.

2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale

Art. 4. Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.

Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}.

Art. 5. Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l'article 4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visées à l'article 1^{er}, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.

Le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.

3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie

Art. 6. (1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.

- (2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.

Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

Art. 7. Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6, le syndicat doit:

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales;
2. avoir obtenu
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

4. Procédure de reconnaissance

Art. 8. (1) La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles 3 à 7 incombe au ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, ci-après désignée sous le sigle ITM.

- (2) La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.
- (3) La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.
- (4) La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.

Chapitre 4: La négociation de la convention collective de travail

1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail

Participation aux négociations; Commission de négociation

Art. 9. (1) Par convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles 3, 4 et 5, respectivement 3, 6 et 7, selon la convention visée.

- (2) Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'ITM.
- (3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.
Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.
- (4) Les demandes visées au paragraphe 3 doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.

En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'ITM, les parties entendues en leurs explications.

- (5) Pendant la durée des négociations collectives, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la commission de négociation.

Demande d'ouverture des négociations collectives

Art. 10. (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.

- (2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.
- (3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date visée à l'alinéa 1.

A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.

- (4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

2. Signature et validité de la convention collective

Art. 11. La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sans préjudice des dispositions de l'article 12.

Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article 13.

Art. 12. (1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

- (2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.
- (3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe 1^{er} peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.

- (4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.

A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail

Art. 13. (1) La convention collective est déposée à l'ITM par la partie la plus diligente.

- (2) Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

- (3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe 1^{er}, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.
- (4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Par ailleurs, sur simple demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés demandeurs, aux frais des employeurs concernés.

4. Unicité de la convention collective

Art. 14. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 15, les parties ayant le droit de contracter peuvent décider qu'il y aura, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.

- (2) Les parties ayant le droit de contracter peuvent aussi décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé, respectivement de ne pas conclure une convention collective pour l'une des deux catégories de personnel. Dans le premier cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 15, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.
- (3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article 17 de la présente loi, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quel que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Art. 15. (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

Dans ce cas, la convention collective doit expressément:

1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
 2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs;
 3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
 4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.
- (2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.

Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article 13.

5. Champ d'application de la convention collective de travail

Art. 16. (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

- (2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les appliquera à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.
- (3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

6. Durée de validité de la convention collective de travail

Art. 17. Principe

La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 13.

Art. 18. Dénonciation et renégociation

- (1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 10.

Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

- (2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.
- (3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe 1^{er} sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1^{er}. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.
- (4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er}, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.

7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Art. 19. Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

8. Contenu de la convention collective de travail

Art. 20. (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité:

1. les qualités des parties;
2. leur champ d'application professionnel et territorial;
3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

- (2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 15 détermineront notamment les conditions de travail dont les parties conviendront.

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

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

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

1. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit
2. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

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

- (4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 15 contiendront obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants :

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

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

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

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y procéder.

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.

- (6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

- (7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient favorables pour les travailleurs.

9. Contestations nées d'une convention collective de travail

Art. 21. (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 15 relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclus en application de l'article 15.

- (2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclus en application de l'article 15 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.
- (3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclus en application de l'article 15 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.
- (4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2 et 3, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.

Chapitre 5.- Questions de procédure

Art. 22. Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Art. 23. Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.

TITRE II

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

Chapitre 1^{er}.- Attributions

Art. 24. (1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.

(2) L'ONC a pour mission:

- de résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail;
- de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;
- d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.

Art. 25. (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés aux deux premiers tirets de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.

(2) Sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, on entend par litiges collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'ONC, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'ONC:

- le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 10(4);
- le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l'article 2.

(4) Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

Chapitre 2.- Composition

Art. 26. (1) L'ONC est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois candidats. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

L'ONC comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

- (2) La commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés ainsi que seize assesseurs suppléants dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.
- (3) Aux fins de l'application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:
 - le groupe des assesseurs employeurs;
 - le groupe des assesseurs salariés.
- (4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige. Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.
- (5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

Art. 27. (1) Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties. L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat. Les modalités et limites de ce remboursement feront l'objet d'un règlement grand-ducal.

- (2) Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe 1^{er} achève la durée du mandat restant à courir.
 - (3) Les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1, et les experts visés à l'article 26(4), alinéa 2, sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.
- La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

Art. 28. Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'ONC.

Art. 29. Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.

Chapitre 3 - Procédure

Section 1. Procédure en cas de litige collectif

Art. 30. Tout différend d'ordre collectif tant en matière de conditions de travail que dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation dont les modalités sont réglées par les dispositions des sous-sections 1 et 2.

Sous-section 1 - Litige collectif en rapport avec une convention collective

Art. 31. (1) La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

- (2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article 23.

- (3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

Art. 32. (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 31.

- (2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

- (3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.

Art. 33. (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

- (2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

Art. 34. (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.

- (2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article 12(4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

- (3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

- (4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. 35. L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Sous-section 2 - Litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail

Art. 36. (1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25(2), la partie la plus diligente saisit l'ONC selon les termes précisés à la sous-section 1. Copie de cette saisine est adressée à l'ITM et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments faisant l'objet du litige collectif, la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article 25(2) et la désignation des représentants de la partie requérante. Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

- (2) Au cas où aucun règlement n'est intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

- (3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président. L'article 35 est applicable.

Section 2.- Procédure en cas de déclaration d'obligation générale

Art. 37. (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.

(4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.

(5) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

(6) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au Titre III qu'il déclare d'obligation générale.

Chapitre 4.- Arbitrage

Art. 38. (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.

(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.

(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du Budget de l'Etat.

Chapitre 5. Dispositions pénales

Art. 39. (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.

(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura:

- provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation;
- refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office;
- entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Chapitre 6.- Forme des notifications

Art. 40. Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

TITRE III

LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Art. 41. (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne;
 - transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen;
 - accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.
- (2) Les accords visés au paragraphe 1^{er} peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.
- (3) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.
- (4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.
- (5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

TITRE IV

L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI

Art. 42. (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle ORPE.

- (2) L'ORPE a pour mission:
1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation ;
 2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel;
 3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale;
 4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue;
 5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.
- Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.
- (3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi et le Gouvernement.

Art. 43. (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

- (2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.
- (3) Le comité de gestion comprendra, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs

pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.

Art. 44. (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE.

Art. 45. L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

TITRE V

DISPOSITIONS MODIFICATIVES, ABROGATOIRES ET DIVERSE

Art. 46. (1) Le point (18) de l'article 6, I.B 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 est complété par un point 3 de la teneur suivante:

«3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1 et 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.»

(2) L'article 6, I.B de la même loi est complété par un point 8bis de la teneur suivante:

«(8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi.»

(3) L'article 6(4), alinéa 7 de la même loi prend la teneur suivante:

«En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail.»

Art. 47. (1) L'article 4(3), alinéa 6 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

«En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail.»

(2) La même loi est complétée par un article 4ter de la teneur suivante:

«Art. 4ter.- Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi.»

Art. 48. (1) L'article 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

«7. Les dispositions de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.»

(2) L'article 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

«7. Les dispositions de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés communaux visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.»

Art. 49. L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:

«(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe 6 qui précède, les parties saisiront conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord en joignant copie du procès-verbal.

Le président de l'Office national de conciliation convoquera dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance aura lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission seront closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.»

Art. 50. La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de: «Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail».

Art. 51. Sont abrogés:

1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

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

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François Biltgen

*Le Ministre de la Fonction Publique et de la
Réforme Administrative,*

Lydie Polfer

*Le Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture
et du Développement Rural,
Le Ministre des Classes Moyennes,*

Fernand Boden

Le Ministre de l'Intérieur,

Michel Wolter

Le Ministre de la Justice,

Luc Frieden

*Le Ministre de l'Economie,
Le Ministre des Transports,*

Henri Grethen

Palais de Luxembourg, le 30 juin 2004.

Henri

Doc. parl. 5045, sess.ord. 2002-2003 et 2003-2004
