



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

L - 101

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Intégrée essentiellement dans le Code du travail aux articles L.121-1 à L.126-1

Sommaire

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail	7
Chapitre 1 Dispositions générales (Art. 1 ^{er} à 3)	7
Chapitre 2 Forme et preuve du contrat de travail (Art. 4)	7
Chapitre 3 Le contrat de travail à durée déterminée (Art. 5 à 17)	9
Chapitre 4 La résiliation avec préavis (Art. 18 à 26)	15
Chapitre 5 La résiliation pour motif grave (Art. 27)	20
Chapitre 6 La résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur (Art. 28 et 29)	21
Chapitre 6 bis Incidence de la déclaration d'inaptitude au poste de travail (Art. 29bis)	22
Chapitre 7 Cessation des affaires de l'employeur - Décès du travailleur (Art. 30)	23
Chapitre 8 Incidence de la pension de vieillesse et de la pension d'invalidité (Art. 31 et 32)	24
Chapitre 9 Résiliation d'un commun accord (Art. 33)	24
Chapitre 10 Période d'essai (Art. 34)	24
Chapitre 11 Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail du salarié (Art. 35)	26
Chapitre 12 Modification de la situation juridique de l'employeur (Art. 36)	27

Chapitre 13	Révision du contrat de travail (Art. 37)	27
Chapitre 14	Le reçu pour solde de tout compte (Art. 38)	28
Chapitre 15	Le certificat de travail (Art. 39)	28
Chapitre 16	Décompte des salaires ou traitements (Art. 40)	28
Chapitre 17	La clause de non-concurrence (Art. 41)	29
Chapitre 18	Privilèges (Art. 42 et 43)	29
Chapitre 19	Prescription des rémunérations du salarié (Art. 44 et 45)	30
Chapitre 20	Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (Art. 46)	31
Chapitre 21	Responsabilité quant aux risques de l'entreprise (Art. 47)	32
Chapitre 22	Priorité de réembauchage (Art. 48)	32
Chapitre 23	Dispositions abrogatoires et modificatives (Art. 49 à 55)	32
Chapitre 24	Entrée en vigueur (Art. 56 et 57)	35

Références légales

Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Mémorial A 1989, page 612, Documents parlementaires : N° 3222 à 3222⁹

Modifications ultérieures :

Loi du 27 juillet 1992 portant réforme de l'assurance maladie et du secteur de la santé

Mémorial A 1992, page 1657, Documents parlementaires : N° 3513 à 3513¹⁰

Loi du 15 mai 1995 portant

(1) modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;

(2) modification de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Mémorial A 1995, page 1213, Documents parlementaires : N° 3928 à 3928⁶

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

Mémorial A 1999, page 189, Documents parlementaires : N° 4459,

Loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et portant modification

a) de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;

b) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;

c) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et

d) 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.

Mémorial A 1999, page 1643, Documents parlementaires : N° 4341 à 4341¹⁷,

Loi du 14 décembre 2001 relative aux services de santé au travail modifiant :

a) la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail ;

b) la loi modifiée du 20 mai 1998 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail ;

c) la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Mémorial A 2001, page 3257, Documents parlementaires : N°4418 à 4418¹¹³

Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

Mémorial A 2002, page 1707, Documents parlementaires : N° 4893

Loi du 25 juillet 2002 portant

- 1) fixation des modalités d'une formation offerte aux chargés de cours de l'éducation préscolaire ou de l'enseignement primaire ;
- 2) création et organisation d'une réserve de suppléants pour l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire ;
- 3) ajout d'un alinéa 2 à l'article 4 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;
- 4) modification des articles 30 et 41 de la loi du 10 août 1912 concernant l'organisation de l'enseignement primaire ;
- 5) abrogation de l'article 16 de la loi modifiée du 5 juillet 1991 portant : a) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement à la fonction d'instituteur ; b) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement au certificat de qualification de chargé de direction; c) création d'un pool de remplaçants pour l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire ; d) dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Mémorial A 2002, page 1667, Documents parlementaires : N° 4872 à 4872⁷

Loi du 19 décembre 2003 portant :

1. réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ;
2. transposition de la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits de travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements telles qu'elles ont été codifiées et abrogées par la Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 ;
3. modification de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et de la loi modifiée du 6 mai 1976 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes ;
4. modification de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;

Mémorial A 2003, page 3678, Documents parlementaires : N° 4896

Loi du 21 décembre 2004 modifiant 1. le code des assurances sociales ; la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;

Mémorial A 2005, page 124, Documents parlementaires : N°5260

Loi du 1^{er} juillet 2005 modifiant

1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ;
2. le Code des assurances sociales ;
3. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;
4. la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi ;
5. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet ;

6. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.

Mémorial A 2005, page 1718, Documents parlementaires : N° 5334 à 5334¹⁵

Abrogation :

Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail

Mémorial A 2006, page 2455, Documents parlementaires : N° 5346 et 5420

Lois ayant apporté des dérogations aux dispositions relatives à la durée déterminée du contrat de travail :

Loi du 5 juillet 1991 portant dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;

Loi du 11 août 1996 portant réforme de l'enseignement supérieur ;

Loi budgétaire du 20 décembre 1996 ;

Loi du 2 août 1997 modifiant et complétant l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle,

Loi du 28 avril 1998 portant harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal ;

Loi du 10 juillet 1998 concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire ;

Loi du 12 août 2003 portant création de l'Université de Luxembourg ;

Loi du 26 mai 2004 modifiant la loi du 30 juillet 1999 concernant le statut de l'artiste professionnel indépendant et l'intermittent du spectacle ;

Loi du 29 juin 2005 portant fixation des cadres du personnel des établissements d'enseignement secondaire et secondaire technique ;

Loi du 3 août 2005 concernant le sport.

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Chapitre 1^{er}. Dispositions générales

Article 1^{er}.

Sans préjudice des dispositions légales existantes, le contrat de louage de services et d'ouvrage visé par l'article 1779 l° du code civil est régi, en ce qui concerne les salariés, par les dispositions de la présente loi. Le terme de salarié vise à la fois l'ouvrier et l'employé privé.

Article 2.

Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Toutefois, dans les cas et sous les conditions visées au chapitre 3 de la présente loi, il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Article 3.

Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions de la présente loi dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions de la présente loi pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations.

Chapitre 2. Forme et preuve du contrat de travail

Article 4.

(1) [Loi du 15 mai 1995] « Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. »

[Loi du 25 juillet 2002] « Par dérogation à l'alinéa qui précède, le contrat conclu par la commune avec un candidat détenteur de l'attestation délivrée par le Collège des inspecteurs de l'enseignement primaire et l'habilitant à effectuer des remplacements, conformément à l'article 41 de la loi modifiée du 10 août 1912 concernant l'organisation de l'enseignement primaire, doit être constaté par écrit au plus tard le troisième jour ouvrable et ouvré suivant l'entrée en service. »

Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article 6 le contrat de travail doit comporter les mentions ci-après :

a) l'identité des parties ;

b) la date du début de l'exécution du contrat de travail ;

c) le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;

d) la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article 37 ;

e) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ;

f) l'horaire normal du travail ;

g) le salaire ou le traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunération, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;

h) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;

i) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de résiliation du contrat de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;

j) la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

k) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu ;

l) le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ;

m) [Loi du 8 juin 1999] « le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles. »

(3) Si le travailleur est amené à exercer son travail pendant plus d'un mois hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe (2), avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes :

a) la durée du travail exercé à l'étranger ;

b) la devise servant au paiement de la rémunération ;

c) le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;

d) le cas échéant, les conditions du rapatriement du travailleur.

L'information sur les éléments visés aux points b) et c) de l'alinéa qui précède, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires statutaires, administratives ou aux conventions collectives régissant les matières visées.

(4) Sans préjudice des dispositions de l'article 37 toute modification des éléments visés au paragraphe (2) fera l'objet d'une modification écrite du contrat de travail. Le document modificatif signé par les deux parties sera établi en deux exemplaires, dont l'un sera remis au salarié, l'autre étant remis à l'employeur, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Sans préjudice des dispositions de l'article 37 toute modification des éléments visés au paragraphe (3) fera l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Toutefois les documents écrits visés aux deux alinéas qui précèdent ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat de travail ou le document visé au paragraphe (3) font référence.

(5) A défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

(6) Lorsque l'une des parties refuse la signature d'un écrit conforme aux dispositions du paragraphe (2) du présent article, l'autre partie peut, au plus tôt le troisième jour qui suit la demande de signature d'un écrit, et dans les trente jours qui suivent l'entrée en service, résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Chapitre 3. Le contrat de travail à durée déterminée

Section 1. Recours au contrat à durée déterminée

Article 5.

(1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1) qui précède :

1° le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;

2° l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal ;

3° les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois est établie par règlement grand-ducal ;

4° l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise ;

5° l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise ;

6° l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel ;

7° (Loi du 12 février 1999) « L'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée dé-

terminée par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiendront notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue » ;

8° l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;

9° l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

Les emplois visés sous 8° et 9° doivent faire l'objet d'un agrément préalable par le ministre du Travail.

Un règlement grand-ducal pris sur avis obligatoire du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission du travail de la Chambre des Députés peut compléter l'énumération du paragraphe qui précède ; il en est de même des conventions collectives de travail.

[3] (Loi du 12 août 2003) « Par dérogation aux paragraphes [1] et [2] qui précèdent, les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats de travail à durée déterminée. »

[3] (sic) (Loi du 26 mai 2004) « Par dérogation aux paragraphes [1] et [2] qui précèdent, les contrats de travail conclus par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, soit avec une entreprise de spectacle, soit dans le cadre d'une production cinématographique, audiovisuelle, théâtrale ou musicale, peuvent être des contrats de travail à durée déterminée. »

(Loi du 28 avril 1998) « Par dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, les contrats à durée déterminée conclus entre les communes, les syndicats de communes ou les organismes privés, mentionnés à l'article 5 de la présente loi, d'une part, et un chargé de cours de l'enseignement musical, d'autre part, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale excédant 24 mois, sans être considérés comme contrats à durée indéterminée. »

(Loi du 10 juillet 1998) « Par dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, les contrats à durée déterminée conclus entre l'Archevêché, d'une part, et un chargé de cours de religion, d'autre part, en vue d'assurer les remplacements temporaires prévus aux articles 7 et 8.B. de la Convention approuvée à l'article 1^{er}, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale excédant 24 mois, sans être considérés comme contrats à durée indéterminée. »

(Loi du 3 août 2005) « Par dérogation aux articles 5 et 9 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus entre une fédération ou un club sportif d'une part et un entraîneur ou un sportif d'autre part. Ces contrats peuvent être conclus pour une durée supérieure à 24 mois et peuvent être renouvelés plus de deux fois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée. »

Section 2. Forme du contrat à durée déterminée

Article 6.

[1] Sans préjudice des dispositions de l'article 4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après :

- 1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ;
- 2° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- 3° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent ;
- 4° la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- 5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article 9, paragraphe (1).

(2) A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

Section 3. Durée du contrat à durée déterminée

Article 7.

Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants :

- 1° pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur ;
- 2° pour des emplois à caractère saisonnier ;
- 3° pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Lorsque dans ces cas, le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Article 8.

(1) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée sur la base de l'article 5 ne peut, pour un même salarié, excéder 24 mois, renouvellements compris.

(2) Le contrat à caractère saisonnier ne peut être conclu pour une durée supérieure à 10 mois pour une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris.

(3) Le ministre du Travail peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée au paragraphe (1) dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation ainsi que pour les emplois visés à l'article 5, paragraphe (2) sous 7°, 8° et 9°.

Section 4. Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée

Article 9.

[1] Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée. Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

A défaut d'écrit conforme à cette disposition, le contrat de travail renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible.

[2] Sans préjudice des dispositions de l'article 8, paragraphe [2], le contrat de travail à caractère saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Le contrat conclu pour la durée déterminée d'une saison constitue un contrat à durée déterminée, même s'il est renouvelé pour les saisons suivantes. Il n'en est pas ainsi toutefois en cas de clause de reconduction auquel cas la répétition des relations contractuelles pendant plus de deux saisons entre un employeur et un même salarié transforme l'ensemble de ces relations en une relation à durée globale indéterminée.

[3] [Loi du 12 août 2003] « Par dérogation au paragraphe [1] qui précède, les contrats de travail à durée déterminée conclus avec le personnel-chercheur de l'Université de Luxembourg peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant 24 mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée. »

[3] [sic] [Loi du 26 mai 2004] « Par dérogation au paragraphe [1] qui précède, les contrats de travail à durée déterminée conclus par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant 24 mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée. »

[Loi du 5 juillet 1991] « Par dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, les contrats à durée déterminée conclus entre l'Etat ou la commune, d'une part, et le chargé de direction d'une classe de l'éducation préscolaire ou de l'enseignement primaire, le chargé d'éducation des lycées, l'agent socio-éducatif d'une administration ou service dépendant du département de l'éducation nationale, le chargé de cours du service de la Formation des adultes, le chargé de cours du Service de la formation professionnelle et le chargé de cours du Centre de Langues de Luxembourg, le chargé de cours des instituts et services de l'Education différenciée et le chargé de cours du Centre de logopédie d'autre part, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant 24 mois. »

[Loi du 11 août 1996] « Par dérogation aux dispositions de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, des contrats de travail peuvent être conclus entre le C.R.P. et des chercheurs pour une durée déterminée pouvant excéder 24 mois. Ils peuvent être renouvelés sans être à durée indéterminée. »

[Loi du 28 avril 1998] « Par dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, les contrats à durée déterminée conclus entre les communes, les syndicats de communes ou les organismes privés, mentionnés à l'article 5 de la présente loi, d'une part, et un chargé de cours de l'enseignement musical, d'autre part, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale excédant 24 mois, sans être considérés comme contrats à durée indéterminée. »

[Loi du 10 juillet 1998] « Par dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, les contrats à durée déterminée conclus entre l'Archevêché, d'une part, et un chargé de cours de religion, d'autre part, en vue d'assurer les remplacements temporaires prévus aux articles 7 et 8.B. de la Convention approuvée à l'article 1^{er}, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale excédant 24 mois, sans être considérés comme contrats à durée indéterminée. »

[Loi du 3 août 2005] « Par dérogation aux articles 5 et 9 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus entre une fédération ou un club sportif d'une part et un entraîneur ou un sportif d'autre part. Ces contrats peuvent être conclus pour une durée supérieure à 24 mois et peuvent être renouvelés plus de deux fois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée. »

Section 5. Succession de contrats

5.1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée indéterminée

Article 10.

Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

5.2. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée

Article 11.

A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin au même salarié ou un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou occupé sur la base d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire ou dans le cadre du prêt de main-d'œuvre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :

1. en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
2. en cas d'exécution de travaux urgents ;
3. en cas de contrat saisonnier ;
4. en cas de contrat destiné à pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
5. en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat à durée déterminée ;
6. en cas de refus par le salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir ;
7. en cas de contrat conclu sur la base des points 7^o, 8^o et 9^o de l'article 5, paragraphe (2).

Article 12.

Lorsque au terme du contrat à durée déterminée la relation contractuelle de travail est poursuivie conformément aux articles 9, 10 et 11 le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat.

Le nouveau contrat ne peut dans ces cas prévoir une période d'essai.

Section 6. Sanctions

Article 13.

Tout contrat conclu en violation des dispositions des articles 5, 7, 8, 9 et 11 est réputé à durée indéterminée.

Section 7. Egalité de traitement

Article 14.

Sauf stipulation légale contraire, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée sont également applicables aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

Section 8. Période d'essai

Article 15.

(1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article 34.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

(2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat visée à l'article 8 de la présente loi.

(3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 34.

(4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

Section 9. Cessation du contrat à durée déterminée

Article 16.

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Article 17.

Hormis le cas visé à l'article 27, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Sont applicables en cas de rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur les dispositions de l'article 27, paragraphes (2) et (3) et celles de l'article 19 de la présente loi dans les cas où la loi rend obligatoire l'entretien préalable.

L'inobservation par le salarié des dispositions de l'alinéa 1^{er} ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.

Chapitre 4. La résiliation avec préavis

Section 1. Principe général

Article 18.

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par la présente loi.

Toutefois, il peut être mis fin aux contrats comportant une clause d'essai pendant la période d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 34.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les règles définies par la présente loi.

Section 2. Entretien préalable au licenciement

Article 19.

(1) Lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé, en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

(2) Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister lors de l'entretien par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer le salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(3) Le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien.

Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après le jour fixé pour l'entretien.

Section 3. Forme du licenciement et délais de préavis

Article 20.

[1] L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

[2] En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

- à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;
- à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;
- à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

[3] Les délais de préavis visés au paragraphe [2] qui précède prennent cours à l'égard du salarié :

- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ;
- le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

Article 21.

Le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.

En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe [2] de l'article 20.

Les délais de préavis visés à l'alinéa qui précède prennent cours conformément aux dispositions du paragraphe [3] de l'article 20 qui précède.

Section 4. Motivation du licenciement avec préavis

Article 22.

[1] Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article 20 de la présente loi, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 28, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

Précision de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel :

Article 4 « Sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi, pour autant qu'elles régissent l'indemnisation des chômeurs partiels, le refus par un salarié occupé à temps plein d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Il en est de même pour le salarié occupé à temps partiel qui refuse d'accepter ou de reprendre un travail à temps plein. »

Section 5. L'indemnité compensatoire de préavis

Article 23.

La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article 27 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles 20 et 21 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité prévue à l'alinéa qui précède ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article 24 ni avec la réparation visée à l'article 27.

Section 6. L'indemnité de départ

Article 24.

(1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y est autorisé par l'article 27, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa. L'ancienneté de services est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article 26.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1^{er} ne peut être inférieure à :

- un mois de salaire ou de traitement après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;
- deux mois de salaire ou de traitement après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;
- trois mois de salaire ou de traitement après une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

(2) Lorsqu'il remplit les conditions visées au paragraphe (1) qui précède, l'employé privé a droit à une indemnité de départ de :

- six mois de traitement après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;
- neuf mois de traitement après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;
- douze mois de traitement après une ancienneté de services continus de trente années au moins.

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article 29.

(3) L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article 20 qui, dans ce cas, sont portés :

- à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;
- à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix années au moins ;
- à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;
- à douze mois pour l'employé privé justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;
- à quinze mois pour l'employé privé justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;
- à dix-huit mois pour l'employé privé justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de trente années au moins.

(4) L'indemnité est calculée sur la base des salaires ou traitements bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont compris dans les salaires et traitements servant au calcul de l'indemnité de départ, les indemnités pécuniaires de maladie, ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

(5) L'employeur est tenu de régler l'indemnité au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut autoriser l'entreprise en difficultés à liquider les indemnités de départ visées au présent article par mensualités avec les intérêts légaux de retard.

Section 7. Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

Article 25.

Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur le salarié peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi sans que la durée de ce congé puisse excéder six jours ouvrables pour la durée du préavis.

Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le travailleur licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'administration de l'emploi et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

Section 8. Dispense de travail

Article 26.

(1) En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre, s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représentent le remboursement de frais occasionnés par le travail notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet.

Le salarié bénéficiaire de la dispense de travail est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur ; en cas de reprise d'un nouvel emploi, l'employeur est obligé, s'il y a lieu, de verser au salarié chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre la rémunération par lui versée au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement. Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

(2) En cas de résiliation du contrat à l'initiative du salarié, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord au sens des dispositions de l'article 33.

Chapitre 5. La résiliation pour motif grave

Article 27.

(1) Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Le salarié licencié conformément à l'alinéa qui précède ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article 24.

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

(3) La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable visé à l'article 19 dans les cas où la loi le rend obligatoire.

[4] L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe [3] qui précède.

[5] Sous réserve des dispositions de l'article 19, le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après cette mise à pied.

[6] Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable, lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article 19, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1 du présent paragraphe.

Chapitre 6. La résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur

Article 28.

[1] Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi et/ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il en est de même, lorsque le licenciement est contraire aux critères généraux visés à l'article 7, sous 3. 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.

[2] L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article 22, paragraphe [2].

Ce délai est valablement interrompu, en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion un nouveau délai d'une année.

[3] En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

L'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.

[4] L'abstention du salarié de prêter son travail en raison d'une grève professionnelle, décrétée dans des conditions légitimes et licites, ne constitue ni un motif grave au sens de l'article 27, ni un motif sérieux au sens du paragraphe [1] du présent article.

Article 29.

(1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts, compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

(2) En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du salarié formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail, recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif.

La réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné de lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du salarié, de compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe (1) par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire ou de traitement.

(3) La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède, ne peut être accordée, lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond.

(4) Dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande. Sont applicables dans ces cas, les dispositions des articles 2059 à 2066 du code civil.

Sont applicables pour l'action judiciaire en nullité les dispositions de l'article 28, paragraphe (2).

Précision de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel :

Article 4 « Sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi, pour autant qu'elles régissent l'indemnisation des chômeurs partiels, le refus par un salarié occupé à temps plein d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Il en est de même pour le salarié occupé à temps partiel qui refuse d'accepter ou de reprendre un travail à temps plein. »

Chapitre 6 bis. Incidence de la déclaration d'inaptitude au poste de travail

Article 29 bis.

[Loi du 14 décembre 2001] « Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, conformément aux dispositions de l'article 15, alinéa final de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail. »

Chapitre 7. Cessation des affaires de l'employeur/ Décès du travailleur

Article 30.

[1] Sans préjudice des dispositions de l'article 36 de la présente loi, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur.

Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit :

1. au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent et
2. à l'attribution d'une indemnité égale à 50 % des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article 20 de la présente loi.

Les rémunérations et indemnités allouées au salarié conformément à l'alinéa qui précède, ne peuvent toutefois excéder le montant des rémunérations et indemnités auxquelles il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

[Loi du 19 décembre 2003] « En cas de transfert d'entreprise au sens des dispositions de la loi du 19 décembre 2003 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, les contrats résiliés renaissent de plein droit au moment de la reprise des affaires suite au transfert, dans les conditions visées aux articles 3 à 5 de la loi précitée du 19 décembre 2003 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise. Dans cette dernière hypothèse, la reprise des affaires doit cependant intervenir dans les trois mois à partir de la cessation des affaires. Ce délai peut être prolongé ou réduit par la convention visée au paragraphe 2 de l'article 5 de la loi du 19 décembre 2003 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise. »

[2] Le contrat de travail prend fin par le décès du salarié.

Peuvent toutefois prétendre au maintien du traitement se rapportant à la fin du mois de la survenance de décès de l'employé privé et à l'attribution d'une indemnité égale à trois mensualités de traitement :

1. le conjoint survivant contre lequel il n'existe pas de jugement de divorce ou de séparation de corps passé en force de chose jugée sinon
2. les enfants mineurs de l'employé décédé et les enfants majeurs dont il a assumé au moment de son décès l'entretien et l'éducation sinon
3. les ascendants ayant vécu en communauté domestique avec l'employé, à condition que leur entretien était à sa charge.

Si l'employé décédé a eu la jouissance d'un logement gratuit, l'employeur doit laisser ce logement gratuitement à la disposition des personnes visées à l'alinéa qui précède jusqu'à l'expiration des trois mois qui suivent celui de la survenance du décès.

Article 14, alinéas 2 et 3 du CAS « Toutefois l'indemnité pécuniaire de l'assuré n'est plus accordée après dix semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de vingt semaines à moins que l'assuré ne présente un rapport médical circonstancié, établi par son

médecin justifiant de l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale le maintien du droit au-delà de cette échéance.

Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines. A cette fin sont mises en compte toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence qui prend fin la veille d'une nouvelle période d'incapacité de travail. »

Chapitre 8. Incidence de la pension de vieillesse et de la pension d'invalidité

Article 31.

Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de 65 ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse.

Article 32.

Le contrat de travail cesse de plein droit :

1. le jour de la décision portant attribution au travailleur d'une pension d'invalidité ; au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu ;
2. [Loi du 21 décembre 2004] « le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9 alinéa 1 * du code des assurances sociales. »
3. [Loi du 1^{er} juillet 2005] « pour le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement. »

Chapitre 9. Résiliation d'un commun accord

Article 33.

Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du travailleur.

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le travailleur.

Chapitre 10. Période d'essai

Article 34.

[1] Sans préjudice des dispositions de l'article 12, alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

* En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, la perte de revenu professionnel est compensé par l'attribution d'une indemnité pécuniaire de maladie.

La clause d'essai doit, à peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article 4, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Les dispositions de l'alinéa qui précède, ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai conforme aux dispositions du présent article.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ; la preuve contraire n'est pas admissible.

(2) La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder :

1. trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique ;
2. douze mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal.

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières ; la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.

(3) La clause d'essai ne peut être renouvelée.

(4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles 20 et 21 ; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines ;
- à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article 35 de la présente loi et celles de l'article 10 de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant notamment la protection de la maternité de la femme au travail.

(5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

Chapitre 11. Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail du salarié

Article 35.

[1] Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

[2] Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

[3] (Loi du 21 décembre 2004) « L'employeur averti conformément au paragraphe [1] ou en possession du certificat médical visé au paragraphe [2] n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visée à l'article 19 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail ;

L'employé privé a droit, pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et pour les trois mois subséquents, au maintien intégral de son traitement et des autres avantages résultant de son contrat de travail. Dans le cas d'incapacités de travail successives entrecoupées par des journées ou périodes de reprise du travail, ce droit au maintien du traitement et des autres avantages résultant du contrat de travail ne peut être inférieur à treize semaines au cours d'une période de douze mois.

Les dispositions des alinéas qui précèdent cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

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

[4] Les dispositions du paragraphe [3] ne sont pas applicables :

1. si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement ;

2. si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable.

[5] (Loi du 21 décembre 2004) « L'employeur peut résilier le contrat de travail du salarié après l'expiration de la période visée au paragraphe [3] alinéa 1^{er}.

L'employeur qui ne résilie pas le contrat de travail de l'employé privé après la période visée au paragraphe [3] alinéa 1^{er}, est obligé de compléter l'indemnité pécuniaire de maladie ou l'allocation lui servie jusqu'à parfaire le montant de son traitement net au plus tard jusqu'à l'expiration des douze mois qui suivent celui de la survenance de l'incapacité de travail. »

(6) Si l'employé peut réclamer à un tiers, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage résultant pour lui de la maladie ou de l'accident, ce droit, pour autant qu'il concerne l'indemnisation pour pertes de traitement subies pendant les périodes visées aux paragraphes (4) et (5) qui précèdent, passe à l'employeur jusqu'à concurrence du traitement et des indemnités par lui payées.

Les dispositions du paragraphe (3) de l'article 283bis du code des assurances sociales concernant l'intervention des institutions d'assurance dans l'action dirigée contre le tiers responsable sont applicables à l'égard de l'employeur.

Ci-après les dispositions introduites par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle :

(Loi du 25 juillet 2002, article 20) « Sans préjudice des dispositions des articles 30, paragraphe 1^{er}, et 32, paragraphe 2, de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale en application de l'article 11 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le travailleur contre la décision de reclassement interne conformément à l'article 12, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.»

Chapitre 12. Modification de la situation juridique de l'employeur

Article 36.

(abrogé loi du 19 décembre 2003)

Chapitre 13. Révision du contrat de travail

Article 37.

Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, à peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles 19 et 20 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article 22.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, à peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles 20 et 27.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article 28.

(Loi du 31 juillet 1995) « L'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est inapplicable à la conclusion de l'avenant précité, en ce qui concerne la seule réduction du temps de travail devenue nécessaire par suite de l'admission du salarié à la préretraite progressive. »

(Loi du 25 juillet 2002, article 21) « Les dispositions de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens de la présente loi. »

Chapitre 14. Le reçu pour solde de tout compte

Article 38.

[1] Le reçu pour solde de tout compte délivré par le salarié à son employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié. L'indication qu'il a été établi en deux exemplaires doit figurer au reçu.

Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire qu'à l'égard de l'employeur ; il libère l'employeur du paiement des salaires, traitements ou indemnités envisagés au moment du règlement du compte.

[2] Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les trois mois de la signature. La dénonciation doit être sommairement motivée et indiquer les droits invoqués. La dénonciation faite en conformité avec le présent paragraphe ne prive le reçu de son effet libératoire qu'à l'égard des droits invoqués.

[3] L'effet libératoire visé au paragraphe [1] ne peut être opposé au salarié, si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ou/et si le reçu ne porte pas mention en caractères très apparents du délai de forclusion visé au paragraphe [2].

Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou ne pouvant avoir d'effet libératoire au sens du présent article, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Chapitre 15. Le certificat de travail

Article 39.

A l'expiration du contrat de travail l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat.

Dans le cas d'un contrat conclu pour une durée déterminée, le certificat de travail doit être délivré au salarié qui en fait la demande au moins huit jours avant la date d'expiration du contrat.

Chapitre 16. Décompte des salaires ou traitements

Article 40.

[1] L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

[2] Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe [1] doit être remis et le salaire ou traitement encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours.

(3) Les dispositions du présent article ne sont applicables ni aux domestiques agricoles ni aux gens de maison qui ne sont pas occupés à plein temps.

(4) Les infractions aux dispositions du présent article sont punies d'une amende de 10.001.- à 200.000.- francs.

Les dispositions du livre 1^{er} du code pénal ainsi que celle des articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables.

Chapitre 17. La clause de non-concurrence

Article 41.

(1) La clause de non concurrence inscrite dans un contrat de travail est celle par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une entreprise personnelle.

(2) Sous peine de nullité, la clause de non concurrence doit être constatée par écrit.

(3) La clause de non concurrence est réputée non écrite lorsque, au moment de la signature de la convention le salarié est mineur et/ou lorsque le salaire ou le traitement annuel qui lui est versé au moment de son départ de l'entreprise ne dépasse pas un niveau déterminé par règlement grand-ducal.

Lorsque le salaire annuel ou le traitement annuel excède le niveau déterminé par règlement grand-ducal, la clause de non concurrence ne produit d'effets qu'aux conditions ci-après :

1. elle doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'employeur ;

2. elle ne peut prévoir une période supérieure à 12 mois prenant cours le jour où le contrat de travail a pris fin ;

3. elle doit être limitée géographiquement aux localités où le salarié peut faire une concurrence réelle à l'employeur en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action ; en aucun cas elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national.

La clause de non-concurrence est inapplicable lorsque l'employeur a résilié le contrat sans y être autorisé par l'article 27 ou sans avoir respecté le délai de préavis visé à l'article 20 de la présente loi.

Chapitre 18. Privilèges

Article 42.

L'article 2101 du code civil est modifié comme suit :

« Article 2101. (1) Les créances privilégiées sur la généralité des meubles sont celles ci-après exprimées, et s'exercent dans l'ordre suivant :

1. les frais de justice ;

2. les frais funéraires ;

3. les frais quelconques de la dernière maladie, quelle qu'en ait été la terminaison, pendant un an, concurremment entre ceux à qui ils sont dus ;

4. les salaires, traitements et indemnités résultant du contrat de travail se rapportant aux six derniers mois de travail ainsi que les créances d'indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage pour le solde non couvert par le superprivilège visé au paragraphe (2) du présent article ;

5. les fournitures de subsistance faites au débiteur et à sa famille ; à savoir, pendant les six derniers mois, par les marchands en détail, tels que boulangers, bouchers et autres, et pendant la dernière année, par les maîtres de pension et marchands en gros.

(2) Les créances de salaires, de traitements et d'indemnités se rapportant aux six derniers mois de travail et les créances du salarié portant sur les indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage s'exercent et doivent être payées avant toute autre créance privilégiée y comprises celles garanties par le privilège du trésor et des autres titulaires de ce privilège, jusqu'à concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum de référence.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut relever le plafond visé au présent paragraphe. »

Article 43.

L'article 545 du code de commerce est modifié comme suit :

« Article 545. Les créances de salaires, de traitements et d'indemnités résultant du contrat de travail pour les six derniers mois ainsi que les créances d'indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail seront admises au nombre des créances privilégiées au même rang et dans les mêmes conditions que le privilège établi par les paragraphes (1) et (2) de l'article 2101 du code civil. »

Chapitre 19. Prescription des rémunérations du salarié

Article 44.

L'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

Article 45.

Les dispositions des articles 2271, 2272, 2277 du Code civil sont modifiées comme suit :

« Article 2271. L'action des maîtres et instituteurs des sciences et arts, pour les leçons qu'ils donnent au mois ;

Celle des hôteliers et traiteurs, à raison du logement et de la nourriture qu'ils fournissent se prescrivent par six mois. »

« Article 2272. L'action des huissiers, pour le salaire des actes qu'ils signifient, et des commissions qu'ils exécutent ;

Celle des marchands, pour les marchandises qu'ils vendent aux particuliers non marchands; celle des maîtres de pension, pour le prix de la pension de leurs élèves; et des autres maîtres, pour le prix de l'apprentissage se prescrivent par un an. »

« Article 2277. Se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié. Se prescrivent par cinq ans les actions en paiement :

- des arrérages des rentes perpétuelles et viagères et de ceux des pension alimentaires ;
- des loyers et fermages ;
- des intérêts des sommes prêtées, et généralement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts. »

Chapitre 20. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur

Article 46.

(1) En cas de faillite de l'employeur, le fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101 paragraphe (2) du code civil, les créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et celles résultant de la rupture du contrat de travail.

(3) En cas de continuation des affaires par le curateur de la faillite, la garantie visée au présent article est applicable, dans les limites visées à l'alinéa qui précède, aux créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

(4) Pour l'application des dispositions des alinéas qui précèdent, sont considérées les créances de rémunération et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires et traitements.

(5) Le droit à la garantie s'ouvre pour le salarié, lorsque les créances visées au présent article ne peuvent être payées, en tout ou en partie, sur les fonds disponibles dans les dix jours qui suivent le prononcé du jugement déclaratif de la faillite.

(6) A la demande du curateur, le fonds pour l'emploi verse aux salariés, dans les limites visées au présent article, les sommes impayées figurant sur le relevé des créances présenté par le curateur, visé par le juge-commissaire et vérifié par l'administration de l'emploi. Le relevé prévu au présent alinéa peut être présenté par le curateur avant la clôture du procès-verbal de vérification des créances.

(7) Le fonds pour l'emploi peut verser les sommes garanties par le présent article, même en cas de contestation par un tiers.

(8) Le fonds pour l'emploi se trouve subrogé dans les droits du salarié auquel il a payé les créances dans les conditions prévues au présent article.

(9) Les dispositions prévues aux paragraphes qui précèdent sont également applicables à l'apprenti.

Chapitre 21. Responsabilité quant aux risques de l'entreprise

Article 47.

L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Chapitre 22. Priorité de réembauchage

Article 48.

Le salarié licencié pour motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peut faire valoir une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de son départ de l'entreprise. Si le salarié manifeste par écrit le souhait d'user de cette priorité, l'employeur est obligé de l'informer de tout emploi devenu disponible dans sa qualification.

Chapitre 23. Dispositions abrogatoires et modificatives

Article 49.

L'article 2, paragraphe 1. sous 7. 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 est modifié comme suit :

« 7. De la garantie des créances de rémunération et d'indemnité en cas de faillite de l'employeur conformément à l'article 46 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ; les remboursements au fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au fonds pour l'emploi. »

Article 50.

Les dispositions de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes sont modifiées comme suit :

« Article 7. Sans préjudice des dispositions des articles 3, 4 et 9 de la présente loi, sont applicables au contrat de stage-initiation les dispositions du chapitre 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéa 2.

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

« Article 15. paragraphe (1), alinéas 2, 3 et 4 :

« En cas d'agrément du projet de programme de mise au travail temporaire, le délégué à l'emploi des jeunes proposera à un ou plusieurs jeunes qui font partie de la division la conclusion d'un contrat de mise au travail temporaire. Sans préjudice des dispositions des articles 16 et 18 de la présente loi, sont applicables au contrat de mise au travail temporaire visé à l'alinéa qui précède les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéa 2.

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

Article 51.

La dernière phrase de l'alinéa 3 de l'article 229 du code des assurances sociales est modifiée comme suit :

« L'indemnité visée à l'article 30, paragraphe (2) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est pas prise en compte au titre du présent alinéa. »

Article 52.

L'article 10, paragraphe (1), alinéa 2 et paragraphe (5), alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail ; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974 est modifié comme suit :

« En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée ; dans ce cas, le licenciement ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, la salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision, elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

« Si la salariée n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, elle a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article 22 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Elle pourra, en outre, exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles 26 et 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. »

Article 53.

L'article 34, paragraphe (1) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel est modifié comme suit :

« (1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel ne peuvent être licenciés ; le licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe (4) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

Article 54.

Sont abrogés :

1. la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers ;

2. les dispositions des articles 1, 2, 4, 5, 6, paragraphe 14, 7, alinéa 4, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25 et 31 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés ;

3. la loi du 18 mars 1981 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements ;

4. l'article 19 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi ;

5. l'article 17 de la loi du 19 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ;

6. l'article 7, paragraphe (2), alinéa 4 de la loi du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers ;

7. l'article 9, paragraphe (2) de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Article 55.

L'article 31 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 modifié comme suit :

« Article 31. Les infractions aux articles 6, 9 et 10 sont punies d'une amende de 10.001 à 600.000.- francs et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement. Ces infractions se prescrivent par le terme de trois ans.

Le livre 1^{er} du code pénal ainsi que les dispositions des articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux dites infractions. »

Chapitre 24. Entrée en vigueur

Article 56.

Les prescriptions en cours à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi sont acquises par trois ans à compter du jour où elles ont commencé à courir.

Article 57.

(1) Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1^{er} novembre 1989, à l'exception de celles qui régissent le contrat à durée déterminée et le contrat comportant une clause d'essai qui entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit leur publication au Mémorial.

(2) Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats de travail en cours au 1^{er} novembre 1989.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, les contrats de travail à durée déterminée, dont la durée révolue au 1^{er} novembre 1989 aura dépassé la limite inscrite à l'article 8 cessent de plein droit à l'échéance du terme et au plus tard le 1^{er} janvier 1990, à moins que le salarié ne fasse valoir le droit de continuer le contrat jusqu'au terme prévu au contrat et sans préjudice de l'application des articles 8, paragraphe (3) et (10) de la présente loi.

Les contrats comportant une période d'essai en cours le premier jour du mois qui suit la publication de la présente loi au Mémorial demeurent régis à partir de cette date par les dispositions applicables en matière d'essai en vertu des dispositions en vigueur le jour de la conclusion du contrat.