

N° 8070⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant modification :

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,

en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

* * *

AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES

DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT

(14.3.2024)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après 16 amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du Travail (ci-après « la commission ») lors de sa réunion du 6 mars 2024.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique reprenant les amendements parlementaires effectués (figurant en caractères bleus, gras et soulignés) et les propositions de texte formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 24 octobre 2023 que la commission a fait siennes (figurant en caractères bleus, soulignés). Les amendements gouvernementaux du 20 mars 2023 sont marqués en caractères rouges.

*

I. OBSERVATIONS PRELIMINAIRES

Ad article 3, point 1°:

Le point 1° de l'article 3 vise à modifier le paragraphe 1^{er} de l'article L. 111-3 afin de transposer les articles 3, 4, paragraphes 2 et 3, et 5, paragraphe 1^{er}, de la directive.

Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète de compléter l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, point 1°, du Code du travail en insérant les termes « ou, le cas échéant, le domicile du patron formateur » après les termes « adresse d'exercice du patron formateur ». Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission modifie le point 1° de l'article 3.

L'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, point 1°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« 1° les nom, prénoms, profession, numéro d'identification et adresse d'exercice du patron formateur ou, le cas échéant, le domicile du patron formateur; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège social, les nom, prénoms et qualité des personnes qui la représentent

au contrat et du patron formateur et le cas échéant le numéro sous lequel elle est inscrite au registre de commerce; »

Ad article 3, point 1° :

Le Conseil d'Etat estime que le terme « convenue » qui est inséré à l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, point 7°, du Code du travail serait inapproprié en ce que la durée de la période d'essai n'est pas convenue entre parties au contrat d'apprentissage mais fixée par la loi. Il suggère dès lors de supprimer le terme « convenue ».

La commission fait droit à cette suggestion et supprime le terme « convenue » à l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, point 7°.

L'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, point 7°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« 7° la période d'essai convenue qui est de trois mois, ainsi que ses conditions d'application; »

Ad article 3, point 2°:

Le point 2° de l'article 3 tend à insérer un paragraphe 1^{er}bis à l'article L. 111-3 du Code du travail afin de transposer l'article 7 de la directive.

Le Conseil d'Etat suggère dans un souci de meilleure lisibilité d'insérer les termes « , sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1^{er}, » entre les termes « tenu de lui délivrer » et les termes « , avant son départ, ».

La commission fait droit à cette suggestion et ajoute les termes « , sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1^{er}, » à l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}bis, alinéa 1^{er}, du Code du travail.

En ce qui concerne le paragraphe 1^{er}bis, alinéa 1^{er}, point 3°, le Conseil d'Etat considère que le terme « expatriation » est inapproprié et suggère de remplacer les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire de l'apprenti ».

La commission fait droit à la suggestion du Conseil d'Etat et remplace les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire de l'apprenti ».

L'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}bis, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (1^{bis}) Si l'apprenti est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'organisme de formation est tenu de lui délivrer, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1^{er}, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins l'information sur les éléments suivants:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement de l'indemnité de base, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation au déplacement temporaire de l'apprenti, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement de l'apprenti;
- 5° le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1^{er}, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant la matière visée. »

Ad article 3, point 7°:

Le point 7° de l'article 3 tend à insérer un nouveau paragraphe 9 à l'article L. 111-3 au Code du travail, afin de transposer l'article 22 de la directive.

Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour transposition non conforme de compléter l'article L. 111-3, paragraphe 9, en y ajoutant la référence au paragraphe 1^{er}ter.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission modifie le point 7° de l'article 3 en ajoutant à l'article L. 111-3, paragraphe 9, la référence au paragraphe 1^{er}ter.

L'article L. 111-3, paragraphe 9, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (9) Pour un contrat d'apprentissage existant au XX.XX.XXXX, l'organisme de formation doit remettre à l'apprenti qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci un document conforme aux dispositions des paragraphes 1^{er} ~~et 1^{er}bis~~ à 1^{er}ter. »

Article 6, point 2°:

L'article 6, point 2°, vise à transposer l'article 4, paragraphe 2, de la directive.

Le Conseil d'Etat constate que les auteurs ont omis d'ajouter *in fine* « ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ». Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète, de compléter l'article L. 121-4, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, point 12°, du Code du travail par cette mention.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission complète l'article L. 121-4, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, point 12°, du Code du travail par la mention « ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ».

L'article L. 121-4, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, point 12°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« 12° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues; »

Ad article 6, point 3°:

En ce qui concerne le point 3° de l'article 6, le Conseil d'Etat considère que le terme « expatriation » de l'article L. 121-4, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, point 3°, du Code du travail dans sa teneur proposée, est inapproprié et suggère de remplacer les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du salarié ».

La commission fait droit à la suggestion du Conseil d'Etat et remplace les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du salarié ».

L'article L. 121-4, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, point 3°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation au déplacement temporaire du salarié, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture; »

Ad article 6, point 4°:

La lettre d) de l'article 6, point 4°, tend à insérer un nouvel alinéa 4 à l'article L. 121-4, paragraphe 4, du Code du travail.

Le Conseil d'Etat note que le nouvel alinéa 4 de l'article L. 121-4, paragraphe 4, du Code du travail renvoie erronément « aux alinéas 1^{er} à 3 » et suggère de remplacer les termes « alinéas 1^{er} à 3 » par les termes « alinéas 1^{er} et 2 ».

La commission fait droit à cette suggestion et remplace les termes « alinéas 1^{er} à 3 » par les termes « alinéas 1^{er} et 2 ».

L'article L. 121-4, paragraphe 4, alinéa 4, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« A défaut d'écrit conforme aux alinéas 1^{er} à 3 et 2, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié le document modificatif visé aux alinéas 1^{er} et 2. »

Ad article 6, point 8°:

L'article 6, point 8°, vise à insérer un nouveau paragraphe 8 à l'article L. 121-4 du Code du travail, afin de transposer l'article 9 de la directive.

Le Conseil d'Etat exprime ses doutes quant à l'emploi de la notion d'« acte » et renvoie à cet effet aux observations qu'il avait formulé dans son avis n°7864 du 10 mai 2022.

Etant donné l'existence de dispositions similaires employant le terme « acte » au sein de l'article L. 245-5, paragraphe 3, du Code du travail et de l'article L. 246-4, paragraphe 3, du Code du travail, actuellement en vigueur et dans un souci de cohérence interne entre les différentes dispositions en matière d'interdiction de traitement défavorable et de représailles, la commission propose de ne pas suivre les observations du Conseil d'Etat et de ne pas modifier l'article 6, point 8°.

Ad article 6, point 9°:

L'article 6, point 9°, vise à introduire un nouveau paragraphe 9 à l'article L. 121-4 au Code du travail afin de transposer l'article 13 de la directive.

Le Conseil d'Etat recommande, dans un souci de meilleure lisibilité du texte, de supprimer l'alinéa 2 de l'article L. 121-4, paragraphe 9, et de compléter l'alinéa 1^{er} par les autres dispositions déclarées d'obligation générale.

La commission fait droit à cette recommandation et fusionne les deux alinéas de l'article L. 121-4, paragraphe 9, du Code du travail en un seul alinéa 1^{er}.

L'article L. 121-4, paragraphe 9, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (9) Lorsque l'employeur est tenu, en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires, de conventions collectives, de dispositions issues de conventions collectives ou d'accords en matière de dialogue social interprofessionnel déclarées d'obligation générale, de fournir une formation au salarié pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être dispensée gratuitement au salarié pendant ses heures de travail, les heures consacrées à cette formation devant être considérées comme du temps de travail effectif.

Ne sont pas visées par l'alinéa 1^{er} les formations professionnelles que doivent suivre les salariés pour obtenir, conserver ou renouveler leur qualification professionnelle à moins que l'employeur ne soit tenu de les assurer en vertu d'une disposition légale, réglementaire, administrative, ou d'une disposition issue d'une convention collective déclarée d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale. »

Ad article 10:

L'article 10 prévoit d'insérer un article L. 122-9bis au Code du travail afin de transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 122-2 et L. 122-10bis, alinéa 2.

Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines de modifier l'article L. 122-9bis en ne visant que l'alinéa 1^{er} de l'article L. 122-2.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 122-9bis en ne faisant référence qu'à « l'article L. 122-2, alinéa 1^{er} ».

L'article L. 122-9bis, prend dès lors la teneur suivante :

« Art. L. 122-9bis.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions des articles L. 122-2, alinéa 1^{er}, et L. 122-10bis, alinéa 2.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Ad article 11:

L'article 11 vise à insérer un article L. 122-10*bis* au Code du travail afin de transposer l'article 12 de la directive.

Le Conseil d'Etat note que l'article L. 122-10*bis*, alinéa 1^{er}, du Code du travail rajoute un élément par rapport à la directive en ce qu'il prévoit que la demande du salarié doit être formulée « par écrit », de sorte que le Conseil d'Etat s'oppose formellement à ladite disposition pour transposition non conforme de la directive.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 122-10*bis* du Code du travail en supprimant la référence au terme « par écrit ».

L'article L. 122-10*bis*, alinéa 1^{er}, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« A l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue par les parties, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d'un même employeur, peut demander [par écrit](#) à raison d'une fois tous les douze mois, de convertir son contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée avec maintien de tous les autres droits et obligations y attachés. »

Ad article 13:

L'article 13 a pour objet d'insérer un article L. 123-3*bis* au Code du travail afin de transposer l'article 12 de la directive.

En ce qui concerne l'article 13, le Conseil d'Etat renvoie à l'observation formulée à l'article 11, en ce que l'article L. 123-3*bis* rajoute un élément par rapport à la directive en ce qu'il prévoit que la demande du salarié doit être formulée « par écrit », de sorte que le Conseil d'Etat s'oppose formellement à ladite disposition pour transposition non conforme de la directive.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 123-3*bis*, alinéa 1^{er}, en supprimant la référence au terme « par écrit ».

L'article L. 123-3*bis*, alinéa 1^{er}, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« A l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue par les parties, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d'un même employeur, peut demander [par écrit](#) à l'employeur, à raison d'une fois tous les douze mois, soit d'occuper ou de reprendre un [emploi](#) à temps complet, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel. »

Ad article 15:

L'article 15 prévoit d'insérer un article L. 123-9 au Code du travail afin de transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 123-3*bis*, alinéa 2, du Code du travail.

Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète de sanctionner non seulement le non-respect des dispositions découlant de l'article L. 123-3*bis*, alinéa 2, du Code du travail mais également celles découlant de l'article L. 123-4, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 123-9 en ajoutant un renvoi aux dispositions de l'article L. 123-4, paragraphe 1^{er}.

L'article L. 123-9, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« [Art. L. 123-9.](#)

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 123-3*bis*, alinéa 2 [et L. 123-4, paragraphe 1^{er}.](#)

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Ad article 17:

L'article 17 vise à insérer un article L. 131-22 au Code du travail.

Le Conseil d'Etat demande de remplacer à l'article L. 131-22, alinéa 2, du Code du travail les termes « contrat de travail » par « contrat de mission » dans la mesure où l'article en question relève de la « réglementation du travail intérimaire ».

La commission fait droit à cette demande et remplace les termes « contrat de travail » par « contrat de mission » à l'article L. 131-22, alinéa 2, du Code du travail.

L'article L. 131-22, alinéa 2, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« A cet effet, différents modèles de contrat [de travail de mission](#) sont publiés par l'Inspection du travail et des mines sur son site internet national. »

Ad article 25:

L'article 25 vise à insérer un article *3bis* à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat afin de transposer l'article 7 de la directive.

Le Conseil d'Etat rappelle que l'emploi du terme « expatriation » est inapproprié et demande dès lors de remplacer les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du fonctionnaire ».

La commission fait droit à cette suggestion et remplace les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du fonctionnaire ».

L'article *3bis*, paragraphe 2, point 3°, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires prend dès lors la teneur suivante :

« 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés [à l'expatriation au déplacement temporaire du fonctionnaire](#), ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture; »

Ad article 27:

L'article 27 vise à insérer un article *3bis* à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux afin de transposer l'article 7 de la directive.

Le Conseil d'Etat rappelle que l'emploi du terme « expatriation » est inapproprié et demande dès lors de remplacer les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du fonctionnaire ».

La commission fait droit à cette suggestion et remplace les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du fonctionnaire ».

L'article *3bis*, paragraphe 2, point 3°, la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, prend dès lors la teneur suivante :

« 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés [à l'expatriation au déplacement temporaire du fonctionnaire](#), ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture; »

*

II. AMENDEMENTS

Amendement 1

A l'endroit de l'article 2 de la loi en projet, la commission remplace à l'article L. 010-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1, du Code du travail, les termes « à l'article L. 010-1 » par les termes « au titre du présent code ».

L'article L. 010-2 du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (1) Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable ou de représailles, ni en raison de protestation, ni en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours visant à faire respecter ses droits prévus [à l'article L. 010-1 au titre du présent code](#).

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1^{er} ou pour les avoir relatés.

Est considérée comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise qui serait contraire à l'interdiction visée aux alinéas 1^{er} et 2.

(2) La notification au salarié de la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, de la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2, effectuée en violation du paragraphe 1^{er} est interdite.

Il en est de même de la notification au salarié d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail rendant applicable les dispositions de l'article L. 121-7.

A l'exception du cas du licenciement avec effet immédiat et de la modification immédiate pour motifs graves visés aux articles L. 124-10 et L. 121-7, alinéa 2, le salarié qui considère avoir été licencié ou avoir fait l'objet d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en méconnaissance des dispositions des alinéas 1^{er} et 2, peut demander à l'employeur de lui communiquer les motifs justifiant sa décision et l'employeur est tenu de les lui fournir avec précision dans les formes et les délais prévus à l'article L. 124-5.

En cas de résiliation du contrat de travail effectuée en violation de l'interdiction visée aux alinéas 1^{er} et 2, le salarié peut introduire l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, telle que prévue à l'article L. 124-11. »

Commentaire :

Le Conseil d'Etat s'oppose formellement à l'article 2 pour transposition incomplète de la directive en indiquant que les droits découlant de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne seraient pas tous visés au sein des dispositions d'ordre public énumérées à l'article L. 010-1 du Code du travail, dans sa teneur proposée.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'article L. 010-2 du Code du travail.

Le Conseil d'Etat note par ailleurs que selon l'article L. 010-2, dans sa teneur proposée, le salarié ne dispose plus de la possibilité d'intenter une action devant le juge des référés pour voir « constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration avec maintien de ses droits d'ancienneté. » et qu'aucune explication y relative n'est fournie.

Il y a lieu de préciser que le délai de quinze jours à compter de la notification de résiliation du contrat endéans lequel le salarié peut demander au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration, n'est pas en adéquation avec le délai endéans lequel l'employeur doit notifier les motifs d'un licenciement avec préavis ou d'une modification d'une clause essentielle d'un contrat de travail en défaveur du salarié. Or, l'article 18, paragraphe 2, de la directive prévoit la possibilité pour le travailleur, qui considère qu'il a fait l'objet d'un licenciement ou d'une mesure équivalente, de demander à l'employeur de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes, l'employeur devant fournir les motifs par écrit. La procédure relative à l'introduction de l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail est donc plus appropriée au regard de l'exigence visée à l'article 18, paragraphe 2, de la directive.

Amendement 2

A l'endroit de l'article 3, point 1^o, de la loi en projet, la commission complète l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, point 5^o, du Code du travail par le bout de phrase suivant :

« **ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues;** ».

La commission corrige également l'accord du terme « concernée » pour écrire « les conditions de travail dans le métier ou la profession concernés ».

L'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, point 5^o, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« 5^o le détail des droits et devoirs des parties contractantes, ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernées **ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues;** »

Commentaire :

Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète de compléter l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, point 5^o, du Code du travail de la mention « toutes les

conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ».

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, il est proposé de modifier le point 1° de l'article 3. La modification est à considérer comme un amendement puisque la formulation proposée par le Conseil d'Etat n'est pas reprise telle quelle.

Amendement 3

A l'endroit de l'article 3, point 2° de la loi en projet, la commission ajoute un alinéa 3 à l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}bis, du Code du travail, qui prend la teneur suivante :

« Le document écrit visé à l'alinéa 1^{er}, peut être communiqué ou transmis sur papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

Commentaire :

Le Conseil d'Etat note l'absence de précision sur les moyens de transmission du document écrit dans le cas où l'apprenti est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle pour transposition non conforme de la directive, de compléter le paragraphe 1^{er}bis par une disposition qui prévoit que le document écrit peut être communiqué ou transmis sur papier ou sous format électronique, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}bis, du Code du travail par un nouvel alinéa 3.

La modification est à considérer comme un amendement puisque la formulation proposée par le Conseil d'Etat n'est pas reprise telle quelle, notamment en ce qui concerne l'emploi du terme « employeur » auquel il sera préféré l'emploi du terme « organisme de formation » pour des raisons de cohérences.

Amendement 4

A l'endroit de l'article 3, point 3°, de la loi en projet, la commission insère à l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}ter, alinéa 1^{er}, du Code du travail, une deuxième phrase, qui prend la teneur suivante :

« La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

Commentaire :

Le point 3° de l'article 3 tend à insérer un nouveau paragraphe 1^{er}ter à l'article L. 111-3 du Code du travail, afin de transposer l'article 6 de la directive.

Le Conseil d'Etat note l'absence de précision sur les moyens de transmission du document écrit en cas de modification d'un des éléments visés aux paragraphes 1^{er} et 1^{er}bis.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter le point 3° de l'article 3.

L'article L. 111-3, paragraphe 1^{er}ter, alinéa 1^{er}, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (1^{er}ter) Toute modification des éléments visés aux paragraphes 1^{er} et 1^{er}bis, fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'apprentissage. Le document modificatif est établi par l'organisme de formation en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'apprenti, l'autre étant remis à l'organisme de formation au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. Une copie est remise à la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès

du Service de la formation professionnelle, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, à moins que le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ne délègue cette mission à l'une des chambres professionnelles patronales. »

Amendement 5

A l'endroit de l'article 5 de la loi en projet, la commission remplace le renvoi à l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er} ~~à 4 et 9~~, par un renvoi au paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} à 4 et 7, paragraphe 1^{er}bis, alinéas 1^{er} et 3 et paragraphe 1^{er}ter, alinéa 1^{er}.

Commentaire

L'article 5 prévoit d'insérer un nouvel article L. 111-14 au Code du travail, afin de transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'organisme de formation en cas de non-respect de certaines dispositions de l'article L. 111-3 du Code du travail.

Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines, de modifier l'article L. 111-14 du Code du travail en ne citant que les alinéas qui contiennent des faits susceptibles d'être sanctionnés.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'article L. 111-14 et de préciser les renvois aux alinéas correspondants.

L'article L. 111-14 du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par apprenti concerné, tout organisme de formation qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er} ~~à 4 et 9~~, alinéas 1^{er} à 4 et 7, paragraphe 1^{er}bis, alinéas 1^{er} et 3 et paragraphe 1^{er}ter, alinéa 1^{er}.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Amendement 6

A l'endroit de l'article 6, point 3°, de la loi en projet, la commission complète l'article L. 121-4, paragraphe 3, du Code du travail par un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

« La remise du document écrit est faite sous format papier ou, à condition que le salarié y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

Commentaire

Le Conseil d'Etat note que le paragraphe 3 de l'article L. 121-4 ne se prononce pas sur les moyens de transmission du document écrit, à savoir sur papier ou sous format électronique. Dans un souci de cohérence interne et de transposition conforme de la directive, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, de compléter le paragraphe 3 en ce sens.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, il est proposé de compléter le point 3° de l'article 6 de la mention correspondante en insérant un nouvel alinéa 3 au paragraphe 3 de l'article L. 121-4.

Amendement 7

A l'endroit de l'article 8 de la loi en projet, la commission modifie l'article L. 121-11 du Code du travail par un ajout apporté à l'alinéa 1^{er}, précisant plusieurs renvois.

L'article L. 121-11 du Code du travail prend la teneur suivante :

« Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 121-4, paragraphe 1^{er}, paragraphe 2, alinéas 1^{er} et 3, paragraphe 3, alinéas 1^{er} et 3, paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2, paragraphe 7 et paragraphe 9.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Commentaire

L'article 8 prévoit d'insérer un article L. 121-11 au Code du travail. Ledit article transpose l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 121-4 du Code du travail.

Le Conseil d'Etat constate que plusieurs paragraphes et alinéas de l'article L. 121-4 auquel le nouvel article L. 121-11 renvoie ne contiennent pas clairement des faits susceptibles d'être sanctionnés et exige, sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines, de modifier l'article L. 121-11 en ne citant que les paragraphes et alinéas qui contiennent des faits susceptibles d'être sanctionnés.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'article L. 121-11 et de préciser les renvois aux alinéas correspondants.

Amendement 8

A l'endroit de l'article 9 de la loi en projet, la commission complète l'article L. 122-2, paragraphe 1^{er}, du Code du travail en y ajoutant trois nouveaux alinéas après l'alinéa 1^{er}.

En conséquence, l'article L. 122-2, paragraphe 1^{er}, du Code du travail prend la teneur suivante:

« (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, 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 au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;
- 4° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe 1^{er}.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 1^o, 2^o et 4^o, sont fournies individuellement au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard.

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1^{er}, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié le document visé à l'alinéa 1^{er}.

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. »

Commentaire

L'article 9 tend à modifier l'article L. 122-2, paragraphe 1^{er}, du Code du travail afin de transposer l'article 4, paragraphe 1^{er}, de la directive.

Le Conseil d'Etat note que l'article 4, paragraphe 1^{er}, de la directive a été correctement transposé mais que le seul renvoi à l'article L. 121-4 du Code du travail ne suffit pas pour assurer une transposition complète de l'article 5, paragraphe 1^{er}, de la directive en ce qui concerne les contrats à durée déterminée. Le Conseil d'Etat souligne que le projet de loi ne comporte pas de disposition prévoyant que l'information relative à la date de fin ou à la durée du contrat à durée déterminée qui n'a pas été communiquée préalablement doit être fournie individuellement au salarié sous la forme d'un document au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Le Conseil d'Etat souligne encore que fait également défaut, une disposition qui permet au salarié disposant d'un contrat de travail à durée déterminée d'intenter une action en justice pour enjoindre à l'employeur

de lui fournir le document manquant renseignant cette information, de sorte que le Conseil d'Etat s'oppose formellement au texte sous examen pour transposition incomplète de la directive.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, il est proposé de modifier l'article L. 122-2 en y insérant un nouvel alinéa 2, prévoyant que l'information relative à la date de fin ou à la durée du contrat à durée déterminée qui n'a pas été communiquée préalablement doit être fournie individuellement au salarié sous la forme d'un document au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard.

A la suite du nouvel alinéa 2, il est également proposé d'insérer un nouvel alinéa 3 et un nouvel alinéa 4 à l'article L. 122-2, paragraphe 1^{er}, du Code du travail afin de prévoir une disposition permettant au salarié d'intenter une action en justice pour enjoindre l'employeur de lui fournir le document manquant.

Amendement 9

A l'endroit de l'article 11 de la loi en projet, la commission supprime à l'article L. 122-10*bis*, alinéa 2, du Code du travail les termes « de la notification ».

L'article L. 122-10*bis*, alinéa 2, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« Dans un délai d'un mois à compter **de la notification** de la demande du salarié visée à l'alinéa 1^{er}, l'employeur est tenu, soit de procéder à la modification du contrat d'un commun accord des parties, soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié. »

Commentaire

L'article 11 vise à insérer un article L. 122-10*bis* au Code du travail afin de transposer l'article 12 de la directive.

Le Conseil d'Etat note que l'article L. 122-10*bis*, alinéa 1^{er}, du Code du travail rajoute un élément par rapport à la directive en ce qu'il prévoit que la demande du salarié doit être formulée « par écrit », de sorte que le Conseil d'Etat s'oppose formellement à ladite disposition pour transposition non conforme de la directive. Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission supprime à l'article L. 122-10*bis*, alinéa 1, du Code du travail la référence aux termes « par écrit ». Cette suppression ne constitue pas un amendement. Toutefois, en conséquence de cette suppression et pour des raisons de cohérence, la commission supprime également les termes « de la notification » à l'alinéa 2 de l'article L. 122-10*bis*, alors que la demande du salarié n'est plus à formuler de manière écrite et que le terme « notification » renvoie *de facto* à un document écrit.

Amendement 10

A l'endroit de l'article 13 de la loi en projet, la commission supprime à l'article L. 123-3*bis*, alinéa 2, du Code du travail les termes « de la notification ».

L'article L. 123-3*bis*, alinéa 2, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« Dans un délai d'un mois à compter **de la notification** de la demande du salarié visée à l'alinéa 1^{er}, l'employeur est tenu, soit de procéder à la modification du contrat d'un commun accord des parties, soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié. »

Commentaire

L'article 13 a pour objet d'insérer un article L. 123-3*bis* au Code du travail afin de transposer l'article 12 de la directive.

En ce qui concerne l'article 13, le Conseil d'Etat renvoie à l'observation formulée à l'article 11, en ce que l'article L. 123-3*bis* rajoute un élément par rapport à la directive en ce qu'il prévoit que la demande du salarié doit être formulée « par écrit », de sorte que le Conseil d'Etat s'oppose formellement à ladite disposition pour transposition non conforme de la directive. Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission supprime à l'article L. 123-3*bis*, alinéa 1^{er}, les termes « par écrit ». Cette suppression ne constitue pas un amendement. Toutefois, en conséquence de cette suppression et pour des raisons de cohérence, la commission supprime également les termes « de la notification » à l'alinéa 2 de l'article L. 123-3*bis*, alors que la demande du salarié n'est plus à formuler de manière écrite et que le terme « notification » renvoie *de facto* à un document écrit.

Amendement 11

A l'endroit de l'article 18, point 3°, de la loi en projet, la commission ajoute à l'article L. 134-3, paragraphe 4, alinéa 1, du Code du travail, les termes «*, alinéas 1^{er}, 3 et 5*», précisant ainsi les éléments sanctionnables visés par la disposition.

L'article L. 134-3, paragraphe 4, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (4) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 131-6, paragraphe 1^{er}, **alinéas 1^{er}, 3 et 5.**

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Commentaire

L'article 18, point 3°, tend à insérer un nouveau paragraphe 4 à l'article L. 134-3 du Code du travail, afin de transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 131-6, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines de modifier l'article L. 134-3, paragraphe 4, en ne citant que les alinéas qui contiennent des faits susceptibles d'être sanctionnés.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 134-3, paragraphe 4, en ne renvoyant qu'aux dispositions de l'article L. 131-6, paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3 et 5°.

Amendement 12

A l'endroit de l'article 21 de la loi en projet, la commission ajoute à l'article L. 151-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, point 11°, du Code du travail, un bout de phrase.

L'article L. 151-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, point 11°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante:

« 11° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail applicables à l'élève ou l'étudiant, **ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues;** »

Commentaire

L'article 21 du projet de loi vise à modifier l'article L. 151-3 du Code du travail afin de transposer les articles 3, 4, paragraphes 2 et 3, 5, 15, paragraphes 1^{er} et 2, de la directive.

Le Conseil d'Etat note que les auteurs ont omis d'ajouter à l'article L. 151-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, point 11°, la mention relative à « toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues » et demande sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète, de compléter ledit article par cette mention.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter l'article L. 151-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, point 11°, par la mention « *ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues* ».

Amendement 13

A l'endroit de l'article 21 de la loi en projet, la commission insère un paragraphe 2 nouveau à l'article L. 151-3 du Code du travail.

Le nouveau paragraphe 2 de l'article L. 151-3 du Code du travail prend la teneur suivante :

« **(2) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1^{er} fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'engagement. Le document modificatif est établi par l'employeur en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'élève ou l'étudiant,**

L'autre étant remis à l'employeur au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'élève ou l'étudiant y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

Toutefois, les documents écrits visés à l'alinéa 1^{er} ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat d'engagement fait référence.

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1^{er}, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par l'élève ou l'étudiant de s'exécuter, l'élève ou l'étudiant peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'élève ou l'étudiant le document modificatif visé à l'alinéa 1^{er}.

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. »

Commentaire

Le Conseil d'Etat constate que l'article L. 151-3 du Code du travail ne contient pas de dispositions relatives aux modifications apportées aux éléments de la relation de travail visés au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'article L. 151-3 du Code du travail.

Le Conseil d'Etat s'oppose dès lors formellement à ladite disposition pour transposition incomplète de la directive sauf à prévoir à l'endroit de l'article une disposition relative aux formes à respecter lors de modifications apportées à la relation de travail.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'article L. 151-3, en insérant un nouveau paragraphe 2 à l'article L. 151-3, afin de prévoir une disposition relative aux formes à respecter lors de modifications apportées à la relation de travail.

L'insertion d'un nouveau paragraphe 2 à l'article L. 151-3 a pour effet que l'actuel paragraphe 2 de l'article L. 151-3 du projet de loi devient dès lors le nouveau paragraphe 3 de l'article L. 151-3.

Amendement 14

A l'endroit de l'article 21 du projet de loi, l'ancien paragraphe 2 de l'article L. 151-3 du Code du travail, devenu le nouveau paragraphe 3, vise à transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 151-3 paragraphe 1^{er}. La commission propose de modifier l'ancien article L. 151-3, paragraphe 2, devenu le nouvel article L. 151-3, paragraphe 3, en ne faisant référence qu'aux alinéas 1^{er}, 2 et 4 de l'article L. 151-3, paragraphe 1^{er} et d'ajouter aux dispositions de l'article L. 151-3, paragraphe 3, la référence au nouveau paragraphe 2, alinéa 1^{er}, de l'article L. 151-3.

L'article L. 151-3, paragraphe 2, devenu le nouvel article L. 151-3, paragraphe 3, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« ~~(2)~~ **(3)** Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par élève ou étudiant concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu du paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er}, 2 et 4 et du paragraphe 2, alinéa 1^{er}.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Commentaire

Le Conseil d'Etat exige sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines de modifier l'article L. 151-3, paragraphe 2, du Code du travail en ne citant que les alinéas du paragraphe 1^{er} de l'article L. 151-3 qui contiennent des faits susceptibles d'être sanctionnés.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'ancien article L. 151-3, paragraphe 2, devenu le nouvel article L. 151-3, paragraphe 3, en ne faisant référence qu'aux alinéas 1^{er}, 2 et 4 de l'article L. 151-3, paragraphe 1^{er}, et d'ajouter une référence au nouveau paragraphe 2, alinéa 1^{er}, de l'article L. 151-3.

Amendement 15

A l'endroit de l'article 25 de la loi en projet, la commission propose de compléter le paragraphe 2 de l'article 3bis nouveau de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat par un nouvel alinéa 3, et de compléter le paragraphe 3 par un nouvel alinéa 4, afin d'y insérer une mention relative à la forme du document écrit.

L'article 3bis, paragraphe 2, alinéa 3, prend dès lors la teneur suivante :

« La remise du document est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

L'article 3bis, paragraphe 3, alinéa 4, prend la teneur suivante :

« La remise du document modificatif visé aux alinéas 1^{er} et 2 est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

Commentaire

L'article 25 de la loi en projet vise à insérer un article 3bis à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat afin de transposer l'article 7 de la directive.

Concernant l'article 3bis, paragraphes 2 et 3, le Conseil d'Etat relève que lesdits paragraphes ne se prononcent pas sur les moyens de transmission du document écrit, à savoir, sous format papier ou sous format électronique.

Le Conseil d'Etat demande sous peine d'opposition formelle pour transposition non conforme de la directive de compléter les paragraphes 2 et 3 en conséquence.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter le paragraphe 2 de l'article 3bis par un nouvel alinéa 3 et de compléter le paragraphe 3 par un nouvel alinéa 4, afin d'y insérer la mention relative à la forme du document écrit.

Amendement 16

A l'endroit de l'article 27 de la loi en projet, la commission propose de compléter le paragraphe 2 de l'article 3bis nouveau de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux par un nouvel alinéa 3, et de compléter le paragraphe 3 par un nouvel alinéa 4, afin d'y insérer une mention relative à la forme du document écrit.

L'article 3bis, paragraphe 2, alinéa 3, prend la teneur suivante :

« La remise du document est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestres et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

L'article 3bis, paragraphe 3, alinéa 4, prend la teneur suivante :

« La remise du document modificatif visé aux alinéas 1^{er} et 2 est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestres et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

Commentaire

L'article 27 vise à insérer un article 3bis à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux afin de transposer l'article 7 de la directive.

Concernant l'article 3bis, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le Conseil d'Etat relève que ledit article ne se prononce pas sur les moyens de transmission du document écrit, à savoir, sous format papier ou sous format électronique.

Le Conseil d'Etat demande sous peine d'opposition formelle pour transposition non conforme de la directive de compléter l'article en conséquence.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter le paragraphe 2 de l'article 3bis par un nouvel alinéa 3 et le paragraphe 3 par un nouvel alinéa 4, afin d'y insérer la mention relative à la forme du document.

*

Au nom de la Commission du Travail, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les 16 amendements exposés ci-dessus.

J'envoie copie de la présente à la Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement, avec prière de transmettre les amendements aux instances à consulter.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Claude WISELER

*

PROJET DE LOI
portant modification :

1° du Code du travail ;

~~2° de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ;~~

32° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

43° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,

en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

(version du 9.12.2023)

Chapitre 11^{er} – Le Modification du Code du travail est modifié comme suit :

Art. 1^{er}. L'article L. 010-1 du Code du travail prend la teneur suivante :

« Art. L. 010-1.

Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

1° au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne;

2° à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;

- 3° à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
- 4° au congé payé;
- 5° aux congés collectifs;
- 6° aux jours fériés légaux;
- 7° à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre;
- 8° à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
- 9° aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;
- 10° à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination;
- 11° aux conventions collectives de travail;
- 12° à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
- 13° au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
- 14° à la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2;
- 15° aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
- 16° aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles. »

Art. 2. L'article L. 010-2 tel que prévu dans le projet de loi n°7901 portant: 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail du même code prend la teneur suivante :

« (1) Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable ou de représailles, ni en raison de protestation, ni en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours visant à faire respecter ses droits prévus à l'article L. 010-1 au titre du présent code.

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1^{er} ou pour les avoir relatés.

Est considérée comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise qui serait contraire à l'interdiction visée aux interdictions visées aux alinéas 1^{er} et 2.

(2) La notification au salarié de la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, de la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2, effectuée en violation du paragraphe 1^{er}, est interdite.

Il en est de même de la notification au salarié d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail rendant applicable les dispositions de l'article L. 121-7.

A l'exception du cas du licenciement avec effet immédiat et de la modification immédiate pour motifs graves visés aux articles L. 124-10 et L. 121-7, alinéa 2, le salarié qui considère avoir été licencié ou avoir fait l'objet d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en méconnaissance des dispositions des alinéas 1^{er} et 2, peut demander à l'employeur de lui communiquer les motifs justifiant sa décision et l'employeur est tenu de les lui fournir avec précision dans les formes et les délais prévus à l'article L. 124-5.

En cas de résiliation du contrat de travail effectuée en violation de l'interdiction visée des interdictions visées aux alinéas 1^{er} et 2, le salarié peut introduire l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, telle que prévue à l'article L. 124-11. »

Art. 3. L'article L. 111-3 [du même code](#) est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

« (1) Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'organisme de formation et l'apprenti ou son représentant légal, s'il est mineur.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en apprentissage. Il doit être transmis par l'organisme de formation à l'apprenti sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. Il comprend une période d'essai non renouvelable de trois mois pendant laquelle le contrat peut être résilié unilatéralement et sans préavis.

Si l'apprentissage se fait selon le système pluriel de lieux de formation, une convention séparée est à signer entre l'organisme de formation initial et l'organisme de formation accessoire. Le contrat d'apprentissage initial reste en vigueur tout au long de l'apprentissage sous les conditions visées au paragraphe 2.

Le contrat d'apprentissage mentionne obligatoirement :

- 1° les nom, prénoms, profession, numéro d'identification et adresse d'exercice du patron formateur [ou, le cas échéant, le domicile du patron formateur](#); lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège social, les nom, prénoms et qualité des personnes qui la représentent au contrat et du patron formateur et le cas échéant le numéro sous lequel elle est inscrite au registre de commerce;
- 2° les nom, prénoms, numéro d'identification, date et lieu de naissance, sexe, nationalité, coordonnées de contact et domicile de l'apprenti, s'il est mineur, les nom, prénoms et domicile de son représentant légal;
- 3° les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concernés ;
- 4° la date de la signature, la date du début et la durée du contrat;
- 5° le détail des droits et devoirs des parties contractantes, ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernées, [ou s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particulier, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues](#);
- 6° le montant de l'indemnité de base et le cas échéant, tous les compléments de l'indemnité de base, les accessoires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement de l'indemnité auquel l'apprenti a droit;
- 7° la période d'essai [convenue](#) qui est de trois mois, ainsi que ses conditions d'application;
- 8° la durée du congé payé auquel l'apprenti 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;
- 9° la durée et l'horaire normal de travail, ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération et le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe;
- 10° le lieu de l'apprentissage: un lieu fixe ou prédominant ou, à défaut, le principe selon lequel l'apprenti sera occupé à des lieux divers se situant au Luxembourg ou à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail;
- 11° en cas de système pluriel de lieux de formation: les enseignes, adresses et personnes de contact des lieux de formation;
- 12° les nom, prénoms et coordonnées de contact du tuteur;
- 13° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que 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;
- 14° la procédure à observer par l'apprenti ou l'organisme de formation en cas de résiliation du contrat d'apprentissage, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter

ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais.

Les données concernant le sexe et la nationalité de l'apprenti sont utilisées à des fins statistiques par les chambres professionnelles patronales.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 4, points 3°, 6° à 9°, 13° et 14°, peut résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Lorsque les informations visées à l'alinéa 4, points 1° à 4°, 6°, 7° et 9° à 11°, n'ont pas été communiquées préalablement à l'apprenti, celles-ci lui sont fournies individuellement sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 4, points 5°, 8°, 13° et 14°, qui lui sont, dans ce cas, fournies individuellement sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 7 n'ont pas été fournies individuellement à l'apprenti dans les délais maximums impartis et après que l'organisme de formation ait été dûment mis en demeure par l'apprenti de s'exécuter, l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à [lui](#) fournir [à l'apprenti](#) les informations manquantes.

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. »

2° A la suite du paragraphe 1^{er}, il est ajouté un nouveau paragraphe 1^{er}*bis* qui prend la teneur suivante :

« (1^{bis}) Si l'apprenti est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'organisme de formation est tenu de lui délivrer, [sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1^{er}](#), avant son départ, un document écrit devant comporter au moins l'information sur les éléments suivants:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement de l'indemnité de base, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés [à l'expatriation au déplacement temporaire de l'apprenti](#), ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement de l'apprenti;
- 5° le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1^{er}, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant la matière visée.

[Le document écrit visé à l'alinéa 1^{er}, peut être communiqué ou transmis sur papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.](#) »

3° A la suite du nouveau paragraphe 1^{er}bis, il est ajouté un nouveau paragraphe 1^{er}ter qui prend la teneur suivante :

« (1^{ter}) Toute modification des éléments visés aux paragraphes 1^{er} et 1^{er}bis, fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'apprentissage. Le document modificatif est établi par l'organisme de formation en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'apprenti, l'autre étant remis à l'organisme de formation, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. **La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.** Une copie est remise à la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès du Service de la formation professionnelle, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, à moins que le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ne délègue cette mission à l'une des chambres professionnelles patronales.

Toutefois, les documents écrits visés à l'alinéa 1^{er} ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat d'apprentissage ou le document visé au paragraphe 1^{er}bis font référence.

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1^{er}, et après que l'organisme de formation ait été dûment mis en demeure par l'apprenti de s'exécuter, l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir à l'apprenti le document modificatif visé à l'alinéa 1^{er}.

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. »

4° Le paragraphe 3 est complété par les deux alinéas suivants :

« Est nulle et de nul effet, toute clause de nature à interdire à un apprenti d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au contrat d'apprentissage, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs. Il en est de même de toute clause qui aurait pour objet de soumettre l'apprenti à un traitement défavorable pour ce motif.

L'interdiction visée à l'alinéa 2, ne s'applique pas lorsque le cumul de relations de travail est incompatible avec pour des motifs objectifs, tel que la sécurité et la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflit d'intérêts. »

5° Au paragraphe 7, les termes « et sont publiés sur leur site internet visé à l'article L. 111-13 » sont ajoutés à la fin du paragraphe insérés après les termes « chambres professionnelles compétentes ».

6° A la suite du paragraphe 7, il est ajouté un nouveau paragraphe 8 qui prend la teneur suivante :

« (8) A défaut d'écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 1^{er}ter, l'apprenti peut établir l'existence et le contenu du contrat d'apprentissage par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige. »

7° A la suite du nouveau paragraphe 8, il est ajouté un nouveau paragraphe 9 qui prend la teneur suivante :

« (9) Pour un contrat d'apprentissage existant au XX.XX.XXXX, l'organisme de formation doit remettre à l'apprenti qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci un document conforme aux dispositions des paragraphes 1^{er} et 1^{er}bis à 1^{er}ter. »

Art. 4. A la suite de l'article L. 111-12 du même code, il est ajouté un nouvel article L. 111-13 qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 111-13.

Les chambres professionnelles compétentes publient sur leur site internet officiel les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux apprentis. »

Art. 5. A la suite du nouvel article L. 111-13 [du même code](#), il est ajouté un nouvel article L. 111-14 qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 111-14.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par apprenti concerné, tout organisme de formation qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 111-3, paragraphe 1^{er} ~~à 4 et 9~~, [alinéas 1^{er} à 4 et 7](#), [paragraphe 1^{er}bis](#), [alinéas 1^{er} et 3](#) et [paragraphe 1^{er}ter](#), [alinéa 1^{er}](#).

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Art. 6. L'article L. 121-4 [du même code](#) est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, les termes « par l'employeur » sont insérés entre les termes « doit être constaté » et les termes « par écrit ».
- b) L'alinéa 2 est supprimé.
- c) A la fin de l'ancien alinéa 3, devenant le nouvel alinéa 2, la phrase « Il doit être transmis par l'employeur au salarié sous format papier ou, à condition que le salarié y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. » est ajoutée.

2° Le paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« (2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-2, le contrat de travail doit comporter les mentions ci-après:

- 1° l'identité des parties à la relation de travail;
- 2° la date du début de l'exécution du contrat de travail;
- 3° le lieu de travail; ~~et~~ à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
- 4° 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 L. 121-7;
- 5° la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;
- 6° l'horaire normal du travail;
- 7° la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le salarié a droit;
- 8° la durée du congé payé auquel le salarié 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;
- 9° la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
- 10° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 11° les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
- 12° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié [ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues](#);
- 13° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que 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;

14° le cas échéant, le droit à la formation octroyée par l'employeur.

Les informations sur les éléments visés à l'alinéa 1^{er}, points 5°, 7° à 10°, 13° et 14°, peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 1° à 7° et 10°, sont fournies individuellement au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 8°, 9° et 12° à 14°, lesquelles sont, dans ce cas, fournies individuellement au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 3 n'ont pas été fournies individuellement au salarié dans les délais maximums impartis et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à **lui** fournir **au salarié** les informations manquantes.

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. »

3° Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) Si le salarié est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives 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:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement du salaire, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation au déplacement temporaire du salarié, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié;
- 5° le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1^{er}, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant les matières visées.

La remise du document écrit est faite sous format papier ou, à condition que le salarié y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

4° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :
 - i) Les parenthèses «~~()~~» entourant le chiffre 2 sont supprimées.

- ii) Les termes « par l'employeur » sont insérés entre le terme « établi » et les termes « en deux exemplaires, ».
- b) A l'alinéa 2, les parenthèses «()» entourant le chiffre 3 sont supprimées.
- c) A l'alinéa 3, les parenthèses «()» entourant le chiffre 3 sont supprimées.
- d) A la suite de l'alinéa 3, il est ajouté un nouvel alinéa 4 qui prend la teneur suivante :
 « A défaut d'écrit conforme aux alinéas 1^{er} à 3 et 2, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir au salarié le document modificatif visé aux alinéas 1^{er} et 2. »
- e) A la suite du nouvel alinéa 4, il est ajouté un nouvel alinéa 5 qui prend la teneur suivante :
 « 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 greffé 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. »
- 5° Au paragraphe 5, les termes « conforme aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 4 » sont insérés entre les termes « A défaut d'écrit » et les termes «, le salarié peut établir ».
- 6° Au paragraphe 6, les parenthèses «()» entourant le chiffre 2 sont supprimées.
- 7° Au paragraphe 7, la référence à la date du les termes « 1^{er} juin 1995 » est remplacée par la référence à la date du sont remplacés par les termes « XX.XX.XXXX ».
- 8° A la suite du paragraphe 7, il est ajouté un nouveau paragraphe 8 qui prend la teneur suivante :
 « (8) Est nulle et de nul effet, toute clause de nature à interdire à un salarié d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au contrat de travail, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs. Il en est de même de toute clause ou de tout acte qui aurait pour objet de soumettre le salarié à un traitement défavorable pour ce motif.
 L'interdiction visée à l'alinéa 1^{er} ne s'applique pas lorsque le cumul d'emploi est incompatible avec pour des motifs objectifs, tel que la sécurité et la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflit d'intérêts. »
- 9° A la suite du nouveau paragraphe 8, il est ajouté un nouveau paragraphe 9 qui prend la teneur suivante :
 « (9) Lorsque l'employeur est tenu, en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou de conventions collectives, de conventions collectives, de dispositions issues de conventions collectives ou d'accords en matière de dialogue social interprofessionnel déclarées d'obligation générale, de fournir une formation au salarié pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être dispensée gratuitement au salarié pendant ses heures de travail, les heures consacrées à cette formation devant être considérées comme du temps de travail effectif.
Ne sont pas visées par l'alinéa 1^{er} les formations professionnelles que doivent suivre les salariés pour obtenir, conserver ou renouveler leur qualification professionnelle à moins que l'employeur ne soit tenu de les assurer en vertu d'une disposition légale, réglementaire, administrative, ou d'une disposition issue d'une convention collective déclarée d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale. »

Art. 7. Au livre 1^{er}, titre II, du même code, le chapitre premier est complété d'par une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

« Section 8. – Publication et Informations

Art. L. 121-10.

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés.

A cet effet, différents modèles de contrat de travail sont publiés par l'Inspection du travail et des mines sur son site internet national officiel unique. »

Art. 8. Au livre 1^{er}, titre II, [du même code](#), le chapitre premier est complété [d²par](#) une nouvelle section 9 de la teneur suivante :

« Section 9. – Sanctions

Art. L. 121-11.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 121-4, [paragraphe 1^{er}, paragraphe 2, alinéas 1^{er} et 3, paragraphe 3, alinéas 1^{er} et 3, paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2, paragraphe 7 et paragraphe 9.](#)

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Art. 9. L'article L. 122-2, paragraphe 1^{er}, [du même code](#) prend la teneur suivante:

« (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, 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 au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;
- 4° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe 1^{er}.

[Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 1°, 2° et 4°, sont fournies individuellement au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard.](#)

[A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1^{er}, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié le document visé à l'alinéa 1^{er}.](#)

[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. »](#)

Art. 10. A la suite de l'article L. 122-9 [du même code](#), il est ajouté un nouvel article L. 122-9bis de la teneur suivante :

« Art. L. 122-9bis.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions des articles L. 122-2, [alinéa 1^{er}](#), et L. 122-10bis, alinéa 2.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Art. 11. A la suite de l'article L. 122-10 [du même code](#), il est ajouté un nouvel article L. 122-10bis de la teneur suivante:

« Art. L. 122-10bis.

A l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue par les parties, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d'un même employeur, peut demander [par écrit](#), à raison d'une

fois tous les douze mois, de convertir son contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée avec maintien de tous les autres droits et obligations y attachés.

Dans un délai d'un mois à compter [de la notification](#) de la demande du salarié visée à l'alinéa 1^{er}, l'employeur est tenu, soit de procéder à la modification du contrat d'un commun accord des parties, soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié. »

Art. 12. A l'article L. 122-11, paragraphe 1^{er}, [du même code](#) il est ajouté à la suite de l'alinéa 2, un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-5, paragraphe 2, la période d'essai éventuellement convenue entre parties ne peut être, ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée fixée au contrat de travail à durée déterminée, [respectivement ou](#) de la durée minimale pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu. »

Art. 13. A la suite de l'article L. 123-3 [du même code](#), il est ajouté un nouvel article L. 123-3bis qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 123-3bis.

A l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue par les parties, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d'un même employeur, peut demander [par écrit](#) à l'employeur, à raison d'une fois tous les douze mois, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel.

Dans un délai d'un mois à compter [de la notification](#) de la demande du salarié visée à l'alinéa 1^{er}, l'employeur est tenu, soit de procéder à la modification du contrat d'un commun accord des parties, soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié. »

Art. 14. L'article L. 123-4 [du même code](#) est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) Le chiffre « 1 » entre des parenthèses [« \(1\) »](#) est inséré au début du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.
- b) Les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants.

2° A la suite du nouveau paragraphe 1^{er}, il est ajouté un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) A défaut d'écrit mentionnant la durée du travail du salarié à temps partiel, ainsi que sa répartition, le salarié est présumé [être](#) engagé à temps plein. »

Art. 15. Au livre 1^{er}, titre II, le chapitre 3 est complété [d'par](#) une nouvelle section 6 de la teneur suivante :

« Section 6. – Sanctions

[Art. L. 123-9.](#)

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 123-3bis, alinéa 2 [et L. 123-4, paragraphe 1^{er}](#).

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Art. 16. L'article L. 131-6 [du même code](#) est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, les termes « par l'entrepreneur de travail intérimaire » sont insérés entre les termes « doit être établi » et [les termes](#) « par écrit ».
- b) L'alinéa 3 prend la teneur suivante :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de mission doit comporter:

1° l'identité de l'utilisateur;

2° la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 131-4, paragraphe 2;

- 3° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme; lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 4° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 5° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 6° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 131-9, alinéa 2. »

c) A la suite de l'alinéa 4, il est ajouté un nouvel alinéa 5 qui prend la teneur suivante :

« Pour un contrat ou une relation de travail existant au XX.XX.XXXX, l'entrepreneur de travail intérimaire doit remettre au salarié qui en fait la demande, dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, un document conforme aux dispositions du présent article. »

2° Au paragraphe 2, les termes « conforme au paragraphe 1^{er} » sont insérés entre les termes « A défaut d'écrit » et les termes « ou d'écrit spécifiant ».

Art. 17. Au livre 1^{er}, titre III, le chapitre premier est complété d'par une nouvelle section 5 de la teneur suivante :

« Section 5. – Publication et informations »

Art. L. 131-22.

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés intérimaires.

A cet effet, différents modèles de contrat de travail de mission sont publiés par l'Inspection du travail et des mines sur son site internet national officiel unique. »

Art. 18. L'article L. 134-3 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) A l'énumération de l'alinéa 1^{er}, les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «^o».
- b) A la lettre d), parenthèses «~~()~~» entourant le chiffre 1 situé après le terme «paragraphe» sont supprimées et les lettres «^{er}» sont ajoutés à la suite du chiffre 1.

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- a) Les parenthèses entourant le chiffre «1» situé après le terme « paragraphe » sont supprimées et les lettres «^{er}» sont ajoutées à la suite du chiffre 1.
- b) Le terme « sous » figurant avant le chiffre 1 et avant le chiffre 2 est supprimé.
- c) Il est ajouté un exposant «^o» après les chiffres 1 et 2.

Au paragraphe 2, les termes « paragraphe (1) sous 1 et sous 2 a) et d) » sont remplacés par les termes « paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, points 1 et 2, lettres a) et d). »

3° A la suite du paragraphe 3, il est ajouté un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante :

« (4) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 131-6, paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3 et 5.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Art. 19. A l'article L. 142-3, alinéa 1^{er}, point 5°, du même code tel que modifié par le projet de loi n° 7901 portant 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012; 2° modification du Code du travail, les termes « ou tout document équivalent » sont supprimés et la référence à la directive « 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail » est remplacée par la référence à les termes « de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou

à la relation de travail » sont remplacés par les termes « de la directive «(UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ».

Art. 20. A l'article L. 145-6, alinéa 1^{er}, point 4°, nouvellement ajouté par le projet de loi n° 7901 portant. 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail du même code, les termes « ou tout document équivalent » et « de l'article 3 » sont supprimés et la référence à la directive « 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail » est remplacée par la référence à les termes « de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail » sont remplacés par les termes « de la directive «(UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ».

Art. 21. L'article L. 151-3 du même code prend la teneur suivante :

« Art. L. 151-3.

(1) Le contrat d'engagement doit être conclu par écrit pour chaque élève ou étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Il doit être transmis par l'employeur à l'élève ou à l'étudiant sous format papier ou, à condition que l'élève ou l'étudiant y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

Ce contrat doit mentionner:

- 1° le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant;
- 2° le nom, prénom et l'adresse de l'employeur ou si l'employeur est une personne morale, la raison sociale et le siège social;
- 3° la date de début et la date de fin du contrat;
- 4° la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées à l'élève ou étudiant au moment de l'engagement, ainsi que le lieu du travail à exécuter ou, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel l'élève ou l'étudiant sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
- 5° la durée journalière et hebdomadaire du travail et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe;
- 6° le salaire convenu, compte tenu des dispositions de l'article L. 151-5 et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément;
- 7° l'époque et les modalités de versement du paiement du salaire;
- 8° le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger;
- 9° la procédure à observer par l'employeur et l'élève ou l'étudiant en cas de résiliation du contrat d'embauche, y compris les conditions de forme à respecter;
- 10° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif;
- 11° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail applicables à l'élève ou l'étudiant, ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues;
- 12° le cas échéant, le droit à la formation octroyée par l'employeur.

Les informations sur les éléments visés à l'alinéa 2, points 5° à 7°, 9°, 10° et 12°, peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 2, points 1° à 7°, sont fournies individuellement à l'élève ou l'étudiant sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 2, points 9° à 12°, lesquelles sont, dans ce cas, fournies individuellement à l'élève ou l'étudiant sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail ou, lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un mois, au plus tard le dernier jour de travail.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 4 n'ont pas été fournies individuellement à l'élève ou l'étudiant dans les délais maximums impartis, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par l'élève ou l'étudiant de s'exécuter, l'élève ou l'étudiant peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'élève ou l'étudiant les informations manquantes.

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.

L'employeur est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines copie du contrat dans les sept jours suivant le début du travail.

A défaut de contrat écrit selon les dispositions du [chapitre premier présent chapitre](#), l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service; la preuve du contraire n'est pas admissible.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions établit un contrat-type à utiliser dans les relations entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant, lequel est publié sur le site internet national [et](#) officiel [unique](#) de l'Inspection du travail et des mines visé à l'alinéa 10.

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel [et](#) unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux élèves et étudiants.

(2) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1^{er} fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'engagement. Le document modificatif est établi par l'employeur en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'élève ou l'étudiant, l'autre étant remis à l'employeur au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'élève ou l'étudiant y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

Toutefois, les documents écrits visés à l'alinéa 1^{er} ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat d'engagement fait référence.

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1^{er}, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par l'élève ou l'étudiant de s'exécuter, l'élève ou l'étudiant peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, 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, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'élève ou l'étudiant le document modificatif visé à l'alinéa 1^{er}.

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. »

(2) (3) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par élève ou étudiant concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu du paragraphe 1^{er}, **alinéas 1^{er}, 2 et 4 et du paragraphe 2, alinéa 1^{er}.**

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Art. 22. L'article L. 312-4 **du même code** est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :
 - a) Les points «» qui suivent les chiffres 1 et 2 sont remplacés par des exposants «°».
 - b) Au point 1°, le terme «et/ou» est remplacé par le terme « ou ».
- 2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
 - a) A l'alinéa 1^{er}, les parenthèses «()» entourant le chiffre 1 sont supprimées et les lettres «er» sont ajoutées à la suite du chiffre 1.
 - b) A la suite de l'alinéa 2, il est ajouté un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

« La formation visée à l'alinéa 2 doit être fournie gratuitement aux salariés et, dans la mesure du possible, pendant leurs heures de travail. Le temps consacré à la formation des salariés doit être considéré comme du temps de travail effectif. »
- 3° Au paragraphe 3, les points devant les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°».

Art. 23. L'article L. 312-8 **du même code** est modifié comme suit¹ :

- 1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :
 - a) A l'alinéa 1^{er}, les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants «°»;
 - b) A l'alinéa 2, les chiffres 1 et 2 suivis d'un exposant «°» sont insérés devant chacune des deux énumérations de l'alinéa.
- 2° Au paragraphe 6, alinéa 2, les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°».
- 3° Le paragraphe 7 est modifié comme suit :
 - a) L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :
 - i) **Les A la première phrase les** parenthèses «()» entourant les chiffres 1, 3, 4 et 5 sont supprimées et les lettres «er» sont insérées à la suite du chiffre 1 situé après le terme « paragraphes »;
 - ii) **Les termes « des salariés, les heures consacrées à la formation devant être considérées comme du temps de travail effectif » sont insérés à la fin de l'alinéa 1^{er}.**
A la deuxième phrase, les termes « des salariés, les heures consacrées à la formation devant être considérées comme du temps de travail effectif » sont insérés après les termes « temps de travail ».
 - b) **Les A l'alinéa 2, les** parenthèses entourant les chiffres 3 et 5 sont supprimées.

¹— ~~L'article L. 312-8 tel que modifié dans le cadre des amendements du projet de loi n° 7319 portant modification: 1. du Code du travail, 2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines~~

Chapitre II – La loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois est modifiée comme suit ²:

Art. 24. A la suite de l'article 3.1.2-1, il est ajouté un nouvel article 3.1.2-1bis de la teneur suivante :

« Art. 3.1.2-1bis.

(1) Aucun marin ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable ou de représailles, ni en raison de protestation, ni en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours visant à faire respecter ses droits prévus au présent titre.

De même, aucun marin ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1^{er} ou pour les avoir relatés.

Est considérée comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise qui serait contraire à l'interdiction visée aux alinéas 1^{er} et 2.

(2) La notification au marin de la résiliation de son contrat de travail effectuée en violation du paragraphe 1^{er} est interdite.

A l'exception du cas visée à l'article 3.1.2-59, le marin qui considère avoir été licencié en méconnaissance des dispositions du paragraphe 1^{er} peut demander à l'armateur de lui communiquer les motifs justifiant sa décision et l'armateur est tenu de les lui fournir avec précision dans les formes et les délais prévus à l'article 3.1.2-55.

En cas de résiliation du contrat de travail effectuée en violation de l'interdiction visée à l'alinéa 1^{er}, le marin peut introduire l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, telle que prévue à l'article 3.1.2-60. »

Art. 25. L'article 3.1.2-3 prend la teneur suivante :

« Les prescriptions suivantes sont applicables à bord des navires battant pavillon luxembourgeois:

1° au plus tard au moment de l'entrée en service, les gens de mer doivent être en possession d'un contrat d'engagement maritime constaté par l'armateur ou le cas échéant, son représentant, par écrit et signé par le marin et l'armateur ou son représentant ou préposé, ou lorsqu'ils ne sont pas salariés, d'un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord ainsi que l'exige la présente loi. Le contrat d'engagement maritime ou le cas échéant, le document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, doit être transmis par l'armateur au marin sous format papier ou, à condition que le marin y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

Lorsque le marin est engagé par le représentant en ce compris une agence de placement telle que définie aux articles 3.1.1-21 et suivants de la présente loi, ledit représentant ou préposé doit faire clairement état de cette qualité dans le contrat d'engagement ;

2° le contrat d'engagement doit clairement mentionner que les gens de mer signant un tel contrat doivent disposer d'un délai suffisant afin de pouvoir l'examiner et de demander conseil avant de le signer et disposer de toute autre facilité propre à assurer qu'ils se lient librement en étant dûment informés de leurs droits et responsabilités;

² Les dispositions de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois sont issues du projet de loi tel qu'amendé n° 7329 1° portant coordination et modification de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ; 2° portant modification : a) du Code de la consommation ; b) de la loi modifiée du 14 avril 1992 instituant un code disciplinaire et pénal pour la marine ; c) de la loi du 23 septembre 1997 portant réglementation de la navigation de plaisance et portant modification de certaines autres dispositions légales ; et d) de la loi du 29 avril 2000 transposant la directive n° 92/29/CEE du Conseil du 31 mars 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires.

- ~~3° l'armateur et le marin détiennent l'un et l'autre un original signé du contrat d'engagement maritime;~~
- ~~4° le capitaine du navire tient à bord, à la disposition des autorités du pavillon ou des personnes agissant pour son compte et des autorités du port où le navire fait escale, le texte des dispositions légales en ce compris la Convention du travail maritime 2006, une copie des contrats et des conventions collectives applicables. Le capitaine tient à bord, à la disposition du marin, le texte des dispositions légales ou conventionnelles qui régissent le contrat. L'accès peut être assuré par voie électronique;~~
- ~~5° pour faciliter l'accès à un autre emploi ou pour satisfaire aux conditions de service en mer requises à des fins d'avancement ou de promotion, tout marin reçoit un document avec sa traduction en anglais mentionnant ses états de service à bord du navire, qui mentionne la date du début et de fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué. Le certificat ne peut contenir aucune autre mention ou appréciation relative à la qualité du travail ou au salaire. Le livret de marin visé à l'article 3.1.1-20 peut, s'il satisfait aux différentes exigences, constituer un document suffisant pour établir les états de service du marin.»~~

Art. 26. L'article 3.1.2-5 est modifié comme suit:

1° Le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

«(1) Le contrat d'engagement maritime soumis au droit luxembourgeois comprend les indications suivantes:

- 1° l'identité des parties à la relation de travail, dont notamment les informations suivantes :
- a) le nom complet du marin, sa résidence habituelle, sa date de naissance ou son âge, son lieu de naissance;
 - b) le nom, prénom et domicile de l'armateur ou si l'armateur est une personne morale, la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'armateur s'adresse au public;
- 2° le lieu, la date de conclusion du contrat d'engagement maritime, ainsi que le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le marin sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'armateur;
- 3° la fonction à laquelle le marin est affecté et, le cas échéant, la description de celle-ci ou du ou des voyages à entreprendre ainsi que le lieu et la date de l'entrée en service;
- 4° la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du marin et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe;
- 5° la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaire, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération auquel le marin a droit;
- 6° la durée du congé payé auquel le marin 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;
- 7° le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment:
- a) la procédure à observer par l'armateur et le marin en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
 - b) si le contrat est conclu pour une durée déterminée ou au voyage, les dispositions figurant à l'article 3.1.2-9 de la présente loi;
- 8° les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur;
- 9° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue ;
- 10° le droit du marin à un rapatriement;
- 11° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du marin;

~~12° les clauses complémentaires dont les parties ont convenu;~~

~~13° le cas échéant, le droit à la formation octroyée par l'armateur.~~

~~Les précisions figurant aux points 4° à 9° et 13° peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.~~

~~Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 1° à 5°, 7°, lettre b), et 9°, sont fournies individuellement au marin sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le 1^{er} jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 6°, 7°, lettre a), 8°, 11° et 13°, sont fournies individuellement au marin sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.~~

~~Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 3 n'ont pas été fournies individuellement au marin dans les délais maximums impartis, et après que l'armateur ait été dûment mis en demeure par le marin de s'exécuter, le marin peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au Commissaire aux affaires maritimes, d'enjoindre l'armateur, y compris sous peine d'une amende administrative d'un montant de 251 à 5.000 euros, à fournir au marin les informations manquantes.~~

~~Un recours en réformation est ouvert devant le tribunal administratif à l'encontre de la décision visée à l'alinéa 4 conformément à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.~~

~~Lorsque le contrat est soumis à un droit étranger, les indications figurant à la norme A.2.1, paragraphe 4, de la Convention du travail maritime, 2006, constituent les indications minimales qui doivent figurer dans le contrat d'engagement. »~~

2° Le paragraphe 2 prend la teneur suivante :

~~« (2) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1^{er} fait l'objet d'une modification écrite du contrat. Le document modificatif signé par les deux parties est établi en deux exemplaires, dont l'un est remis au marin, l'autre étant remis à l'armateur, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.~~

~~Toutefois le document écrit visé à l'alinéa qui précède n'est pas obligatoire en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou des conventions collectives auxquelles le contrat d'engagement maritime fait référence.~~

~~A défaut d'écrit conforme aux alinéas 1^{er} à 2, et après que l'armateur ait été dûment mis en demeure par le marin de s'exécuter, le marin peut, dans un délai de quinze jours à compter de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au Commissaire aux affaires maritimes, d'enjoindre l'armateur, y compris sous peine d'une amende administrative d'un montant de 251 à 5.000 euros, à fournir au marin le document modificatif visé aux alinéas 1^{er} et 2.~~

~~Un recours en réformation est ouvert devant le tribunal administratif à l'encontre de la décision visée à l'alinéa 3, conformément à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif. »~~

3° Au paragraphe 3, les termes « conforme aux paragraphes 1^{er} et 2 » sont insérés entre les termes « à défaut d'écrit » et « le marin ».

4° A la suite du paragraphe 3, il est inséré un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante :

~~« (4) Pour un contrat ou une relation de travail existant au XX.XX.XXXX l'armateur doit remettre au marin qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, un document conforme aux dispositions du présent article. »~~

Art. 27. L'article 3.1.2-6, paragraphe 3, prend la teneur suivante :

~~« (3) La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines et sa durée maximale ne peut être supérieure à :~~

~~1° six mois pour les officiers;~~

~~2° deux mois pour les autres personnels.~~

~~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.~~

Art. 28. Au livre 1^{er}, titre I, chapitre 2, la section 1^{ère} est complétée d'une nouvelle sous-section 5 de la teneur suivante:

« Sous-section 5. — Publication et information.

Art. 3.1.2-7bis.

~~Le Commissariat aux affaires maritimes publie sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux marins.~~

~~A cet effet, différents modèles de contrat d'engagement sont publiés par le Commissariat aux affaires maritimes sur son site internet national.»~~

Art. 29. Au livre 1^{er}, titre I, chapitre 2, la section 1^{ère} est complétée d'une nouvelle sous-section 6 de la teneur suivante:

« Sous-section 6. — Sanctions.

Art. 3.1.2-7ter.

~~Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par marin concerné, tout armateur qui emploie un marin en violation des dispositions figurant à l'article 3.1.2-5.~~

~~En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.»~~

Art. 30. L'article 3.1.2-9 prend la teneur suivante:

~~« Art. 3.1.2-9.~~

~~Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.2-5, paragraphe 1^{er}, le contrat d'engagement maritime conclu pour une durée déterminée doit comporter, les indications suivantes :~~

- ~~1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;~~
- ~~2° lorsqu'il est conclu pour un voyage, la désignation nominative du port où le voyage prendra fin et le moment où les opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port seront réputées terminées. Au cas où la désignation de ce port ne permettrait pas d'apprécier la durée approximative du voyage, le contrat doit fixer une durée maximale après laquelle le marin pourra demander son débarquement au premier port d'escale même si le voyage, pour lequel le contrat a été conclu, n'est pas achevé;~~
- ~~3° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;~~
- ~~4° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article 3.1.2-12.~~

~~A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat d'engagement maritime est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée. La preuve contraire n'est pas admissible.»~~

Art. 31. A la suite de l'article 3.1.2-16, il est ajouté un nouvel article 3.1.2-16bis de la teneur suivante:

« Art. 3.1.2-16bis.

~~Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par marin concerné, tout armateur qui emploie un marin en violation des dispositions figurant à l'article 3.1.2-9.~~

~~En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.»~~

Art. 32. L'article 3.1.2-18 est modifié comme suit :

- ~~1° Au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point 2°, les termes « la durée de la période d'essai éventuellement convenue est limitée comme suit » sont ajoutés à la fin de la phrase précédant l'énumération des lettres a) à f);~~

~~2° A la suite du paragraphe 4, il est ajouté un nouveau paragraphe 5 de la teneur suivante :~~

~~« (5) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par marin concerné, tout armateur qui emploie un marin en violation des dispositions figurant au paragraphe 1^{er}.~~

~~En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. ».~~

~~Art. 33. A la suite de l'article 3.1.2-21, il est ajouté un nouvel article 3.1.2-21bis de la teneur suivante :~~

~~« Art. 3.1.2-21bis.~~

~~(1) Lorsque l'armateur est tenu, en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou de conventions collectives, de fournir une formation au marin pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être dispensée gratuitement au marin, dans la mesure du possible pendant ses heures de travail, les heures consacrées à cette formation devant être considérées comme du temps de travail effectif.~~

~~(2) Ne sont pas visées par l'alinéa 1^{er} les formations professionnelles que doivent suivre les marins pour obtenir, conserver ou renouveler leur qualification professionnelle à moins que l'armateur ne soit tenu de les assurer en vertu d'une disposition légale, réglementaire, administrative, ou d'une disposition issue d'une convention collective déclarée d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale.~~

~~(3) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par marin concerné, tout armateur qui fournit une formation au marin en violation des dispositions figurant au paragraphe 1^{er}.~~

~~En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »~~

Chapitre III – La Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit :

Art. 3424. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 3, les termes « l'article 3bis, » sont insérés entre les termes « l'article 2, paragraphe 1^{er}, » et les termes « l'article 4 ».

2° Au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, les termes « l'article 3bis, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 1^{re} phrase, » et les termes « l'article 4 ».

Art. 3525. A la suite de l'article 3 de la même loi, il est inséré un nouvel article 3bis de la teneur suivante:

« Art. 3bis.

(1) Au moment de son entrée en fonction, le fonctionnaire se voit remettre par le chef d'administration un document écrit comportant au moins les informations suivantes :

- 1° l'identité des parties à la relation de travail;
- 2° la date d'entrée en fonction;
- 3° le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le fonctionnaire sera occupé à divers endroits ainsi que le siège ou l'adresse du département ministériel ou de l'administration d'affectation du fonctionnaire;
- 4° la rubrique, la catégorie de traitement, le groupe de traitement, le sous-groupe de traitement et la fonction;
- 5° le droit à la formation;
- 6° la durée normale de travail, les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération;
- 7° la rémunération, y compris le traitement de base et, le cas échéant, tous les accessoires de traitement, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du traitement auquel le fonctionnaire a droit;

- 8° la durée du congé de récréation;
- 9° la procédure à observer en cas de cessation des fonctions;
- 10° l'identité de l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif.

Ce document doit être transmis au fonctionnaire sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1^{er}, points 5° à 10°, peut résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées au moment de son entrée en fonction, les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 1° à 7°, sont fournies individuellement au fonctionnaire sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de l'entrée en fonction et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 8° à 10°, lesquelles sont, dans ce cas, fournies individuellement au fonctionnaire sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de l'entrée en fonction.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 4 n'ont pas été fournies individuellement au fonctionnaire dans les délais maximums impartis, le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 33.

(2) Si le fonctionnaire est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le chef d'administration est tenu de délivrer au fonctionnaire, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1^{er}, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de service doit être effectuée et la durée de travail exercée à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement du traitement;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation au déplacement temporaire du fonctionnaire, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement du fonctionnaire.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1^{er}, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires, régissant les matières visées.

La remise du document est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

(3) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1^{er} est faite par écrit. Le document modificatif est établi par le chef d'administration en deux exemplaires, dont l'un est remis au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Il en est de même de toute modification des éléments visés au paragraphe 2 qui fait l'objet d'un document écrit à remettre par le chef d'administration au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Toutefois, les documents écrits visés aux alinéas 1^{er} et 2 ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires visées aux paragraphes 1^{er} et 2.

La remise du document modificatif visé aux alinéas 1^{er} et 2 est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

(4) A défaut d'écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 3, le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 33.

(5) Lorsqu'une relation de service est existante au XX.XX.XXXX le chef d'administration doit remettre au fonctionnaire qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, un document conforme aux dispositions du présent article. »

**Chapitre IVIII – La loi modifiée du 24 décembre 1985
fixant le statut général des fonctionnaires communaux
est modifiée comme suit :**

Art. 3626. A l'article 1^{er}, paragraphe 4, alinéa 2, [de loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux](#) les termes « l'article 3bis, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1^{er}, première phrase, » et les termes « ainsi que les articles ».

Art. 3727. A la suite de l'article 3 [de la même loi](#), il est inséré un nouvel article 3bis de la teneur suivante :

« Art. 3bis.

(1) Au moment de son entrée en fonction, le fonctionnaire se voit remettre par le collège des bourgmestre et échevins un document écrit comportant au moins les informations suivantes :

- 1° l'identité des parties à la relation de travail;
- 2° la date d'entrée en fonction;
- 3° le lieu de travail; et à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le fonctionnaire sera occupé à divers endroits ainsi que le siège ou l'adresse du de l'administration d'affectation du fonctionnaire;
- 4° la rubrique, la catégorie de traitement, le groupe de traitement, le sous-groupe de traitement et la fonction;
- 5° le droit à la formation;
- 6° la durée normale de travail, les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération;
- 7° la rémunération, y compris le traitement de base et, le cas échéant, tous les accessoires de traitement, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du traitement auquel le fonctionnaire a droit;
- 8° la durée du congé de récréation;
- 9° la procédure à observer en cas de cessation des fonctions;
- 10° l'identité de l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif.

Ce document doit être transmis au fonctionnaire sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestre et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1^{er}, points 5° à 10°, peut résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées au moment de son entrée en fonction, les informations visées à alinéa 1^{er}, points 1° à 7°, sont fournies individuellement au fonctionnaire sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de l'entrée en fonction et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 1^{er}, points 8° à 10°, lesquelles sont, dans ce cas, fournies individuellement au fonctionnaire sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de l'entrée en fonction.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 4 n'ont pas été fournies individuellement au fonctionnaire dans les délais maximums impartis, le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 37.

(2) Si le fonctionnaire est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de délivrer au fonctionnaire, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1^{er}, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de service doit être effectuée et la durée de travail exercée à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement du traitement;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation au déplacement temporaire du fonctionnaire, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement du fonctionnaire.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1^{er}, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires, régissant les matières visées.

La remise du document est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestres et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

(3) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1^{er} est faite par écrit. Le document modificatif est établi par le collège des bourgmestre et échevins en deux exemplaires, dont l'un est remis au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Il en est de même de toute modification des éléments visés au paragraphe 2 qui fait l'objet d'un document écrit à remettre par le collège des bourgmestre et échevins au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Toutefois, les documents écrits visés aux alinéas 1^{er} et 2 ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires visées aux paragraphes 1^{er} et 2.

La remise du document modificatif visé aux alinéas 1^{er} et 2 est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestres et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

(4) A défaut d'écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 3, le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 37.

(5) Lorsqu'une relation de service est existante au XX.XX.XXXX le collège des bourgmestre et échevins doit remettre au fonctionnaire qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, un document conforme aux dispositions du présent article. »