



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 6179

Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail

Date de dépôt : 20-08-2010

Date de l'avis du Conseil d'État : 08-04-2011

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
25-05-2011	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
20-08-2010	Déposé	6179/00	<u>5</u>
14-09-2010	Avis de la Chambre des Métiers (17.8.2010)	6179/01	<u>16</u>
26-10-2010	Avis de la Chambre des Salariés (18.10.2010)	6179/02	<u>19</u>
01-02-2011	Avis de la Chambre de Commerce (17.1.2011)	6179/03	<u>26</u>
15-02-2011	Avis du Conseil d'Etat (15.2.2011)	6179/04	<u>39</u>
09-03-2011	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	6179/05	<u>44</u>
08-04-2011	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (8.4.2011)	6179/06	<u>47</u>
05-05-2011	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) :	6179/07	<u>50</u>
20-05-2011	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (20-05-2011) Evacué par dispense du second vote (20-05-2011)	6179/08	<u>63</u>
02-05-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 06 ) de la reunion du 2 mai 2011	06	<u>66</u>
03-03-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 05 ) de la reunion du 3 mars 2011	05	<u>101</u>
23-09-2010	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 13 ) de la reunion du 23 septembre 2010	13	<u>110</u>
10-06-2011	Publié au Mémorial A n°119 en page 1802	6179	<u>120</u>

# Résumé

## **Projet de loi 6179**

**portant**

- 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
- 2. modification du Code du travail**

Le projet de loi procède à la transposition en droit interne de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

L'accord en question fut conclu le 27 janvier 2004, et il a pour but de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

Au Luxembourg, la base de l'accord fut déjà adoptée par règlement grand-ducal du 24 août 2007, qui intégrait les dispositions communautaires dans le statut du personnel des chemins de fer. L'application fut ainsi assurée pour les acteurs intéressés avec priorité.

Le statut en question ne s'applique cependant qu'aux agents des CFL, à l'exclusion des salariés des autres entreprises ferroviaires, dont les conditions de travail dépendent des négociations collectives.

Ce projet prévoit l'intégration du projet dans le Code du travail, vu qu'il généralise l'application du contenu de la directive à tous les salariés du secteur en cause.

6179/00

## N° 6179

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

**PROJET DE LOI**

portant:

1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;
2. modification du Code du travail

\* \* \*

(Dépôt: le 20.8.2010)

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (16.8.2010).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles.....	8

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

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

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail.

Château de Berg, le 16 août 2010

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Immigration,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi vise à transposer la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire par l'introduction d'un nouveau chapitre au Code du travail.

Comme détaillé dans son article 1er, l'objectif de la directive est la mise en oeuvre de l'accord conclu le 27 janvier 2004 entre la CER et l'ETF sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

Cet accord a été transmis à la Commission en vue de le mettre en oeuvre conformément aux articles 139 paragraphe (2) et 249 du Traité instituant la Communauté européenne, qui sont devenus entre-temps les articles 155 et 288 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne.

Le projet de transposition vise, tout comme la directive et l'accord, à protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

Etant donné que la directive laisse aux Etats membres la possibilité de définir les termes de l'accord conformément aux législations et pratiques nationales, comme cela se trouve d'ailleurs être le cas pour d'autres directives en matière de politique sociale, le présent projet s'inspire largement des dispositions existantes en la matière; à savoir, les articles 52 et 53 du règlement grand-ducal du 24 août 2007 concernant le Statut du personnel des Chemins de fer luxembourgeois.

Par ailleurs et conformément à la Clause 9 de l'accord concernant la non-régression, certaines dispositions de protection des salariés déjà prévues par le Statut du personnel des Chemins de fer luxembourgeois figurent également dans le présent projet, alors qu'elles sont parfaitement compatibles avec celui-ci.

Ces dispositions sont identifiées comme telles dans le cadre du commentaire des articles.

\*

## TEXTE DU PROJET DE LOI

**Art. I.**– La présente loi a pour objet la transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

**Art. II.**– Le titre premier du Livre II du Code du travail est complété par un nouveau chapitre V de la teneur suivante:

**„Chapitre V – Durée de travail des salariés chargés  
des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail  
ou d'accompagnement d'un train**

**Art. L. 215-1.** Le présent chapitre s'applique, en général, à tous les salariés chargés respectivement des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train, désignés ci-après respectivement „conducteur(s)“ et „personnel d'accompagnement“, et occupés par une entreprise de transport par rail établie au Luxembourg ou exerçant son activité sur le réseau ferroviaire luxembourgeois.

Il fixe, en particulier, les conditions de travail des salariés mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière effectués par des entreprises ferroviaires à l'exception du trafic de passagers transfrontaliers local et régional, et qui dépassent d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise.

**Art. L. 215-2.** Au sens du présent chapitre on entend par „jour“ la journée de calendrier comptée de zéro à vingt-quatre heures.

**Art. L. 215-3.** Au sens du présent chapitre le „jour de travail“ se compose de l’amplitude et du repos journalier adjacent.

**Art. L. 215-4.** (1) Au sens du présent chapitre l’„amplitude“ ou le „tour de service“ est le temps compris entre le début et la fin du travail journalier. Elle comprend les heures de travail, les périodes de réserve à disposition et les coupures.

(2) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (3) ci-après, la durée de l’amplitude ne doit pas être inférieure à six heures et ne doit normalement pas dépasser dix heures.

(3) Toutefois, elle peut être portée à quatorze heures pour les tours de service „grande-distance“ comprenant des trajets de retour effectués haut-le-pied comme voyageur en dehors du roulement normal qui ne peut dépasser dix heures.

(4) Pour les conducteurs, le maximum de l’amplitude planifiée est fixé à huit heures pour le tour de service de nuit. Si, à la suite de retards ou d’imprévus, l’amplitude dépasse huit heures, le conducteur bénéficiera d’une compensation en nature égale au temps presté au-delà de huit heures.

En cas de concours de ce cas de figure avec celui prévu au paragraphe (2) de l’article L. 215-14, le conducteur concerné bénéficiera de celle des deux dispositions qui est la plus favorable dans son chef.

(5) En principe, les tours de service entre deux repos hebdomadaires ne doivent pas excéder le nombre de sept. Toutefois, ce nombre peut être porté à huit pour des raisons de service pour le personnel d’accompagnement.

Dans deux périodes consécutives, situées chacune entre deux repos hebdomadaires, il ne doit pas y avoir plus de quinze tours de service.

**Art. L. 215-5.** Au sens du présent chapitre on entend par „grande distance“ tout trafic transfrontalier nécessitant, sans préjudice du paragraphe (3) de l’article L. 215-4, un repos journalier hors résidence.

**Art. L. 215-6.** Au sens du présent chapitre on entend par „services d’interopérabilité transfrontalière“ tout trafic à l’exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, dépassant d’au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l’entreprise ferroviaire.

**Art. L. 215-7.** (1) Au sens du présent chapitre on entend par „repos journalier“ le temps compris entre deux amplitudes consécutives, abstraction faite, le cas échéant, des périodes de repos hebdomadaire ou de compensation intercalées entre lesdites amplitudes.

(2) La durée normale du repos journalier est fixée à quatorze heures.

(3) Par dérogation aux paragraphes (2) et (4), la durée du repos journalier peut être réduite à un minimum

- a) de neuf heures consécutives pour les tours de service grande-distance prévoyant que le repos journalier est pris hors résidence,
- b) de treize heures consécutives, une fois entre deux repos hebdomadaires et trois fois au plus au cours respectivement d’un mois ou de la période de référence de quatre semaines prévue au paragraphe (4) de l’article L. 215-8.

(4) La durée planifiée entière du repos journalier hors résidence et des tours de service adjacents ne doit pas dépasser

- vingt-huit heures si le repos a une durée de neuf heures,
- vingt-neuf heures si le repos a une durée de dix heures,
- trente heures si le repos a une durée égale ou supérieure à onze heures.

Si pour des raisons de service, les limites de respectivement vingt-huit, vingt-neuf ou trente heures ne peuvent être respectées, le salarié bénéficiera d’une compensation en nature égale au temps de dépassement.

(5) Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence.

**Art. L. 215-8.** (1) La „durée de travail“ est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur.

(2) En dehors des prestations effectives de service, comptent comme travail

- la réserve à disposition;
- les temps alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service qui sont à fixer par règlement interne.

(3) Ne sont pas considérés comme service et partant ne comptent pas comme travail

- sans préjudice des dispositions du paragraphe (5) de l’article L. 215-11, la durée des coupures;
- le temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage;
- la durée des trajets effectués entre le domicile et le lieu de la prise de service, service d’attache ou lieu de rassemblement, et vice versa.

(4) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (5) et (6) suivants, la durée de travail normale est de huit heures par jour et ne peut excéder une moyenne de quarante heures par semaine calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives.

(5) La durée de travail journalière maximale est de dix heures, sous réserve du respect de la moyenne de huit heures par jour et de quarante heures par semaine telle que définie au paragraphe (4) ci-dessus.

(6) Le maximum du travail par semaine est de quarante-huit heures.

Toutefois, si par le concours de circonstances imprévues les quarante-huit heures planifiées sont dépassées, le salarié concerné doit assurer son service jusqu’au moment de sa relève officielle, sans qu’elles puissent pour autant être bonifiées additionnellement comme heures supplémentaires au sens du paragraphe (1) de l’article L. 215-14.

(7) Par semaine au sens des paragraphes (4), (5) et (6), il y a lieu d’entendre chacune des quatre périodes isolées de sept jours de la période de référence visée au paragraphe (4).

(8) Au cas où des raisons de service nécessitent un décalage du début du service au-delà de quatre heures, le salarié concerné a droit à une compensation en nature correspondant à cent pour cent du temps de décalage.

La compensation visée ci-dessus n’est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l’article L. 215-14 et n’est due qu’aux salariés, qui effectuent bénévolement des tours de service sans que le préavis réglementaire n’ait été observé.

**Art. L. 215-9.** (1) Au sens du présent chapitre on entend par „temps de conduite sur rail“ la durée d’une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d’un engin de traction, à l’exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l’engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l’engin de traction.

(2) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (4) de l’article L. 215-4, la durée du temps de conduite sur rail ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers.

(3) La durée du temps de conduite sur rail maximale par période de deux semaines est limitée à quatre-vingt heures.

(4) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (6) et (8) suivants, la durée planifiée du temps de conduite ininterrompue sur rail ne peut pas dépasser cinq heures, sauf pour la durée du trajet encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train.

(5) Tous les tours de service des conducteurs doivent prévoir une pause de vingt-cinq minutes située entre deux trains consécutifs et comprenant le temps prévu pour le changement d’engin, sans prestation de manoeuvre, ou de poste. Si des contraintes de service ne permettent pas de planifier

la pause telle que définie ci-devant dans un ou plusieurs tours de service, ceci est à considérer comme dérogation aux conditions de travail.

(6) Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause des conducteurs sera d'au moins quarante-cinq minutes si l'amplitude planifiée dépasse huit heures; elle sera d'au moins trente minutes si l'amplitude planifiée est inférieure ou égale à huit heures.

(7) Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause du personnel d'accompagnement sera de trente minutes si l'amplitude planifiée est supérieure à six heures.

(8) Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

**Art. L. 215-10.** Au sens du présent chapitre on entend par „réserve à disposition“ une période de simple présence pendant laquelle le salarié est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à respectivement exécuter ou à reprendre à tout moment ses obligations de service.

**Art. L. 215-11.** (1) Au sens du présent chapitre on entend par „coupures“ des interruptions de service pendant lesquelles le salarié peut disposer librement de son temps.

(2) La coupure compte entièrement dans la durée de l'amplitude de service.

(3) Il ne peut y avoir plus d'une coupure dans un tour de service.

(4) La durée de la coupure ne peut ni être inférieure à soixante minutes, ni être supérieure à cent vingt minutes.

(5) Sont considérées comme travail les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixées de sept à neuf heures, de douze à quatorze heures et de dix-huit à vingt heures.

(6) En aucun cas la coupure ne peut servir de motif pour une prolongation de la durée de service.

**Art. L. 215-12.** Au sens du présent chapitre on entend par „période de travail“ les tours de service assurés entre deux repos hebdomadaires.

**Art. L. 215-13.** (1) Au sens du présent chapitre on entend par „repos hebdomadaire“ un repos accordé consécutivement à une période de travail en vertu de la semaine de travail de quarante heures réparties sur cinq jours.

(2) Le salarié dispose en moyenne d'autant de repos que l'année considérée compte de samedis et dimanches, dans le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaires. Dans toute la mesure du possible, il y a lieu de les liquider sous forme de repos double.

(3) Au cours respectivement d'un même mois ou de la période de référence de quatre semaines prévue au paragraphe (4) de l'article L. 215-8 il doit y avoir en principe quatre repos hebdomadaires isolés ou doubles qui sont fixés à l'avance au roulement.

En cas d'attribution d'un repos non fixé préalablement, le salarié concerné doit en être informé quarante-huit heures à l'avance.

(4) Exceptionnellement, sur demande des salariés ou si les nécessités de service l'exigent, des jours de repos hebdomadaire peuvent être déplacés, pourvu que les dispositions du paragraphe (4) de l'article L. 215-4 soient respectées et que le salarié intéressé en ait été informé dans le délai précité.

(5) Au cas où des raisons de service nécessitent la suppression d'un repos hebdomadaire planifié, sans qu'il soit possible d'en aviser le salarié concerné au moins quarante-huit heures avant le début prévu dudit repos, celui-ci a droit à une compensation en nature correspondant à 50% de la durée du travail presté.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 215-14.

(6) Lorsqu'un repos hebdomadaire tombe sur deux journées, c'est la seconde qui compte comme journée de repos.

(7) En principe, la durée normale d'un repos isolé est de trente-huit heures et se compose d'un repos de vingt-quatre heures consécutives augmenté de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

(8) En principe, la durée normale d'un repos double est de soixante-deux heures et se compose de deux repos de vingt-quatre heures consécutives augmentés de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

(9) Si, en application du paragraphe (3) de l'article L. 215-7, la durée du repos journalier est inférieure à quatorze heures, la durée du repos hebdomadaire, telle qu'elle est fixée aux deux paragraphes précédents, peut être réduite de deux heures au maximum.

(10) Les repos visés au paragraphe (7) commenceront au plus tard à vingt et une heures et prendront fin au plus tôt à six heures. Les repos visés au paragraphe (8) commenceront au plus tard à vingt-deux heures et prendront fin au plus tôt à cinq heures.

(11) Annuellement dix-sept de ces repos doivent tomber sur un dimanche.

(12) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (11), les repos hebdomadaires accordés aux salariés effectuant des parcours à grande distance sont liquidés de façon à ce qu'ils bénéficient

- par période de sept jours, d'au moins un repos isolé: dans les roulements des salariés visés par le présent paragraphe, le nombre des tours de service entre deux repos hebdomadaires de toute période comprenant effectivement une prestation „grande-distance“ telle que définie à l'article L. 215-5 ne doit pas excéder six;
- annuellement, de douze repos doubles comprenant le samedi et le dimanche;
- annuellement, de douze repos doubles sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

(13) Les repos hebdomadaires et/ou les repos de compensation peuvent être combinés jusqu'à concurrence de trois au maximum, avec une durée normale de quatre-vingt-six heures et une durée minimale de quatre-vingt-quatre heures. Il ne peut être dérogé à la présente disposition que sur demande expresse du salarié concerné.

(14) En cas de congé de maladie, les repos hebdomadaires initialement prévus pour cette période suivant le roulement respectif sont considérés comme pris.

(15) Les salariés peuvent disposer librement de leur temps pendant leur repos.

**Art. L. 215-14.** (1) Est à considérer comme heure supplémentaire toute heure travaillée au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine en moyenne pendant une période de référence visée à l'article L. 215-8, paragraphe (4) ou conventionnelle.

(2) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (1), est à considérer comme travail supplémentaire toute prestation d'un salarié effectuée au-delà de la durée programmée du tour de service, abstraction faite d'un temps de carence de quinze minutes.

(3) Les heures supplémentaires peuvent être liquidées par fractions inférieures à huit heures.

**Art. L. 215-15.** (1) Au sens du présent chapitre on entend par „tour de nuit“ un tour de service tombant dans une période déterminée de la nuit.

(2) Est considéré comme tour de nuit:

- a) pour les conducteurs, tout tour qui empiète sur la période comprise entre une et quatre heures, sous réserve que le tour de service qui commence entre trois et quatre heures comporte des prestations effectives de conduite ou de manoeuvres prévues selon les documents horaires endéans cette période,

b) pour le personnel d'accompagnement, tout tour qui empiète sur la période de une à trois heures.

(3) En principe, les roulements ne peuvent comprendre pour un même salarié plus de quatre tours de nuit consécutifs. Toutefois, pour des raisons d'organisation rationnelle du service, cette limite peut être relevée à cinq.

(4) Le nombre total des tours de nuit d'un roulement ne doit pas excéder, pour un même salarié, le tiers du nombre des jours de travail du cycle.

(5) Pour les conducteurs, la limite fixée au paragraphe (4) est portée à 50% de tous les tours de service dans les roulements comportant des tours de service évoluant sur grande distance.

(6) Tout service doit être organisé de manière à ne pas comprendre deux périodes de travail consécutives comportant chacune de façon prépondérante des tours de nuit.

(7) Il n'y aura pas de prise de service entre vingt-trois et trois heures, sauf pour les parcours à grande distance, où ces limites sont fixées à vingt-quatre et trois heures. Si pour des raisons de service, ces conditions ne peuvent pas être respectées sur les parcours à grande distance, le salarié bénéficiera d'une compensation en nature égale à 50% du temps presté avant trois heures.

**Art. L. 215-16.** (1) Pour chaque entreprise et partie d'entreprise il est établi des „roulements“ tels que définis ci-après qui indiquent par ordre de succession les différents tours de service.

(2) Les roulements sont établis en conformité avec les dispositions du présent chapitre et mentionnent:

- soit le numéro du train ou la nature du service
- la catégorie de salariés
- la durée du service par jour et par roulement avec indication de l'heure de la prise et de la fin de service
- la durée de l'amplitude
- la durée du travail
- la durée des repos
- la durée des coupures
- la durée de la réserve à disposition
- le distributeur de service
- le cycle d'alternance
- la date de mise en vigueur.

(3) Les roulements et tous documents relatifs au service des salariés sont à tenir à la disposition du ministre ayant le travail dans ses attributions.

(4) Les roulements doivent être établis de manière que les dimanches de repos soient équitablement répartis sur toute l'année entre les divers salariés.

**Art. L. 215-17.** Au sens du présent chapitre on entend par „cycle d'alternance“ ou „roulement“ la période pendant laquelle tous les salariés occupés à un même roulement passent alternativement par les tours de service prévus à ce roulement.“

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Remarque préliminaire:*

Le texte du nouveau chapitre V du Livre II du Code du travail reprend soit textuellement soit de façon adaptée les stipulations des différentes clauses de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005, désignée ci-après „**la directive**“, des articles 52 et 53 du Statut du Personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois, désigné ci-après „**le statut**“, tels qu'ils ont été modifiés par le règlement grand-ducal du 24 août 2007 et qui fixent les conditions de travail des agents CFL, ou encore de certaines mesures d'exécution, désignées ci-après „**mesures d'exécution**“ (il s'agit d'interprétations des dispositions du texte du Statut du Personnel élaborées de commun accord par les partenaires sociaux des CFL).

### *ad Article L. 215-1:*

L'alinéa premier précise que le Chapitre V du Code du travail s'applique au personnel de bord de toute entreprise de transport par rail établie au Luxembourg ou exerçant son activité sur le réseau ferroviaire luxembourgeois, même s'ils ne sont pas affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière.

L'alinéa 2 de l'article limite le champ d'application aux conditions de travail applicables dans le service d'interopérabilité transfrontalière dans la mesure où ceux-ci dépassent d'au moins 15 kilomètres la frontière luxembourgeoise.

### *ad Article L. 215-2:*

L'article reprend la définition du paragraphe 1. de l'article 52 du statut.

### *ad Article L. 215-3:*

L'article reprend la définition du paragraphe 2. de l'article 52 du statut.

### *ad Article L. 215-4:*

L'article reprend les stipulations du paragraphe 3. de l'article 52 du statut applicables aux deux catégories de personnel visées.

Comme la directive ne prévoit ni la notion d'amplitude, ni celle du tour de service, le présent article apporte des restrictions supplémentaires en faveur des salariés quant à la durée de leur occupation.

### *ad Article L. 215-5:*

L'article reprend la définition du paragraphe 4. de l'article 52 du statut.

### *ad Article L. 215-6:*

L'article reprend la définition du paragraphe 5. de l'article 52 du statut et correspond à la fusion de la clause 2(1) et du 2e alinéa de la clause 1 de la directive tout en précisant qu'il s'agit du dépassement de la frontière luxembourgeoise.

### *ad Article L. 215-7:*

L'article reprend les parties du texte du paragraphe 6. de l'article 52 du statut applicables aux deux catégories de personnel visées, stipulations qui exigent des temps de repos journaliers plus longs que ceux prévus par les dispositions de la directive (clauses 3 et 4).

### *ad Article L. 215-8:*

L'article reprend les définitions du paragraphe 7. de l'article 52 du statut qui sont plus explicites que la définition de la clause 2(3) de la directive.

Il est de plus complété aux paragraphes (6), 2e alinéa, (7) et (8) respectivement par les mesures d'exécution 11, 10 et 9 relatives au paragraphe 7. ci-dessus désigné, qui règlent, entre autres, le cas de figure d'un dépassement accidentel du maximum de quarante-huit heures de travail par semaine.

### *ad Article L. 215-9:*

Les paragraphes (1), (2), (3), (6), (7) et (8) de l'article reprennent les définitions et les limites fixées au paragraphe 8. de l'article 52 du statut qui sont identiques aux dispositions des clauses 2(9) (définition du temps de conduite), 7 (temps de conduite maximal) et 5 (temps de pauses) de la directive.

Par ailleurs le paragraphe (7) introduit une réglementation fixant la durée des pauses à accorder au personnel accompagnant.

Le paragraphe (4) reprend le texte du 1er alinéa du point 8.3. de l'article 52 du statut qui est plus restrictif que la disposition y relative de la directive. En effet, le 5e alinéa du point a) de la clause 5 de la directive prévoit qu'„une partie de la pause devrait être donnée entre la 3e et la 6e heure“, ce qui permettrait, à l'extrême, un temps de conduite ininterrompue de cinq heures et cinquante neuf minutes, alors que le paragraphe (4) du présent article limite pour des raisons de sécurité le temps de conduite à cinq heures ininterrompues.

Le paragraphe (5) reprend la mesure d'exécution 13 relative au point 8.3. de l'article 52 du statut, qui définit la pause du conducteur en service intérieur, non prévue dans le statut.

*ad Article L. 215-10:*

L'article reprend la définition du paragraphe 10. de l'article 52 du statut (il s'agit d'une notion non prévue par la directive).

*ad Article L. 215-11:*

L'article reprend mot par mot la définition du paragraphe 11., points 1. à 5., de l'article 52 du statut et introduit ainsi, en plus des pauses visées à l'article L. 215-9, la notion de coupures (il s'agit d'une notion non prévue par la directive).

*ad Article L. 215-12:*

L'article reprend la définition du paragraphe 12. de l'article 52 du statut (il s'agit d'une notion non prévue par la directive).

*ad Article L. 215-13:*

L'article reprend le texte du paragraphe 13. de l'article 52 du statut et des mesures d'exécution 18 et 19 y relatives et définit, en plus des mesures spéciales prévues pour la „grande distance“ au paragraphe (12), les règles d'attribution des repos hebdomadaires de tous les salariés visés par le nouveau Chapitre V.

Les mesures prévues au paragraphe (12) susvisé correspondent aux stipulations de la clause 6 de la directive, reprises mot par mot au point 13.9. de l'article 52 du statut et complétées par le texte de la mesure d'exécution 19 relative au 1er tiret du 2e alinéa dudit point 13.9.

*ad Article L. 215-14:*

L'article reprend les définitions des paragraphes 14.1 et 14.2. de l'article 52 du statut et la mesure d'exécution 22, sans toutefois se fixer sur le repos de compensation, la durée de la période de référence et les modalités de rémunération des heures supplémentaires (il s'agit de notions non prévues dans la directive).

*ad Article L. 215-15:*

L'article reprend intégralement les définitions et les limites du paragraphe 15. de l'article 52 du statut et, à la 2e phrase de son paragraphe (6), la mesure d'exécution 28.

Les dispositions du paragraphe 15. de l'article 52 du statut reprises au présent article sont de loin plus restrictives et donc plus favorables à l'égard des salariés que celles des clauses 2(5) et 2(6) de la directive. De plus elles définissent le nombre maximal de tours de nuits consécutifs ainsi que la proportionnalité des tours de nuit et des autres tours de service, restrictions qui ne sont pas exigées par la directive.

*ad Article L. 215-16:*

L'article reprend les stipulations du paragraphe 16. de l'article 52 du statut applicables aux deux catégories de personnel visées. Ce texte est en conformité avec celui de la clause 8 de la directive tout en étant beaucoup plus explicite et en rajoutant, au paragraphe (4), le principe de la répartition équitable des dimanches de repos.

*ad Article L. 215-17:*

L'article reprend les définitions du paragraphe 17. de l'article 52 du statut (il s'agit de notions non prévues par la directive).

Service Central des Imprimés de l'Etat

6179/01

**N° 6179<sup>1</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2009-2010

---

---

**PROJET DE LOI**

portant:

- 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
- 2. modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(17.8.2010)

Par sa lettre du 30 juillet 2010, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

Le projet de loi sous avis vise à transposer la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire par l'introduction d'un nouveau chapitre au Code du travail.

Le projet de transposition vise, tout comme la directive et l'accord, à protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

Etant donné que l'artisanat n'est pas directement concerné par les dispositions du projet en question, la Chambre des Métiers n'a pas de remarques particulières à formuler à l'égard du projet sous rubrique.

Luxembourg, le 17 août 2010

*Pour la Chambre des Métiers,**Le Directeur,*  
Paul ENSCH*Le Président,*  
Roland KUHN

Service Central des Imprimés de l'Etat

6179/02

N° 6179<sup>2</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

portant:

1. **transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
2. **modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(18.10.2010)

Par lettre du 30 juillet 2010, Réf.: NS/GT/cb, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, a soumis le présent projet de loi à l'avis de la Chambre des salariés.

Le présent projet de loi opère la transposition en droit luxembourgeois de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail et la Fédération européenne des travailleurs des transports (l'accord), sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

\*

**1. LA DIRECTIVE DE 2005****1.1. Le champ d'application**

Cet accord et partant la directive, s'applique aux travailleurs mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière, effectués par des entreprises ferroviaires.

Pour le trafic de passagers transfrontalier local et régional, et pour le trafic fret transfrontalier ne dépassant pas 15 kilomètres au-delà de la frontière, ainsi que pour le trafic entre les gares frontières officielles dont la liste est annexée à l'accord, l'application de l'accord est facultative.

L'accord est également facultatif pour les trains sur „les relations transfrontalières“ qui commencent et se terminent également sur l'infrastructure du même Etat membre et utilisent l'infrastructure d'un autre Etat membre sans s'y arrêter (ce qui peut donc être considéré comme une opération de transport national).

**1.2. Les notions importantes définies par l'accord**

L'accord définit les **services d'interopérabilité transfrontalière**, comme étant des services transfrontaliers pour lesquels au moins deux certificats de sécurité, tels qu'ils sont exigés par la directive 2001/14/CE, sont requis des entreprises ferroviaires.

Est **travailleur mobile** effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, tout travailleur membre de l'équipage d'un train, affecté à des services d'interopérabilité transfrontalière pour plus d'une heure sur la base d'une prestation journalière.

Le **temps de travail** est toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Par **période de repos** on entend toute période qui n'est pas du temps de travail.

Est une **période nocturne**, toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre vingt-quatre et cinq heures.

Est une **prestation de nuit**, toute prestation d'au moins trois heures de travail pendant la période nocturne.

On entend par **repos hors résidence**, le repos journalier qui ne peut être pris à la résidence normale du personnel mobile.

Est un **conducteur**, tout travailleur chargé de conduire un engin de traction.

Le **temps de conduite** est la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.

#### *Repos journalier à la résidence*

Le repos journalier à la résidence doit être d'une durée **minimale de douze heures consécutives par période de vingt-quatre heures**.

Il peut être réduit à un **minimum de neuf heures consécutives une fois par période de sept jours**. Dans ce cas, les heures correspondant à la différence entre le repos réduit et les douze heures seront ajoutées au repos journalier à la résidence qui suit.

Néanmoins un repos journalier réduit de façon significative ne pourra pas être fixé entre deux repos journaliers hors résidence.

#### *Repos journalier hors résidence*

Le repos hors résidence a une **durée minimale de huit heures consécutives par période de vingt-quatre heures**. Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence.

Il est recommandé de veiller au confort de l'hébergement du travailleur mobile en repos hors résidence.

#### *Temps de pause*

##### *En ce qui concerne les conducteurs:*

Si la durée du temps de travail d'un conducteur est **supérieure à 8 heures**, une pause **d'au moins quarante-cinq minutes** sera assurée pendant la journée de travail, ou lorsque le temps de travail se situe entre **six heures et huit heures**, cette pause sera **d'au moins trente minutes** et sera assurée pendant la journée de travail.

Le moment de la journée et la durée de la pause seront suffisants pour permettre une récupération effective du travailleur.

Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

Une partie de la pause devrait néanmoins être donnée entre la troisième et la sixième heure de travail.

Toutes ces règles ne sont pas applicables s'il y a un second conducteur. Dans ce cas, les conditions d'octroi sont fixées au niveau national.

##### *En ce qui concerne le personnel d'accompagnement:*

Pour le personnel d'accompagnement, une pause de **trente minutes** sera assurée si le temps de travail est **supérieur à six heures**.

#### *Repos hebdomadaire*

Tout travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière bénéficie, par période de **sept jours**, d'une **période minimale de repos ininterrompu d'une durée de vingt-quatre heures** auxquelles **s'ajoutent les douze heures de repos journalier**.

Chaque année, le travailleur mobile dispose de **cent quatre périodes de repos de vingt-quatre heures**, incluant les périodes de vingt-quatre heures des cinquante-deux repos hebdomadaires, comprenant:

- douze repos doubles (de quarante-huit heures plus le repos journalier de douze heures) comprenant le samedi et le dimanche
- et
- douze repos doubles (de quarante-huit heures plus le repos journalier de douze heures), sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

#### *Temps de conduite*

La durée du temps de conduite ne peut être **supérieure à neuf heures** pour une prestation de jour et à **huit heures** pour une prestation **de nuit** entre deux repos journaliers.

La durée du temps de conduite maximale par période de deux semaines est **limitée à quatre-vingts heures**.

#### *Contrôle*

Un tableau de service indiquant les heures quotidiennes de travail et de repos du personnel mobile doit être tenu pour veiller au respect des dispositions du présent accord. Les éléments concernant les heures réelles de travail seront disponibles. Le tableau de service doit être conservé au sein de l'entreprise pendant au moins un an.

#### *Clause de non-régression*

En vertu de la clause 9 de l'accord, la mise en oeuvre de l'accord ne doit en aucun cas constituer une justification valable pour réduire le niveau général de protection des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière.

Les Etats membres peuvent évidemment introduire des dispositions plus favorables que celles prévues par la directive.

La directive 2005/47/CE a dû être **transposée** dans les Etats membres pour au plus tard le **27 juillet 2008**.

\*

## **2. LE PROJET DE LOI**

Le présent projet de loi opère la transposition en droit national de la directive 2005/47 par l'introduction au Code du Travail d'un nouveau chapitre relatif à la durée de travail des salariés chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train.

Cette directive européenne avait déjà fait l'objet d'une transposition (nationale partielle) par règlement grand-ducal du 24 août 2007, qui intégrait les dispositions communautaires dans le statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.

Or, ledit statut ne s'applique qu'au personnel des chemins de fer luxembourgeois, à l'exclusion des salariés des autres entreprises (privées) ferroviaires, dont les conditions de travail dépendent, le cas échéant, de négociations collectives: Néanmoins, l'actuelle convention collective pour les salariés de la CFL cargo S.A. prévoit au titre de la réglementation des conditions de travail que „les dispositions afférentes font l'objet de l'annexe (VI)“. Cette annexe VI correspond au règlement grand-ducal précité du 24 août 2007. Par cette clause s'opère donc l'assimilation des salariés de l'entreprise ferroviaire privée CFL cargo S.A. aux salariés tombant sous le statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois en ce qui concerne l'application de certaines conditions de travail.

Le présent projet de loi généralise, par son intégration au Code du Travail, l'application du contenu de la directive 47/2005 sur base d'un régime unique et non discriminatoire des conditions de travail à tous les salariés du secteur en cause.

**La Chambre des salariés approuve pleinement ce premier pas vers l'uniformisation des conditions de travail des salariés du secteur ferroviaire.**

Outre la reprise textuelle des dispositions de la directive 47/2005, le projet de loi intègre – pour partie au moins – la version actuelle des statuts du personnel des CFL (notamment les articles 52 et

53 issus du règlement grand-ducal du 24 août 2007) ainsi que certaines mesures d'exécutions élaborées par les partenaires sociaux des CFL en interprétation des dispositions du statut.

**La CSL est d'avis que le législateur devrait mettre un terme à l'imbroglio de textes régissant les conditions de travail des salariés du secteur ferroviaire. En effet, le présent projet de loi devrait être l'occasion pour parfaire l'homogénéité en la matière en incluant l'intégralité des dispositions statutaires des CFL et notamment l'entièreté des articles 52 et 53 desdits statuts dans le code du travail. Telle démarche aurait l'avantage d'éviter des difficultés d'interprétation résultant de l'éparpillement des différents textes législatifs et réglementaires.**

## 2.1. Remarques ponctuelles

**Plus particulièrement, certaines dispositions statutaires ont été répertoriées dont la prise en compte peut s'avérer nécessaire dans le cadre du présent projet de loi, voire dont la prise en considération est susceptible d'être réaménagée:**

- Dans un souci de prévisibilité de la règle de droit et plus particulièrement en vue de garantir la sécurité en matière ferroviaire, il y a lieu d'enlever à l'article L-215-9 le mot „*planifié*“. Alternativement, en maintenant le mot „*planifié*“, il pourrait être préférable de faire abstraction du bout de phrase „*sauf pour la durée du trajet encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train*“.
- Pour le cas où l'intégration pure et simple des dispositions prévues aux articles 52 et 53 des statuts ne serait pas retenue, il y a néanmoins lieu de prendre en compte dans le cadre du nouvel article L.215-13 point (14) du code du travail la situation du personnel de réserve (article 13.11, alinéa 2 des statuts) stipulant que „*pour le personnel de réserve, chaque période de maladie de 7 jours calendriers d'affilée entraîne la réduction de deux périodes de repos visées au point 13.1*“ (des statuts) (cet article 13.1 dispose que „*l'agent dispose en moyenne d'autant de repos que l'année considérée compte de samedis et dimanches, dans le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaire. Dans toute la mesure du possible, il y a lieu de les liquider sous forme de repos double*“.). Il en est de même pour la disposition prévue à l'article 13.13 des statuts, prévoyant que „*quand deux époux, respectivement deux agents vivant en partenariat, qui travaillent dans un même service le désirent leurs repos tombant un dimanche et, pour autant que le service le permette, leurs autres jours de repos doivent coïncider*“, disposition pour laquelle un point supplémentaire pourrait être inséré dans l'article L.215-13 projeté du Code du Travail.
- A l'article projeté 215-14 (1) du Code, la Chambre des salariés demande à supprimer les mots finaux „*ou conventionnelle*“.

Par ailleurs, à la fin de cet article L.215-14, il pourrait être utile d'y inclure des références par rapport aux majorations dues en cas de prestation d'heures supplémentaires. A ce titre, les références existantes dans les statuts (14.3) pourraient servir de source d'inspiration:

14.3: Les heures supplémentaires sont majorées de cinquante pour cent et liquidées en principe en nature jusqu'au 31 décembre de l'exercice au cours duquel elles ont été prestées, voire au cours du 1er trimestre de l'exercice subséquent.

Chaque fois que les heures supplémentaires ainsi calculées atteignent 8 heures, un repos de compensation d'une durée de vingt-quatre heures augmentée de la durée du repos journalier précédent ou suivant est à accorder.

Les repos de compensation n'interviennent pas dans le calcul des repos visés au paragraphe 13, point 13.1.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires non liquidées au 31 mars de l'exercice suivant celui au cours duquel elles ont été prestées sont liquidées d'office en espèces.

- A l'article L.215-16 (2) prévoyant les mentions du roulement, manque l'indication relative au service d'attache, celle quant au poste et l'indication graphique de la durée du service hebdomadaire et quotidien, données répertoriées à l'article 16.1 des statuts.
- Le projet de loi devrait encore inclure un point supplémentaire à l'article L.215-16 de la teneur suivante: (sur base de l'article 16.2 des statuts):

L.215-16 (5): Les délégués du personnel intéressé sont habilités à prendre connaissance des tableaux de service et des roulements avant leur mise en vigueur et, le cas échéant, à présenter leurs observations.

Il en est de même pour toute modification non occasionnelle de ces tableaux ou roulements donnant lieu à une rectification correspondante.

Les tableaux de service et roulements, approuvés par le Chargé de Gestion compétent, sont affichés ou déposés dans le local de service de la catégorie du personnel auquel ils s'appliquent.

Sous la réserve de la prise en considération de ses remarques formulées dans son avis, la Chambre des salariés émet son approbation au présent projet de loi.

Luxembourg, le 18 octobre 2010

*La Direction,*  
René PIZZAFERRI  
Norbert TREMUTH

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

6179/03

N° 6179<sup>3</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

portant:

1. **transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
2. **modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE**

(17.1.2011)

L'objet du présent projet de loi vise à transposer la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire, ci-après la „Directive“, par l'introduction d'un nouveau chapitre au Code du Travail.

\*

**RESUME**

La Chambre de Commerce salue l'extension par le présent projet de loi des dispositions en vigueur en matière de conditions de travail, contenues dans le Statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, aux travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière. D'une manière générale, cette extension permettra de clarifier et d'homogénéiser le cadre légal existant, d'une part et de faire bénéficier cette catégorie de salariés, de conditions de travail plus favorables, d'autre part.

Le présent projet de loi fait une application conforme de la directive 2005/47/CE. Celle-ci étant une directive d'harmonisation minimum, le présent projet de loi reprend les dispositions nationales déjà en vigueur applicables au personnel des CFL qui s'avèrent plus favorables aux salariés concernés que celles prévues par le droit communautaire.

La Chambre de Commerce relève toutefois des divergences dans le libellé du projet de loi qui s'écarte de celui de la Directive. En ce qui concerne le champ d'application, le projet de loi prévoit en effet que les conditions de travail concernant les travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, s'appliqueront „à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, dépassant d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l'entreprise ferroviaire“, alors que l'application de l'accord annexé à la Directive est facultative „Pour le trafic de passagers transfrontalier local et régional, et pour le trafic fret transfrontalier ne dépassant pas 15 kilomètres au-delà de la frontière, ainsi que pour le trafic entre les gares frontières officielles ...“.

Le même commentaire s'applique au temps de conduite sur rail et aux pauses (Article L.215-9), d'une part et au repos hebdomadaire (Article L.215-13) des conducteurs et du personnel d'accompa-

nement, en raison de l'ajout des termes dans le projet de loi „pour les parcours à grand distance“, au regard des Clauses 5 et 6 de la Directive qui s'adressent sans restriction, à tous les travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontière.

Afin d'améliorer la lisibilité du dispositif, la Chambre de Commerce suggère de regrouper toutes les définitions dans un article unique, au début du nouveau chapitre V du Livre II du Code du travail.

Pour des raisons de sécurité juridique et de conformité formelle par rapport aux termes de la Directive, elle est d'avis qu'il convient de modifier l'accord dans le bout de phrase à la 3ième ligne du 2ième alinéa du nouvel article L.215-1 du Code du travail, pour lire:

„... à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional ...“.

#### Appréciation du projet de loi

	<i>Incidence</i>
Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	n.a.
Impact financier sur les entreprises	0
Transposition de la directive	+
Simplification administrative	-
Impact sur les finances publiques	n.d.

Appréciations: ++ très favorable  
 + favorable  
 0 neutre  
 - défavorable  
 - - très défavorable  
 n.a. non applicable  
 n.d. non disponible

\*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce peut approuver le présent projet de loi, sous réserve de la prise en compte de ses commentaires.

\*

### CONSIDERATIONS GENERALES

L'objectif de la Directive vise la mise en oeuvre de l'accord conclu le 27 janvier 2004, entre les partenaires sociaux européens du secteur, c'est-à-dire, la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire, ci-après l'„Accord“.

#### Le contexte

La Directive s'inscrit dans le cadre général de l'interopérabilité du système ferroviaire européen<sup>1</sup>. Ce concept repose sur l'idée qu'un réseau ferroviaire mieux intégré doit permettre à l'Union européenne de réduire l'utilisation du transport routier et les effets nuisibles qui l'accompagnent.

La Chambre de Commerce rappelle que suite à l'adoption de la Directive, la Commission européenne a présenté une analyse socio-économique de l'évolution des conditions de travail dans le secteur

<sup>1</sup> Les services d'interopérabilité sont définis par la clause 2 point 1 de l'Accord comme étant des „services transfrontaliers pour lesquels au moins deux certificats de sécurité, tels qu'ils sont exigés par la directive 2001/14/CE sont requis par des entreprises ferroviaires“.

ferroviaire, dans laquelle elle met en avant les retombées économiques positives attendues de l'essor des liaisons transfrontalières<sup>2</sup>.

Elle a estimé que l'emploi devrait connaître une progression dans le secteur ferroviaire, dans les années à venir. C'est la raison pour laquelle, il importe de garantir des conditions sociales favorables aux travailleurs mobiles, tout en tenant compte des besoins des entreprises ferroviaires. Ainsi, la Commission européenne s'était montrée favorable à une approche intégrée afin que l'aménagement du temps de travail se fasse en cohérence avec l'obligation de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

C'est dans ce contexte que les Etats membres se sont engagés à garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, notamment en parvenant à un consensus avec les partenaires sociaux sur la question des jours de repos au lieu de résidence. Dans ce contexte également, l'implication des partenaires sociaux vise à garantir des conditions de travail satisfaisantes pour les salariés effectuant des services d'interopérabilité ferroviaire.

### I. Rappel du cadre réglementaire européen

C'est à la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs datée de 1989 que reviennent l'initiative d'avoir exprimé pour la première fois l'importance pour les Etats membres de garantir les droits sociaux fondamentaux tout „en tenant compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté<sup>3</sup>“.

Le présent projet de loi, tout comme la Directive, s'inscrivent dans le contexte de la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire et visent la protection des droits sociaux fondamentaux, en particulier la protection de la santé et la sécurité des salariés concernés<sup>4</sup>. Cet objectif doit cependant également s'attacher à prendre en compte les exigences de flexibilité de fonctionnement des entreprises de transport ferroviaire, en veillant à ne pas imposer de contraintes administratives, financières et juridiques, susceptibles de contrarier le développement des petites et moyennes entreprises.

Il convient de préciser que la Directive met en oeuvre le principe de subsidiarité étant donné que les objectifs ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les Etats membres eux-mêmes. L'article 2 de la Directive précise par ailleurs que les Etats membres peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables. La Directive précise encore en son article 2 paragraphe 2 qu'elle ne peut servir à justifier une protection moindre des travailleurs concernés, lorsque la législation nationale existante le prévoit.

La Chambre de Commerce rappelle par ailleurs que la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ci-après la „Directive 2003“, prescrit les obligations générales minimales de sécurité et de santé, en matière d'aménagement du temps de travail. Une des modifications introduites par la Directive 2003 par rapport à la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993<sup>5</sup> visait l'extension de son champ d'application aux travailleurs mobiles qui en étaient exclus jusqu'alors. (Article 1er paragraphe 3 de la Directive 2003).

Le Considérant No 9 de la Directive 2003 précise cependant qu'elle „s'applique aux travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontière à l'exception des dispositions plus spécifiques contenues dans la présente directive et dans l'accord y annexé“. L'article 20 paragraphe 1er alinéa 1er prévoit en outre que les dispositions en matière de „Repos journalier“ (Article 3), „Temps de pause“ (Article 4), „Repos hebdomadaire“ (Article 5) et de „Durée du travail de nuit“ (Article 8)

2 Communication de la Commission au Conseil du 15 décembre 2008 sur l'impact économique et social de l'accord annexé à la directive 2005/47/CE, conclu le 27 janvier 2004 entre les partenaires sociaux, sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire, COM (2008) 855-Final.

3 Déclaration finale du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, 11 octobre 1997.

4 En conformité avec l'article 137 du Traité instituant les Communautés européennes (le Traité de Nice).

5 JO L 307 du 13.12.1993, p.18. Directive modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil (JO L 195 du 1er août 2000, p. 41).

ne s'appliquent pas aux travailleurs mobiles et, en particulier aux personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire (Article 17 paragraphe 3 point e) ii)).

L'article 17 paragraphe 1er de la Directive 2003 prévoit cependant quant à lui, que des dérogations aux principes énoncés peuvent en partie être octroyées pour certaines activités, tant en matière de travail de nuit que d'aménagement du temps de travail lorsque „... *la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée par les travailleurs eux-mêmes* ...“.

Cette dérogation vise également, mais seulement en ce qui concerne le travail journalier et les temps de pause, les activités de travail posté, „*chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier et/ou hebdomadaire*“ (Article 17 paragraphe 4 point 4) a) de la Directive 2003).

La Chambre de Commerce précise que la Directive est entrée en vigueur le 18 juillet 2005. Son article 4 qui fixe le délai imparti aux Etats membres pour se mettre en conformité avec ses dispositions, après consultation des partenaires sociaux, expirait le 27 juillet 2008.

## **II. La transposition de la Directive et la mise en oeuvre de l'Accord dans le projet de loi**

Au Luxembourg, en matière ferroviaire, le règlement grand-ducal du 24 août 2007 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, ci-après le „Règlement“, a déjà transposé partiellement la Directive en intégrant les dispositions communautaires. En matière de durée du travail, le paragraphe 8 de l'article 52 du Règlement a en effet défini le temps de conduite sur rail.

### *A. Champ d'application*

Du point de vue formel, le titre 1er du Livre II du Code du Travail est complété par un nouveau chapitre V libellé „*Durée du travail des salariés chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train*“.

L'Accord s'applique aux travailleurs mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontière effectués par des entreprises ferroviaires. Ainsi, en vertu de la Clause 2 de l'Accord, il faut entendre par „travailleur mobile“, tout travailleur membre de l'équipage d'un train, affecté à des services transfrontaliers pour lesquels au moins deux certificats de sécurité tels qu'exigés par la directive 2001/14/CE<sup>6</sup> sont requis des entreprises ferroviaires.

En effet, du point de vue rationae personae, l'alinéa 1er de l'article L.215-1 du présent projet de loi précise que celui-ci s'applique au personnel de bord salarié au service d'une entreprise de transport par rail établie au Luxembourg ou exerçant une activité sur le réseau ferroviaire luxembourgeois, à savoir les conducteurs d'engins de traction sur rail et le personnel d'accompagnement de train.

Du point de vue de son périmètre d'application, l'Accord laisse en effet la faculté pour les Etats membres d'étendre le bénéfice de ses dispositions

- o au trafic de passagers transfrontalier local et régional dans son ensemble ainsi qu'au fret transfrontalier (Clause 1 alinéa 2) et,
- o au trafic entre les gares frontières officielles spécifiées en annexe de l'Accord ainsi qu'aux trains sur les „relations transfrontalières“ qui commencent et se terminent sur l'infrastructure du même Etat membre et utilisent l'infrastructure d'un autre Etat membre, sans s'y arrêter (Clause 1 alinéa 3).

Le présent projet de loi se limite aux services d'interopérabilité transfrontière, à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, que pour autant que ceux-ci „*dépassent d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise*“ et, est donc pris en conformité avec les termes de l'Accord. (Article II – Nouvel article L.215-1 2ième alinéa, 3ième ligne du Code du travail)

<sup>6</sup> Directive 2001/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2001 concernant la répartition des capacités d'infrastructure ferroviaire, la tarification de l'infrastructure ferroviaire et la certification en matière.

### B. Les principales dispositions de l'Accord

L'Accord prévoit par ailleurs des normes minimales concernant les conditions de travail, le temps de conduite, les temps de pause, le repos journalier et les périodes de repos hebdomadaire dont les principales dispositions sont exposées ci-après et pour lesquelles, la Chambre de Commerce indique pour plus de facilité les articles concernés du projet de loi sous avis.

S'agissant du **temps de conduite sur rail**, toutes les définitions figurant respectivement aux Clauses 2 et 7 de l'Accord et qui figuraient déjà dans le Règlement au paragraphe 8 de l'Article 52, sont reprises à l'identique sous le nouvel article L.215-9 du Code du Travail.

- Ainsi, le „temps de conduite sur rail“ se définit comme „*la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur est responsable de la conduite de l'engin de traction*“ (paragraphe 1er);
- la „durée du temps de conduite sur rail“ – ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers (paragraphe 2), et
- la „durée du temps de conduite maximale sur rail, par période de deux semaines“ – est limitée à quatre-vingt heures (paragraphe 3).

En matière de **repos journalier à la résidence**, la clause 2 de l'Accord reconnaît notamment aux travailleurs mobiles une période minimale de repos journalier de douze (12) heures consécutives tandis que le nouvel article L.215-7 paragraphe 2 du Code du Travail fixe la durée normale du repos journalier à quatorze (14) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

En matière de **repos journalier hors résidence**, la clause 4 de l'Accord prévoit pour les tours de service grande distance, une durée minimale de huit (8) heures consécutives par période de vingt-quatre heures, comparée à neuf (9) heures (Nouvel article L.215-7 paragraphe 3 point a) du Code du Travail).

Par ailleurs, l'Accord introduit le principe selon lequel un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence. La Chambre de Commerce souligne que la législation luxembourgeoise impose déjà dans le Règlement ce principe aux employeurs des entreprises ferroviaires, au bénéfice des travailleurs visés par les services d'interopérabilité transfrontière.

En matière de **pauses**, en ce qui concerne les conducteurs, l'Accord prévoit alternativement que si la durée du travail d'un conducteur est supérieure à huit heures, une pause d'au moins quarante-cinq minutes sera assurée pendant la journée de travail. Pour les cas où cette durée du travail se situe entre six et huit heures, la pause sera d'au moins trente minutes (Clause 5 point a)).

En ce qui concerne le personnel d'accompagnement, la Clause 5 point b) de l'Accord prévoit d'assurer en faveur du personnel d'accompagnement, une pause de trente minutes si le temps de travail est supérieur à six heures. (Nouvel article L.215-9 du Code du Travail paragraphe 7).

En cas de retard des trains, il est précisé que les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail (Nouvel article L.215-9 du Code du Travail paragraphe 8).

S'agissant du **repos hebdomadaire**, tout travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontière a droit notamment à une période minimale de repos interrompu d'une durée de vingt-quatre heures, auxquelles s'ajoutent les douze heures de repos journalier (Nouvel article L.215-13 du Code du Travail).

La Chambre de Commerce relève que le présent dispositif intègre un certain nombre de définitions déjà présentes dans le Règlement mais qui ne figurent pas dans l'Accord. Il définit ainsi le cadre légal applicable aux conditions de travail des travailleurs mobiles affectés à des services d'interopérabilité transfrontière, de manière beaucoup plus spécifique et plus stricte que la Directive et donc, en conformité avec cette dernière qui prévoit que „... *les Etats membres et/ou les partenaires sociaux devraient pouvoir conserver des dispositions plus favorables*“ (Considérant No 16). Ces définitions sont intégrées par l'ajout de nouvelles dispositions dans le Code du Travail et concernent:

- l'„amplitude“ ou le „tour de service“ (Article L.215-4);
- la „grande distance“ (Article L.215-5);
- la durée planifiée du temps de conduite ininterrompu sur rail qui ne peut dépasser cinq heures, sauf pour la durée encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train (Article L.215-9 paragraphe 4);

- la „mise à disposition“ (Article L.215-10);
- les „coupures“ (Article L.215-11) ainsi que des précisions concernant
  - o le nombre de coupures maximum par tour de service;
  - o les plages horaires endéans desquelles s’effectuent les coupures, non compris le temps réservé aux repas;
  - o la durée minimum et maximum d’une coupure;
  - o la prise en compte du casse-croûte dans le temps de travail, à l’exception du personnel sur rail et sur route,
- „la période de travail“ qui s’entend comme „des tours de service assurés entre deux repos hebdomadaires“ (Article L.215-12);
- le „repos hebdomadaire“ (Article L.215-13);
- le repos de compensation et les heures supplémentaires (Articles L.215-13 et L.215-14);
- le „tour de nuit“ (Article L.215-15 paragraphe 1er);
- le „cycle d’alternance“ (Article L.215-17);
- le repos journalier supplémentaire de treize heures une fois maximum entre deux repos hebdomadaires et trois fois maximum au cours d’un mois ou d’une période de référence de quatre semaines (Article L.215-5 paragraphe 3 point b));
- la durée maximale planifiée entière de repos journalier hors résidence et les tours de service adjacents respectivement de
  - o vingt-huit (28) heures si le repos a une durée de neuf heures;
  - o vingt-neuf (29) heures si le repos a une durée de dix heures;
  - o trente (30) heures si le repos a une durée égale ou supérieure à onze heures (Article L.215-7 paragraphe 4).

La Chambre de Commerce souligne que ces dispositions déjà en vigueur dans la législation luxembourgeoise sont plus favorables que la Directive en ce sens qu’elles sont plus précises et partant plus favorables, soit ajoutent une protection supplémentaire aux salariés visés.

Ce traitement plus favorable concerne notamment

- la durée de l’„amplitude“ (ou „tour de service“),
- le repos journalier de 14 heures par période de vingt-quatre heures, complété par un repos journalier de treize heures consécutives (au maximum une fois entre deux repos hebdomadaires et trois fois maximum au cours d’un mois ou d’une période de référence de quatre semaines);
- la définition du temps de travail, ainsi que
- la durée normale du repos hebdomadaire et du repos isolé.

\*

### **OBSERVATIONS PRELIMINAIRES**

La Chambre de Commerce déplore un certain manque de lisibilité dans la version actuelle du dispositif qui, selon elle, résulte de deux facteurs. En effet, dans le projet de loi sous avis, les définitions soient disséminées à travers diverses dispositions. Par ailleurs, un tableau de concordance entre la Directive/l’Accord et les dispositions projetées, ainsi que le recommande le Considérant No 20 de la Directive, aurait également été utile. Afin d’améliorer la lisibilité du présent projet de loi, elle suggère de regrouper toutes les définitions dans un article unique, au début du nouveau chapitre V du Livre II du Code du Travail.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Concernant l'article I. – Objet*

Cet article définit l'objet principal du projet de loi sous avis, à savoir la transposition de la Directive et la mise en oeuvre de l'Accord qui y est annexé. L'entrée en vigueur de la Directive a donné force obligatoire à l'Accord dans tous les Etats membres.

La Chambre de Commerce souligne qu'au Luxembourg, le Règlement se réfère uniquement au statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois visé par l'arrêté grand-ducal modifié du 26 mai 1930<sup>7</sup>, à l'exclusion des salariés des autres entreprises, privées ferroviaires.

L'annexe VI de la convention collective pour les salariés de la CFL Cargo S.A. définit actuellement les conditions de travail applicables au personnel de cette société. Par le biais de cette annexe, les salariés de la société de fret privée sont assimilés aux salariés tombant sous le statut des CFL en ce qui concerne certaines conditions de travail. Il s'agit en l'occurrence de la longueur des prestations, du temps de travail hebdomadaire, de la durée du temps de pause durant une prestation, de la durée du travail de jour ou de nuit, de l'heure de démarrage d'une prestation, de la régularité et la prévisibilité du temps de travail, du nombre des prestations à la suite du mode d'organisation du travail.

La Chambre de Commerce est favorable à l'extension des dispositions ayant trait à la santé, à la sécurité et au temps de travail à certaines catégories de personnel des chemins de fer luxembourgeois, réalisée par l'intégration de certaines dispositions contenues aux articles 52 et 53 du Règlement, dans le Code du Travail.

Dans la perspective d'une croissance du marché ferroviaire transfrontalier, cette harmonisation permettra de clarifier et de rendre plus fiable le cadre légal existant, tant pour les travailleurs mobiles des chemins de fer que pour les entreprises concernées.

A défaut de mettre en place un outil de référence unique qui bénéficierait à l'ensemble des salariés du secteur ferroviaire, l'extension réalisée par le présent projet de loi constitue à tout le moins une avancée puisqu'elle homogénéise les conditions de travail visant la catégorie des travailleurs mobiles, puisque désormais les salariés de la société CFL Cargo bénéficieront des mêmes conditions de travail que le personnel des chemins de fer luxembourgeois. Ceci devrait par conséquent, permettre d'éviter une compétition basée uniquement sur ces différences de traitement.

### *Concernant l'article II.*

L'article II du présent projet de loi visant à introduire une série de nouveaux articles dans le Code du Travail luxembourgeois que la Chambre de Commerce, se propose pour des raisons de lisibilité de numéroter, pour les besoins du présent avis.

#### *a) Nouvel article L.215-1 – Champ d'application du nouveau Chapitre V sous le Livre I, Titre II du Code du Travail*

##### *Article L.215-1 2ième alinéa, 3ième ligne*

Cette disposition n'exclut par rapport à l'Accord annexé à la Directive et concernant les nouvelles mesures à adopter, le trafic de passagers transfrontalier local et régional, que pour autant que celui-ci „dépasse d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise“.

La Chambre de Commerce note que les auteurs du présent projet de loi ont fait usage de l'option laissée par l'alinéa 2 de la Clause 1 de l'Accord qui laisse la faculté aux Etats membres d'étendre le bénéfice des conditions de travail aux travaux mobiles affectés au „trafic de passagers transfrontalier et local, et pour le trafic de fret transfrontalier ne dépassant pas 15 kilomètres au-delà de la frontière“.

D'une manière générale, elle relève que les auteurs du présent projet de loi ont fait application du principe de subsidiarité. Elle s'interroge cependant s'il ne convient pas d'interpréter le libellé de l'Accord et, en particulier la limite maximum de „15 km au-delà de la frontière“ comme s'appliquant uniquement au trafic de fret transfrontalier et non au trafic de passagers local et régional ainsi que le prévoit le texte de transposition.

<sup>7</sup> Arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 portant approbation du texte codifié du Statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois, tel que modifié, Mémorial No 24 du 7 juin 1930, p. 433.

Par ailleurs, aux vues du fait que le dispositif n'exclut expressément ni le trafic de fret transfrontalier ni le trafic entre les gares frontières officielles, la Chambre de Commerce comprend que les travailleurs mobiles affectés à ces catégories particulières de trafic bénéficieront par extension des mêmes conditions de travail que celles applicables aux travailleurs mobiles.

A titre formel, la Chambre de Commerce note que la disposition qui est libellée comme suit „... à l'exception du trafic de passagers transfrontaliers local et régional et qui dépassent d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise“, dans le premier membre de la phrase, orthographe le mot „transfrontalier“ au pluriel, alors que celui-ci qui est orthographié au singulier dans l'Accord et se rapporte logiquement au mot „trafic“.

Afin de ne pas altérer la signification de la phrase, la Chambre de Commerce recommande aux auteurs du présent projet de loi de modifier le libellé actuel pour lire:

„... à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional ...“.

*b) Nouveaux articles L.215-2 et L.215-3 du Code du Travail – „jour“ et „journée de travail“, définitions*

Ces articles ne suscitent pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

*c) Nouvel article L.215-4 du Code du Travail – „amplitude“ ou „tour de service“, définitions*

Cette disposition intègre dans le Code du travail les définitions déjà présentes dans le Règlement mais qui ne figurent pas dans l'Accord annexé à la Directive.

La Chambre de Commerce relève que ces définitions ont été intégrées dans le Règlement conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 2 de la Directive qui autorise les Etats membres à maintenir ou introduire des dispositions plus favorables. Elles sont effectivement plus favorables dans la mesure où elles encadrent de manière plus précise la durée du travail des personnels de bord des entreprises ferroviaires établies au Luxembourg et des travailleurs mobiles affectés à des services d'interopérabilité et leur apportent par conséquent plus de garanties. Il en est ainsi sous cet article en ce qui concerne

- l'„amplitude“ ou le „tour de service“ qui se définit comme „le temps compris entre le début et la fin du travail journalier, comprenant les heures de travail, les périodes de réserve à disposition et les coupures (paragraphe 1er) ainsi que sa durée minimale et maximale“ (paragraphe 2 et 3);
- la durée maximum des tours de service „grande distance“ (paragraphe 3) et des tours de service de nuit, pour les conducteurs (paragraphe 4);
- le nombre maximum de tours de service entre deux repos hebdomadaires y compris ceux intervenant entre deux périodes consécutives, situées entre deux repos hebdomadaires (paragraphe 5).

*d) Nouvel article L.215-5 du Code du Travail – Grande distance, définition*

Cet article ne suscite pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

*e) Nouvel article L.215-6 du Code du Travail – Services d'interopérabilité transfrontalière, définition*

Cet article ne suscite pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

*f) Ajout d'un article L.215-7 du Code du Travail – Repos journalier*

Cet article qui reprend les dispositions actuellement en vigueur dans le Règlement prévoit des dispositions additionnelles.

Premièrement, en matière de repos journalier à la résidence

- la définition du „repos journalier“, entendue comme „le temps compris entre deux amplitudes consécutives à l'exception des périodes de repos hebdomadaire ou de compensation intercalées entre lesdites amplitudes“ (paragraphe 1er), et
- la durée normale du repos journalier est fixée à quatorze (14) heures par période de vingt-quatre (24) heures, comparée à la durée minimale de douze (12) heures, fixée à la clause 2 de l'Accord (paragraphe 2).

En plus de l'Accord, le présent projet de loi prévoit un repos journalier de treize (13) heures consécutives, au maximum une fois entre deux repos hebdomadaires et trois fois maximum au cours d'un mois ou d'une période de référence de quatre (4) semaines (paragraphe 3 point b).

Deuxièmement, *en matière de repos journalier hors résidence*, les dérogations actuellement en vigueur sont maintenues dans un sens plus favorable que celles prévues dans l'Accord. Ainsi, pour les tours de service grande distance et, lorsque ce type de repos est prévu, il sera d'une durée minimale de neuf (9) heures consécutives par période de vingt-quatre heures (paragraphe 3 point a)), comparée à huit (8) heures aux termes de l'Accord (Clause 4).

Par ailleurs le principe selon lequel un *repos journalier hors résidence* doit être suivi par un repos journalier à la résidence, prévu à la Clause 4 de l'Accord et déjà présent dans le Règlement, est maintenu (paragraphe 5).

*g) Nouvel article L.215-8 du Code du Travail – Temps de travail*

La Clause 2 de l'Accord définit le „temps de travail“ comme „*toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de son activité et de ses fonctions, conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales*“.

Le présent article maintient à l'identique la définition actuellement en vigueur dans le Règlement. Cette définition, plus spécifique que celle proposée par l'Accord inclut la réserve à disposition<sup>8</sup> et les temps alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service, à l'exclusion de la durée des coupures<sup>9</sup>, du temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage, de la durée des trajets.

La Chambre de Commerce est d'avis qu'en raison de ses composantes propres, cette définition procure davantage de garanties au personnel de bord et aux salariés opérant des services d'interopérabilité transfrontière que celle de l'Accord.

*h) Nouveaux articles L.215-9 du Code du Travail – Temps de conduite sur rail et pauses*

L'Accord prévoit respectivement pour les conducteurs dont la durée du travail est supérieure à huit (8) heures, une pause d'au moins quarante-cinq (45) minutes pendant la journée de travail et de trente (30) minutes lorsque le temps de travail est situé entre six (6) et huit (8) heures et, pour les personnels d'accompagnement, une pause d'au moins trente minutes si le temps de travail est supérieur à six (6) heures.

Dans la mesure où l'article L.215-9 ajoute respectivement aux paragraphes 6 (conducteurs) et 7 (personnel d'accompagnement), les termes „*pour les parcours à grande distance*“ par rapport à la Clause 5 de l'Accord, la Chambre de Commerce s'interroge si cette disposition n'est pas moins protectrice que les dispositions contenues dans l'Accord qui n'opèrent pas cette distinction et, dès lors si lesdits termes ne devraient pas être supprimés.

*i) Nouveaux articles L.215-10 à L.215-12 du Code du Travail – „Réserve à disposition“, „coupures“, „période de travail“*

Ces dispositions ne suscitent pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

*j) Nouvel article L.215-13 du Code du Travail – Repos hebdomadaire*

La Clause 6 de l'Accord qui vise le repos hebdomadaire alloué aux travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontière est transposée à l'article L.215-13 du présent projet de loi. Les règles d'attribution du repos hebdomadaire qui visaient jusqu'à présent le personnel des chemins de fer effectuant des trajets de „grande distance“ sont étendues à tous les salariés visés par le Chapitre V du Code du Travail.

<sup>8</sup> La „réserve à disposition est une période de simple présence pendant laquelle l'agent est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à respectivement exécuter ou à reprendre à tout moment ses obligations de service“, Article 52 point 10 du Règlement.

<sup>9</sup> Les „Coupures sont des interruptions de service pendant lesquelles l'agent peut disposer librement de son temps“, Article 52 point 11 du Règlement.

Alors que l'Accord ne prévoit pas de définition, l'alinéa 1er de l'article L.215-13 définit le „repos hebdomadaire“ comme „un repos accordé consécutivement à une période de travail en vertu de la semaine de travail de quarante heures réparties sur cinq jours“.

Conformément à la Clause 6 alinéa 1er de l'Accord, tout travailleur mobile effectuant des services d'interopérabilité transfrontière a droit à une période minimale de repos interrompu d'une durée de vingt-quatre heures, auxquelles s'ajoutent les douze heures de repos journalier prévu à la Clause 3.

Le travailleur mobile dispose par ailleurs de cent quatre périodes de repos de vingt-quatre heures, incluant les périodes de vingt-quatre heures des cinquante-deux (52) repos hebdomadaires, comprenant:

- douze repos doubles (de quarante-huit heures plus le repos journalier de douze heures) comprenant le samedi et le dimanche, et
- douze repos doubles (de quarante-huit heures plus le repos journalier de douze heures) sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

Le présent projet de loi prévoit quant à lui quatre repos hebdomadaires isolés ou doubles au cours d'un mois ou au cours d'une période de référence de quatre semaines, soit un total de 208 périodes de repos au cours de l'année. (Paragraphe 3)

Compte tenu du fait que la durée normale du repos isolé est de 38 heures (soit un repos de vingt-quatre heures consécutives et une durée de repos journalier de 14 heures) et celle du repos double de 62 heures, les dispositions luxembourgeoises sont plus favorables que celles de l'Accord. En effet, le nombre minimum d'heures au titre des périodes de repos simples et doubles est respectivement de 36 et 60 heures aux termes de l'Accord, alors que le projet de loi propose un repos isolé de 38 heures et de 62 heures pour le repos double (Paragraphe 7 et 8).

De même, au regard de l'obligation de prévoir un minimum de périodes de repos hebdomadaires tombant un dimanche, la protection de cette catégorie de travailleurs est mieux assurée puisque l'Accord en prescrit un minimum de douze (Clause 6 3ième alinéa), alors que le présent projet de loi en prévoit dix-sept. (Paragraphe 11).

Toutefois, le même commentaire que celui fait au point h) ci-avant, s'impose au sujet des termes „parcours à grande distance“ utilisés au paragraphe 12 de cet article, alors que cette distinction n'est pas opérée à la Clause 6 de l'Accord.

*k) Nouvel article L.215-14 du Code du Travail – Reprise des définitions du repos compensatoire et des heures supplémentaires*

Cette disposition ne suscite pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

*l) Nouvel article L.215-15 du Code du Travail – Tour de nuit et roulements*

*Article L.215-15 paragraphe 1er*

Aux termes de la Clause 2 de l'Accord, la „prestation de nuit“ s'entend comme „toute prestation d'au moins trois heures pendant la période nocturne“. Elle correspond à la définition du „tour de nuit“ contenue dans le Règlement qui est reprise à l'identique à l'article L.215-15 paragraphe 1er du présent projet de loi. Elle est cependant encadrée de conditions plus strictes et donc plus favorables pour les salariés concernés.

Il en va de même en ce qui concerne les tours de nuit et les roulements qui sont plus favorables aux salariés concernés – conducteurs et personnel d'accompagnement – que les dispositions à transposer.

*m) Nouvel article L.215-16 du Code du Travail – Mentions obligatoires pour les roulements*

Alors que jusqu'à présent l'article 52 point 16 du Règlement imposait dans le cadre de chaque service ou partie de service l'indication de mentions obligatoires à indiquer préalablement à l'établissement des roulements, afin de se conformer aux dispositions en vigueur, le présent projet de loi reprend l'essentiel de ces mentions, mais les impose désormais à chaque entreprise et partie d'entreprise (Article L.215-16 paragraphe 1er).

Cette disposition ne suscite pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce, hormis le fait qu'il en résultera nécessairement un surcroît de charges administratives.

*n) Nouvel article L.215-17 du Code du Travail – Définition du cycle d'alternance et de roulement*

Cette disposition ne suscite pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

\*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce peut approuver le présent projet de loi sous réserve de la prise en compte de ses commentaires.

Service Central des Imprimés de l'Etat

6179/04

**N° 6179<sup>4</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

portant:

- 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
- 2. modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

(15.2.2011)

Par dépêche du 10 août 2010, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration. Au texte du projet étaient joints un exposé des motifs et un commentaire des articles.

Les avis des chambres professionnelles ont été communiqués au Conseil d'Etat comme suit:

- celui de la Chambre des métiers, par dépêche du 10 septembre 2010;
- celui de la Chambre des salariés, par dépêche du 28 octobre 2010;
- celui de la Chambre de commerce, par dépêche du 28 janvier 2011.

Les avis des deux autres chambres professionnelles n'ont pas encore été mis à la disposition du Conseil d'Etat au moment de l'émission du présent avis.

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES**

Le projet de loi sous examen vise à procéder à la transposition en droit interne de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

L'accord en question fut conclu le 27 janvier 2004, et il a pour but de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

Au Luxembourg, la base de l'accord fut déjà adoptée par règlement grand-ducal du 24 août 2007, qui intégrait les dispositions communautaires dans le statut du personnel des chemins de fer. L'application fut ainsi assurée pour les acteurs intéressés avec priorité.

Le statut en question ne s'applique cependant qu'aux agents des CFL, à l'exclusion des salariés des autres entreprises ferroviaires, dont les conditions de travail dépendent des négociations collectives.

Les auteurs ont prévu l'intégration du projet sous avis dans le Code du travail, vu qu'il généralise l'application du contenu de la directive à tous les salariés du secteur en cause. Le Conseil d'Etat

approuve la démarche préconisée, tout comme l'emplacement choisi dans le Code du travail dans le cadre d'un chapitre V du titre premier du Livre II.

La directive laisse aux Etats membres la possibilité de définir les termes de l'accord conformément aux législations et pratiques nationales. La directive fixe des normes minimales, laissant aux Etats membres le soin de conserver ou d'introduire des dispositions plus favorables, sans pouvoir prendre la directive comme justification, d'une éventuelle réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts.

Comme indiqué ci-avant, les auteurs ont repris pour le projet sous avis le texte du règlement grand-ducal du 24 août 2007 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois qui a modifié les articles 52 et 53 de l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 portant approbation du texte codifié du statut du personnel des Chemins de fer luxembourgeois.

L'article 52, tel que modifié, fut pratiquement entièrement adopté et intégré avec quelques nuances. Le règlement grand-ducal du 24 août 2007 a été pris suivant la procédure d'urgence.

Le Conseil d'Etat n'entrera ce faisant pas dans le détail des mesures techniques telles que préconisées par les auteurs, et qui d'après le projet reflètent les interprétations élaborées d'un commun accord par les partenaires sociaux des CFL.

L'avantage réel du projet réside dans le fait qu'il sera applicable pour „les services d'interopérabilité transfrontalière“, qui sont définis comme étant ceux pour lesquels au moins deux certificats de sécurité, tels que prévus par la directive 2001/14/CE, sont requis, ceci d'après l'accord du 27 janvier 2004. Il fixe les conditions de travail des salariés mobiles des chemins de fer à l'exception du trafic de passagers local et régional et qui dépasse d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise.

\*

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Observation préliminaire*

Le projet sous avis a comme particularité de s'articuler dans pratiquement chaque paragraphe autour d'une „définition“ qui est ensuite mise en application par une disposition pratique.

Pour des raisons de lisibilité, le Conseil d'Etat propose aux auteurs du projet de réagencer le texte par analogie à la disposition du texte du chapitre IV du Titre premier du Livre II du Code du travail, et de regrouper les définitions sous un seul article en début du chapitre V en projet.

### *Article I*

Cet article est à supprimer, comme étant dénué de tout contenu normatif.

### *Article II (Article unique selon le Conseil d'Etat)*

A l'article L. 215-8(2), deuxième tiret, la fixation d'une partie du temps de travail, à savoir „les temps alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service“, est remise à un règlement interne.

Le Conseil d'Etat renvoie à ce sujet à son avis du 5 juillet 2005 relatif au projet de loi 1. transposant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail; 2. modifiant la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés; 3. modifiant la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail; 5. modifiant la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail (doc. parl. *No 5386*<sup>4</sup>). En effet, il y avait rappelé que „(...) le projet de loi sous avis relève de la protection de la santé et du repos des travailleurs, qui sont des matières réservées par la Constitution à la loi. L'effet desdites réserves consiste en ce que nul, sauf le pouvoir législatif, ne peut valablement disposer des matières érigées en réserve, qu'il est toutefois satisfait à la réserve constitutionnelle si la loi se borne à tracer les grands principes tout en abandonnant au pouvoir réglementaire la mise en œuvre du détail.“; et de

continuer: „(...) 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, ayant trait à la durée du travail et au repos hebdomadaire, constituent des dispositions de police relevant de l'ordre public national.“

Le Conseil d'Etat insiste, sous peine d'opposition formelle, de remplacer cette disposition, alors que l'aménagement du temps de travail est une matière réservée à la loi par la Constitution.

Les grands principes doivent être tracés par la loi, et le Conseil d'Etat propose de se référer à ce sujet aux articles L. 214-1 et suivants du Code du travail qui règlent la durée du temps de travail des salariés exécutant les activités mobiles de transport routier.

Il y a lieu de redresser l'article L. 215-14(1) tel que proposé, dans la mesure où en fin de paragraphe les termes „ou conventionnelle“ ne donnent pas de sens. Si effectivement est visée une période de référence différente de celle prévue à l'article L. 215-8(4), il faut écrire: „ou une période fixée conventionnellement“, ceci sans pouvoir dépasser la période de référence visée par le texte légal, conformément aux principes généraux applicables en droit du travail.

Le Conseil d'Etat se doit de faire remarquer qu'aux termes de l'article 4 de la directive est exigée la détermination d'un „régime de sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive“ et les Etats doivent prendre toute mesure nécessaire pour assurer sa mise en œuvre. Les sanctions doivent être „effectives, proportionnées et dissuasives“.

Si le texte prévoit „la mise en œuvre“, il ne prévoit cependant aucun régime de sanction applicable. Le Conseil d'Etat se verrait dans l'obligation, en raison d'une transposition incomplète de la directive, de refuser la dispense du second vote constitutionnel si les auteurs du projet sous examen ne le complétaient pas en ce sens.

L'article L. 215-16(1) prévoit l'établissement pour chaque entreprise et partie d'entreprise de „roulements“ qui doivent indiquer par ordre de succession les différents tours de service. Le Conseil d'Etat n'a pas à commenter le système tel que prévu, il se demande cependant pourquoi et dans quel but les auteurs du projet prévoient au paragraphe 3 que les roulements en questions et „tous documents relatifs au service des salariés“ sont à tenir à la disposition du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Aucun contrôle particulier de la part du département ministériel n'est cependant prévu, et aucune sanction éventuelle non plus.

Sous réserve des observations qui précèdent, le Conseil d'Etat ne s'oppose pas à l'adoption du texte sous avis.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 15 février 2011.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Georges SCHROEDER

Service Central des Imprimés de l'Etat

6179/05

N° 6179<sup>5</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

portant:

1. **transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
2. **modification du Code du travail**

\* \* \*

**AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI****DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(7.3.2011)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi mentionné sous rubrique, que la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté dans sa réunion du 3 mars 2011.

Ce texte coordonné comporte trois amendements parlementaires dont le détail et la motivation se présentent comme suit :

*Amendement 1 (Art. L. 215-2)*

Le Conseil d'Etat relève que le texte du projet de loi s'articule dans pratiquement chaque paragraphe autour d'une „définition“ qui est ensuite mise en application par une disposition pratique.

Pour des raisons de lisibilité, le Conseil d'Etat propose de réorganiser le texte par analogie à la disposition du texte du chapitre IV du Titre premier du Livre II du Code du travail et de regrouper les définitions sous un seul article en début du chapitre V en projet.

La commission reprend cette proposition du Conseil d'Etat et elle procède au réagencement du texte et aux adaptations de la numérotation des articles et paragraphes ainsi que des références qui en découlent.

Il en ressort que l'ensemble des définitions ayant figuré aux articles L. 215-2 à L. 215-13, L. 215-15 et L. 215-17 sont retirées de ces articles et regroupées sous les points (1) à (14) à l'article L. 215-2 du Code du travail.

Les articles dont le contenu se limitait à une définition spécifique sont supprimés de sorte que la numérotation des articles subséquents doit être adaptée en conséquence.

*Amendement 2 (Art. L. 215-8 du texte initial, art. L. 215-5 du texte coordonné)*

A l'article L. 215-8 (2), deuxième tiret, du texte gouvernemental la fixation d'une partie du temps de travail, à savoir „les temps alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service“, est remise à un règlement interne.

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie aux développements juridiques qui amènent le Conseil d'Etat à s'opposer formellement à cette disposition, alors que l'aménagement du temps de travail est une matière réservée à la loi par la Constitution.

Par conséquent, la commission propose un amendement ayant pour objet de supprimer le bout de phrase „*qui sont à fixer par règlement interne*“ et de remplacer l'expression „*les temps alloués ...*“ par celle de „*les temps nécessaires*“.

Le deuxième tiret aura donc la teneur amendée suivante:

*„les temps **nécessaires** allouées pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service qui sont à fixer par règlement interne.“*

*Amendement 3 (Art. L. 215-12 nouveau)*

Le Conseil d'Etat demande sous peine de refus de la dispense du second vote constitutionnel que le projet de loi soit complété d'un régime de sanctions, ceci afin de le rendre conforme à l'article 4 de la directive qui exige expressément des sanctions applicables.

La Commission du Travail et de l'Emploi reconnaît la pertinence de l'argumentation du Conseil d'Etat. Par conséquent et par analogie aux sanctions prévues par le Code du travail au chapitre premier relatif à la durée de travail en général, la commission propose d'ajouter au nouveau Chapitre V un article L. 215-12 nouveau ainsi libellé:

*„**Art. L. 215-12.** Les infractions et les tentatives d'infraction aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.“*

\*

Copie de la présente est adressée pour information à M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, et à Mme Octavie Modert, Ministre aux Relations avec le Parlement.

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

*Le Président de la Chambre des Députés,  
Laurent MOSAR*

6179/06

N° 6179<sup>6</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

portant:

1. **transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
2. **modification du Code du travail**

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT**

(8.4.2011)

Par dépêche du 7 mars 2011, le Président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'Etat une série de trois amendements au projet de loi sous rubrique, avec un nouveau texte coordonné, le tout adopté par la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des députés dans sa séance du 3 mars 2011. Une motivation a été jointe aux amendements en question.

\*

**EXAMEN DES AMENDEMENTS***Amendement 1 (article L. 215-2)*

La commission parlementaire a suivi la recommandation émise par le Conseil d'Etat, et a procédé au réagencement du texte en regroupant les définitions sous un seul article.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler.

*Amendement 2 (article L. 215-8 du texte initial, art. L. 215-5 du texte coordonné)*

Le Conseil d'Etat approuve la modification telle que proposée par la commission parlementaire et n'a pas d'autre observation à faire.

*Amendement 3 (article L. 215-12 nouveau)*

La commission parlementaire propose l'insertion d'un article prévoyant des sanctions en cas d'infraction aux dispositions du texte, telle que requise par le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat propose d'omettre les sanctions en cas de „tentatives“ d'infraction, la sanction en cas d'infraction réelle devant largement suffire pour faire respecter les dispositions légales.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 8 avril 2011.

*Le Secrétaire général,*

Marc BESCH

*Le Président,*

Georges SCHROEDER

Service Central des Imprimés de l'Etat

6179/07

**N° 6179<sup>7</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

portant:

1. **transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
2. **modification du Code du travail**

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(2.5.2011)

La Commission se compose de: M. Lucien LUX, Président; M. Roger NEGRI, Rapporteur; Mme Diane ADEHM, MM. André BAULER, Fernand ETGEN, Léon GLODEN, André HOFFMANN, Ali KAES, Mme Viviane LOSCHETTER, M. Marc SPAUTZ, Mme Vera SPAUTZ et M. Lucien WEILER, Membres.

\*

**I. PROCEDURE LEGISLATIVE**

Le projet de loi sous objet a été déposé à la Chambre des Députés par M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration Nicolas Schmit en date du 20 août 2010.

Le projet de loi a fait l'objet d'avis des chambres professionnelles, à savoir de la Chambre des Métiers le 17 août 2010, de la Chambre des Salariés le 18 octobre 2010 et de la Chambre de Commerce le 17 janvier 2011. Le Conseil d'Etat a avisé le projet de loi le 15 février 2011 et il a rendu un avis complémentaire le 8 avril 2011.

Dans sa réunion du 23 septembre 2010, la Commission du Travail et de l'Emploi a désigné M. Roger Negri comme rapporteur du projet de loi et elle a entendu la présentation générale du projet de loi par le Gouvernement.

Dans sa réunion du 3 mars 2011, la Commission a procédé à l'examen du texte du projet de loi ainsi que de l'avis du Conseil d'Etat. Dans cette même réunion, la Commission a adopté trois amendements parlementaires au projet de loi.

Dans sa réunion du 2 mai 2011, la Commission a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'Etat avant d'adopter le présent rapport.

\*

## II. LA DIRECTIVE 2005/47/CE

La directive 2005/47/CE s'inscrit dans le cadre général de l'interopérabilité du système ferroviaire européen. Un réseau ferroviaire mieux intégré est censé permettre à l'Union européenne de réduire l'utilisation du transport routier et par ce biais les effets néfastes qui en découlent. L'implication des partenaires sociaux garantit des conditions de travail satisfaisantes pour les employés des services d'interopérabilité ferroviaire.

La directive en question vise à mettre en œuvre l'accord sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, conclu entre les partenaires sociaux européens du secteur, c'est-à-dire la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

L'accord établit un équilibre entre la nécessité d'assurer une protection de la santé et de la sécurité de ces travailleurs et les exigences d'une flexibilité de fonctionnement des entreprises de transport ferroviaire dans la perspective d'un espace ferroviaire intégré.

L'accord reconnaît aux travailleurs une période de repos journalier de 12 heures consécutives et des pauses de 30 à 45 minutes. Il limite le temps de conduite journalière à 9 heures en poste de jour et 8 heures en poste de nuit.

Quant aux employeurs, ils bénéficient d'une plus grande flexibilité puisqu'ils peuvent exceptionnellement réduire les périodes de repos journalier à 9 heures au lieu des 11 prévues par la directive sur le temps de travail.

Les Etats membres peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues par la directive. De plus, la directive en question ne peut servir à justifier une protection moindre des travailleurs concernés lorsque cette dernière est prévue par la législation nationale existante.

\*

## III. OBJET ET CONTENU DU PROJET DE LOI

Ayant dépassé depuis un certain temps le délai de transposition de la directive 2005/47/CE, fixé au 27 juillet 2008, la Commission européenne a adressé le 1er octobre 2008 une lettre de mise en demeure à dix-sept Etats membres, dont le Grand-Duché de Luxembourg pour faute de prise des mesures de transposition requises. Le 25 juin 2009, la Commission européenne a également entamé une procédure d'infraction sous forme d'un avis motivé à l'encontre du Luxembourg.

La transposition en droit national de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire, s'avère donc urgente.

L'accord susmentionné a été conclu le 27 janvier 2004, et il a pour but de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

A cet endroit, il importe de souligner que la base de l'accord en question a déjà été adopté par le règlement grand-ducal du 24 août 2007, qui intégrait les dispositions communautaires dans le statut du personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL). Le statut en question ne s'applique pourtant qu'aux seuls agents des CFL, à l'exclusion des salariés des autres entreprises ferroviaires, dont les conditions de travail dépendent des négociations collectives.

Le projet de loi vise finalement la transposition „entière“ de la directive 2005/47/CE en droit national et il généralise, par son intégration au Code du travail, l'application du contenu de la directive susmentionnée sur base d'un régime unique et non discriminatoire des conditions de travail à tous les salariés du secteur ferroviaire.

De plus, le présent projet de loi vise, tout comme la directive et l'accord, à protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

Etant donné que la directive laisse aux Etats membres la possibilité de définir les termes de l'accord conformément aux législations et pratiques nationales, le présent projet de loi s'inspire largement des dispositions existantes en la matière; à savoir, les articles 52 et 53 du règlement grand-ducal du 24 août 2007 concernant le statut du personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL).

\*

#### **IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES**

##### **1. La Chambre des Métiers**

La Chambre des Métiers ayant rendu son avis le 17 août 2010, n'a pas formulé de remarques particulières à l'égard du projet de loi étant donné que l'artisanat n'est pas directement concerné.

##### **2. La Chambre des Salariés**

La Chambre des Salariés (CSL) approuve le projet de loi en tant que premier pas vers l'uniformisation des conditions des salariés du secteur ferroviaire. Dans ce contexte, la CSL considère que le présent projet de loi devrait être l'occasion pour parfaire l'homogénéité en la matière en incluant l'intégralité des dispositions statutaires des Chemins de fer Luxembourgeois (CFL) et notamment l'entière des articles 52 et 53 desdits statuts dans le Code du travail.

Selon la CSL, une telle démarche aurait l'avantage d'éviter des difficultés d'interprétation résultant de l'éparpillement des différents textes législatifs et réglementaires.

A part quelques remarques ponctuelles, la CSL exprime son approbation au projet de loi.

##### **3. La Chambre de Commerce**

La Chambre de Commerce salue l'extension par le présent projet de loi des dispositions en vigueur en matière de conditions de travail, contenues dans le statut du personnel des CFL, aux travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, étant donné qu'elle permet de clarifier et d'homogénéiser le cadre légal existant.

La Chambre de Commerce déplore pourtant un certain manque de lisibilité du projet de loi et, pour y remédier, suggère de regrouper toutes les définitions dans un article unique.

\*

#### **V. AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

Le Conseil d'Etat approuve la démarche préconisée, tout comme l'emplacement choisi dans le Code du travail dans le cadre d'un chapitre V du titre premier du Livre II.

Dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat souligne encore que l'avantage réel du projet réside dans le fait qu'il sera applicable pour „les services d'interopérabilité transfrontalière“, qui sont définis comme étant ceux pour lesquels au moins deux certificats de sécurité, tels que prévus par la directive 2001/14/CE, sont requis, ceci d'après l'accord du 27 janvier 2004. Le Conseil d'Etat ajoute que le projet fixe les conditions de travail des salariés mobiles des chemins de fer à l'exception du trafic de passagers local et régional et qui dépasse d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise.

Pour le détail, il est renvoyé au chapitre suivant „Commentaire des articles“.

\*

## VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Tout comme le Conseil d'Etat, la Commission du Travail et de l'Emploi n'entend pas entrer dans le détail des mesures techniques prévues par le projet gouvernemental, et qui traduisent un accord intervenu avec les partenaires sociaux des CFL. La Commission se limite donc aux articles ayant fait l'objet d'observations du Conseil d'Etat respectivement ayant donné lieu à des amendements parlementaires.

### *Article I du texte gouvernemental initial (supprimé)*

Le Conseil d'Etat propose de supprimer cet article qui se limitait à rappeler l'objet du projet de loi consistant dans la transposition de la directive européenne précitée.

Selon le Conseil d'Etat, cette disposition n'a aucun contenu normatif et est dès lors superfétatoire.

La commission se rallie à ces vues; l'article I du texte gouvernemental initial est dès lors supprimé et l'article II devient l'article unique du projet de loi.

### *Article unique (Article II du texte gouvernemental initial)*

Cet article introduit dans le titre premier du Livre II du Code du travail un nouveau chapitre V qui régira dorénavant la „Durée de travail des salariés chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train“.

#### *Article L. 215-2 du Code du Travail*

Au titre d'observation préliminaire, le Conseil d'Etat relève que le texte gouvernemental a comme particularité de s'articuler dans pratiquement chaque paragraphe autour d'une „définition“ qui est ensuite mise en application par une disposition pratique.

Pour des raisons de lisibilité, le Conseil d'Etat propose de réagencer le texte par analogie à la disposition du texte du chapitre IV du Titre premier du Livre II du Code du travail, et de regrouper les définitions sous un seul article en début du chapitre V en projet.

La commission reprend cette proposition du Conseil d'Etat et elle procède au réagencement du texte et aux adaptations de la numérotation des articles et paragraphes ainsi que des références qui en découlent.

Il en ressort que l'ensemble des définitions ayant figuré aux articles L. 215-2 à L. 215-13, L. 215-15 et L. 215-17 sont retirées de ces articles et regroupées sous les points (1) à (14) à l'article L. 215-2 du Code du travail.

Les articles dont le contenu se limitait à une définition spécifique sont supprimés de sorte que la numérotation des articles subséquents doit être adaptée en conséquence.

Ce réagencement textuel et l'ensemble des adaptations de la numérotation des articles et des références qui en découlent ont fait l'objet de l'amendement parlementaire 1.

Dans son avis complémentaire du 8 avril 2011, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à l'endroit de cet amendement.

#### *Article L. 215-5 (Article L. 215-8 du texte gouvernemental)*

A l'article L. 215-8 (2), deuxième tiret, du texte gouvernemental la fixation d'une partie du temps de travail, à savoir „les temps alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service“, est remise à un règlement interne.

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie aux développements juridiques qui amènent le Conseil d'Etat à s'opposer formellement à cette disposition, alors que l'aménagement du temps de travail est une matière réservée à la loi par la Constitution.

Par conséquent, la commission propose un amendement parlementaire 2 ayant pour objet de supprimer le bout de phrase „qui sont à fixer par règlement interne“ et de remplacer l'expression „les temps alloués ...“ par celle de „les temps nécessaires“.

Le deuxième tiret aura donc la teneur amendée suivante:

*„les temps nécessaires allouées pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service qui sont à fixer par règlement interne.“*

A noter que suite à l'amendement parlementaire 1, le paragraphe (2) de l'article L. 215-8 devient le paragraphe (1) de l'article L. 215-5.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve cet amendement parlementaire et n'a pas d'autre observation à faire.

*Article L. 215-9 (Article 215-14 (1) du texte gouvernemental)*

Le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu de redresser cet article tel que proposé, dans la mesure où en fin de paragraphe les termes „ou conventionnelle“ ne donnent pas de sens. Si effectivement est visée une période de référence différente de celle prévue à l'article L. 215-8 (4), le Conseil d'Etat estime qu'il faut écrire: „ou une période fixée conventionnellement“, ceci sans pouvoir dépasser la période de référence visée par le texte légal, conformément aux principes généraux applicables en droit du travail.

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat. Le paragraphe (1) de l'article L. 215-9 aura donc la teneur suivante:

*„(1) Est à considérer comme heure supplémentaire toute heure travaillée au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine en moyenne pendant une période de référence visée à l'article L. 215-5, paragraphe (3) ou une période fixée conventionnellement.“*

*Article L. 215-11 (Article L. 215-16 du texte gouvernemental)*

Le Conseil d'Etat s'interroge sur le bien-fondé de la disposition du paragraphe (3) selon laquelle les roulements et tous documents relatifs au service des salariés sont à tenir à la disposition du ministre ayant le travail dans ses attributions, ceci en l'absence de sanction dans le texte gouvernemental initial.

Compte tenu de l'amendement 3 ci-dessous introduisant un article L. 215-12 nouveau prévoyant précisément des sanctions applicables en cas de non-respect des dispositions du chapitre V nouveau du Code du travail, la Commission considère que cette observation du Conseil d'Etat est devenue sans objet.

*Article L. 215-12 nouveau*

Le Conseil d'Etat demande sous peine de refus de la dispense du second vote constitutionnel que le projet de loi soit complété d'un régime de sanctions, ceci afin de le rendre conforme à l'article 4 de la directive qui exige expressément des sanctions applicables.

La Commission du Travail et de l'Emploi reconnaît la pertinence de l'argumentation du Conseil d'Etat. Par conséquent et par analogie aux sanctions prévues par le Code du travail au chapitre premier relatif à la durée de travail en général, la commission propose un amendement parlementaire 3 ayant pour objet d'ajouter au nouveau Chapitre V un article L. 215-12 nouveau ainsi libellé:

*„Art. L. 215-12. Les infractions et les tentatives d'infraction aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.“*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat propose d'omettre les sanctions en cas de tentatives d'infraction, la sanction en cas d'infraction réelle devant largement suffire pour faire respecter les dispositions légales.

La Commission du Travail et de l'emploi se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat. Dans le texte précité les termes „et les tentatives d'infraction“ sont donc supprimés.

\*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi, à l'unanimité, propose à la Chambre des Députés de voter le projet de loi dans la teneur qui suit:

\*

**VII. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

**PROJET DE LOI**

**portant**

- 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
- 2. modification du Code du travail**

**Article unique.**— Le titre premier du Livre II du Code du travail est complété par un nouveau chapitre V de la teneur suivante:

*„Chapitre V— Durée de travail des salariés chargés  
des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail  
ou d'accompagnement d'un train*

**Art. L. 215-1.** Le présent chapitre s'applique, en général, à tous les salariés chargés respectivement des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train, désignés ci-après respectivement „conducteur(s)“ et „personnel d'accompagnement“, et occupés par une entreprise de transport par rail établie au Luxembourg ou exerçant son activité sur le réseau ferroviaire luxembourgeois.

Il fixe, en particulier, les conditions de travail des salariés mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière effectués par des entreprises ferroviaires à l'exception du trafic de passagers transfrontaliers local et régional, et qui dépassent d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise.

**Art. L. 215-2.** Au sens du présent chapitre on entend par:

- (1) jour: la journée de calendrier comptée de zéro à vingt-quatre heures;
- (2) jour de travail: l'amplitude et le repos journalier adjacent;
- (3) amplitude ou tour de service: le temps compris entre le début et la fin du travail journalier, elle comprend les heures de travail, les périodes de réserve à disposition et les coupures;
- (4) grande distance: tout trafic transfrontalier nécessitant, sans préjudice du paragraphe (2) de l'article L. 215-3, un repos journalier hors résidence;
- (5) services d'interopérabilité transfrontalière: tout trafic, à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, dépassant d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l'entreprise ferroviaire;
- (6) repos journalier: le temps compris entre deux amplitudes consécutives, abstraction faite, le cas échéant, des périodes de repos hebdomadaire ou de compensation intercalées entre lesdites amplitudes;
- (7) durée de travail: le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur;
- (8) temps de conduite sur rail: la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin, il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction;
- (9) réserve à disposition: une période de simple présence pendant laquelle le salarié est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à respectivement exécuter ou à reprendre à tout moment ses obligations de service;
- (10) coupures: des interruptions de service pendant lesquelles le salarié peut disposer librement de son temps;

- (11) période de travail: les tours de service assurés entre deux repos hebdomadaires;
- (12) repos hebdomadaire: un repos accordé consécutivement à une période de travail en vertu de la semaine de travail de quarante heures réparties sur cinq jours;
- (13) tour de nuit: un tour de service tombant dans une période déterminée de la nuit;
- (14) cycle d'alternance ou roulement: la période pendant laquelle tous les salariés occupés à un même roulement passent alternativement par les tours de service prévus à ce roulement.

**Art. L. 215-3.** (1) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (2) ci-après, la durée de l'amplitude ne doit pas être inférieure à six heures et ne doit normalement pas dépasser dix heures.

(2) Toutefois, elle peut être portée à quatorze heures pour les tours de service „grande-distance“ comprenant des trajets de retour effectués haut-le-pied comme voyageur en dehors du roulement normal qui ne peut dépasser dix heures.

(3) Pour les conducteurs, le maximum de l'amplitude planifiée est fixé à huit heures pour le tour de service de nuit. Si, à la suite de retards ou d'imprévus, l'amplitude dépasse huit heures, le conducteur bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps presté au-delà de huit heures.

En cas de concours de ce cas de figure avec celui prévu au paragraphe (2) de l'article L. 215-9, le conducteur concerné bénéficiera de celle des deux dispositions qui est la plus favorable dans son chef.

(4) En principe, les tours de service entre deux repos hebdomadaires ne doivent pas excéder le nombre de sept. Toutefois, ce nombre peut être porté à huit pour des raisons de service pour le personnel d'accompagnement.

Dans deux périodes consécutives, situées chacune entre deux repos hebdomadaires, il ne doit pas y avoir plus de quinze tours de service.

**Art. L. 215-4.** (1) La durée normale du repos journalier est fixée à quatorze heures.

(2) Par dérogation aux paragraphes (1) et (3), la durée du repos journalier peut être réduite à un minimum

- a) de neuf heures consécutives pour les tours de service grande-distance prévoyant que le repos journalier est pris hors résidence,
- b) de treize heures consécutives, une fois entre deux repos hebdomadaires et trois fois au plus au cours respectivement d'un mois ou de la période de référence de quatre semaines prévue au paragraphe (3) de l'article L. 215-5.

(3) La durée planifiée entière du repos journalier hors résidence et des tours de service adjacents ne doit pas dépasser

- vingt-huit heures si le repos a une durée de neuf heures,
- vingt-neuf heures si le repos a une durée de dix heures,
- trente heures si le repos a une durée égale ou supérieure à onze heures.

Si pour des raisons de service, les limites de respectivement vingt-huit, vingt-neuf ou trente heures ne peuvent être respectées, le salarié bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps de dépassement.

(4) Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence.

**Art. L. 215-5.** (1) En dehors des prestations effectives de service, comptent comme travail

- la réserve à disposition;
- les temps nécessaires alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service.

(2) Ne sont pas considérés comme service et partant ne comptent pas comme travail

- sans préjudice des dispositions du paragraphe (4) de l'article L. 215-7, la durée des coupures;
- le temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage;
- la durée des trajets effectués entre le domicile et le lieu de la prise de service, service d'attache ou lieu de rassemblement, et vice-versa.

(3) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (4) et (5) suivants, la durée de travail normale est de huit heures par jour et ne peut excéder une moyenne de quarante heures par semaine calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives.

(4) La durée de travail journalière maximale est de dix heures, sous réserve du respect de la moyenne de huit heures par jour et de quarante heures par semaine telle que définie au paragraphe (3) ci-dessus.

(5) Le maximum du travail par semaine est de quarante-huit heures.

Toutefois, si par le concours de circonstances imprévues les quarante-huit heures planifiées sont dépassées, le salarié concerné doit assurer son service jusqu'au moment de sa relève officielle, sans qu'elles puissent pour autant être bonifiées additionnellement comme heures supplémentaires au sens du paragraphe (1) de l'article L. 215-9.

(6) Par semaine au sens des paragraphes (3), (4) et (5), il y a lieu d'entendre chacune des quatre périodes isolées de sept jours de la période de référence visée au paragraphe (3).

(7) Au cas où des raisons de service nécessitent un décalage du début du service au-delà de quatre heures, le salarié concerné a droit à une compensation en nature correspondant à cent pour cent du temps de décalage.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 215-9 et n'est due qu'aux salariés, qui effectuent bénévolement des tours de service sans que le préavis réglementaire n'ait été observé.

**Art. L. 215-6.** (1) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 215-3, la durée du temps de conduite sur rail ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers.

(2) La durée du temps de conduite sur rail maximale par période de deux semaines est limitée à quatre-vingt heures.

(3) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (5) et (7) suivants, la durée planifiée du temps de conduite ininterrompue sur rail ne peut pas dépasser cinq heures, sauf pour la durée du trajet encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train.

(4) Tous les tours de service des conducteurs doivent prévoir une pause de vingt-cinq minutes située entre deux trains consécutifs et comprenant le temps prévu pour le changement d'engin, sans prestation de manœuvre, ou de poste. Si des contraintes de service ne permettent pas de planifier la pause telle que définie ci-devant dans un ou plusieurs tours de service, ceci est à considérer comme dérogation aux conditions de travail.

(5) Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause des conducteurs sera d'au moins quarante-cinq minutes si l'amplitude planifiée dépasse huit heures; elle sera d'au moins trente minutes si l'amplitude planifiée est inférieure ou égale à huit heures.

(6) Pour les parcours à grand distance, la durée de la pause du personnel d'accompagnement sera de trente minutes si l'amplitude planifiée est supérieure à six heures.

(7) Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

**Art. L. 215-7.** (1) La coupure compte entièrement dans la durée de l'amplitude de service.

(2) Il ne peut y avoir plus d'une coupure dans un tour de service.

(3) La durée de la coupure ne peut ni être inférieure à soixante minutes, ni être supérieure à cent vingt minutes.

(4) Sont considérées comme travail les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixées de sept à neuf heures, de douze à quatorze heures et de dix-huit à vingt heures.

(5) En aucun cas la coupure ne peut servir de motif pour une prolongation de la durée de service.

**Art. L. 215-8.** (1) Le salarié dispose en moyenne d'autant de repos que l'année considérée compte de samedis et dimanches, dans le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaires. Dans toute la mesure du possible, il y a lieu de les liquider sous forme de repos double.

(2) Au cours respectivement d'un même mois ou de la période de référence de quatre semaines prévue au paragraphe (3) de l'article L. 215-5 il doit y avoir en principe quatre repos hebdomadaires isolés ou doubles qui sont fixés à l'avance au roulement.

En cas d'attribution d'un repos non fixé préalablement, le salarié concerné doit en être informé quarante-huit heures à l'avance.

(3) Exceptionnellement, sur demande des salariés ou si les nécessités de service l'exigent, des jours de repos hebdomadaire peuvent être déplacés, pourvu que les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 215-3 soient respectées et que le salarié intéressé en ait été informé dans le délai précité.

(4) Au cas où des raisons de service nécessitent la suppression d'un repos hebdomadaire planifié, sans qu'il soit possible d'en aviser le salarié concerné au moins quarante-huit heures avant le début prévu dudit repos, celui-ci a droit à une compensation en nature correspondant à 50% de la durée du travail presté.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 215-9.

(5) Lorsqu'un repos hebdomadaire tombe sur deux journées, c'est la seconde qui compte comme journée de repos.

(6) En principe, la durée normale d'un repos isolé est de trente-huit heures et se compose d'un repos de vingt-quatre heures consécutives augmenté de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

(7) En principe, la durée normale d'un repos double est de soixante-deux heures et se compose de deux repos de vingt-quatre heures consécutives augmentés de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

(8) Si, en application du paragraphe (2) de l'article L. 215-6, la durée du repos journalier est inférieure à quatorze heures, la durée du repos hebdomadaire, telle qu'elle est fixée aux deux paragraphes précédents, peut être réduite de deux heures au maximum.

(9) Les repos visés au paragraphe (6) commenceront au plus tard à vingt-et-une heures et prendront fin au plus tôt à six heures. Les repos visés au paragraphe (7) commenceront au plus tard à vingt-deux heures et prendront fin au plus tôt à cinq heures.

(10) Annuellement dix-sept de ces repos doivent tomber sur un dimanche.

(11) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (10), les repos hebdomadaires accordés aux salariés effectuant des parcours à grande distance sont liquidés de façon à ce qu'ils bénéficient

- par période de sept jours, d'au moins un repos isolé: dans les roulements des salariés visés par le présent paragraphe, le nombre des tours de service entre deux repos hebdomadaires de toute période comprenant effectivement une prestation grande-distance telle que définie à l'article L. 215-2 ne doit pas excéder six;
- annuellement, de douze repos doubles comprenant le samedi et le dimanche;
- annuellement, de douze repos doubles sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

(12) Les repos hebdomadaires et/ou les repos de compensation peuvent être combinés jusqu'à concurrence de trois au maximum, avec une durée normale de quatre-vingt-six heures et une durée minimale de quatre-vingt-quatre heures. Il ne peut être dérogé à la présente disposition que sur demande expresse du salarié concerné.

(13) En cas de congé de maladie, les repos hebdomadaires initialement prévus pour cette période suivant le roulement respectif sont considérés comme pris.

(14) Les salariés peuvent disposer librement de leur temps pendant leur repos.

**Art. L. 215-9.** (1) Est à considérer comme heure supplémentaire toute heure travaillée au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine en moyenne pendant une période de référence visée à l'article L. 215-5, paragraphe (3) ou une période fixée conventionnellement.

(2) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (1), est à considérer comme travail supplémentaire toute prestation d'un salarié effectuée au-delà de la durée programmée du tour de service, abstraction faite d'un temps de carence de quinze minutes.

(3) Les heures supplémentaires peuvent être liquidées par fractions inférieures à huit heures.

**Art. L. 215-10.** (1) Est considéré comme tour de nuit:

- a) pour les conducteurs, tout tour qui empiète sur la période comprise entre une et quatre heures, sous réserve que le tour de service qui commence entre trois et quatre heures comporte des prestations effectives de conduite ou de manœuvres prévues selon les documents horaires endéans cette période,
- b) pour le personnel d'accompagnement, tout tour qui empiète sur la période de une à trois heures.

(2) En principe, les roulements ne peuvent comprendre pour un même salarié plus de quatre tours de nuit consécutifs. Toutefois, pour des raisons d'organisation rationnelle du service, cette limite peut être relevée à cinq.

(3) Le nombre total des tours de nuit d'un roulement ne doit pas excéder, pour un même salarié, le tiers du nombre des jours de travail du cycle.

(4) Pour les conducteurs, la limite fixée au paragraphe (3) est portée à 50% de tous les tours de service dans les roulements comportant des tours de service évoluant sur grande distance.

(5) Tout service doit être organisé de manière à ne pas comprendre deux périodes de travail consécutives comportant chacune de façon prépondérante des tours de nuit.

(6) Il n'y aura pas de prise de service entre vingt-trois et trois heures, sauf pour les parcours à grande distance, où ces limites sont fixées à vingt-quatre et trois heures. Si pour des raisons de service, ces conditions ne peuvent pas être respectées sur les parcours à grande distance, le salarié bénéficiera d'une compensation en nature égale à 50% du temps presté avant trois heures.

**Art. L. 215-11.** (1) Pour chaque entreprise et partie d'entreprise il est établi des roulements tels que définis ci-après qui indiquent par ordre de succession les différents tours de service.

(2) Les roulements sont établis en conformité avec les dispositions du présent chapitre et mentionnent:

- soit le numéro du train ou la nature du service;
- la catégorie de salariés;
- la durée du service par jour et par roulement avec indication de l'heure de la prise et de la fin de service;
- la durée de l'amplitude;
- la durée du travail;
- la durée des repos;
- la durée des coupures;
- la durée de la réserve à disposition;
- le distributeur de service;
- le cycle d'alternance;
- la date de mise en vigueur.

(3) Les roulements et tous documents relatifs au service des salariés sont à tenir à la disposition du ministre ayant le travail dans ses attributions.

(4) Les roulements doivent être établis de manière que les dimanches de repos soient équitablement répartis sur toute l'année entre les divers salariés.

**Art. L. 215-12.** Les infractions aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.“

Luxembourg, le 2 mai 2011

*Le Rapporteur,*  
Roger NEGRI

*Le Président,*  
Lucien LUX

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6179/08

**N° 6179<sup>8</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2010-2011

---

**PROJET DE LOI**

portant:

1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;
2. modification du Code du travail

\* \* \*

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL  
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(17.5.2011)

*Le Conseil d'Etat,*

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 16 mai 2011 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

**PROJET DE LOI**

portant:

1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;
2. modification du Code du travail

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 10 mai 2011 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 15 février 2011 et 8 avril 2011;

*se déclare d'accord*

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 17 mai 2011.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Georges SCHROEDER

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

06

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 02 mai 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 3 mars 2011
2. 6179 Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail
  - Rapporteur: Monsieur Roger Negri
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat
  - Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 6232 Projet de loi:
  1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
  2. modifiant
    - le Code du travail;
    - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
    - la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
    - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
  3. abrogeant la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi
    - Rapporteur: Monsieur Lucien Lux
    - Examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat

\*

Présents : Mme Diane Adehm, M. André Bauler, M. Eugène Berger remplaçant M. Fernand Etgen, M. Léon Gloden, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration  
M. Christophe Schiltz, M. Gary Tunsch et Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi  
M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusé : M. Lucien Weiler

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

**1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 3 mars 2011**

Le projet de procès-verbal de la réunion du 3 mars 2011 est approuvé.

**2. 6179 Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail**

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat marque son accord avec les amendements parlementaires 1 et 3 du 3 mars 2011.

En ce qui concerne l'amendement parlementaire relatif à l'insertion d'un article prévoyant des sanctions en cas d'infraction aux dispositions du nouveau texte légal, le Conseil d'Etat propose d'omettre les sanctions en cas de tentatives d'infraction, la sanction en cas d'infraction réelle devant largement suffire pour faire respecter les dispositions légales.

La commission décide de suivre le Conseil d'Etat; par conséquent les termes "et les tentatives d'infraction" sont supprimés à l'article L. 215-12, qui en définitive se lira comme suit:

"Art. L. 215-2. *Les infractions aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.*"

\*

Le rapporteur M. Roger Negri présente ensuite son projet de rapport qui est adopté par la commission à l'unanimité.

**3. 6232 Projet de loi:**

**1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**

**2. modifiant**

**- le Code du travail;**

**- la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**

**- la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;**

**- la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**

**3. abrogeant la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi**

La commission procède à l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat sur base d'un document synoptique de travail juxtaposant le texte gouvernemental et l'avis du Conseil d'Etat, établi par le secrétariat de la commission.

Remarques préliminaires

Tout en reconnaissant en principe le bien-fondé de la remarque d'ordre légistique formelle du Conseil d'Etat, la commission décide de maintenir à l'endroit du présent projet la subdivision des articles prévue par le projet gouvernemental.

Dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat met en garde contre un certain nombre d'illusions et d'attentes surfaites attachées au projet. A son avis, la nouvelle appellation "Agence pour le développement de l'emploi" serait significatrice à ce titre dans la mesure où c'est toujours l'économie - et non pas une administration ou agence pour l'emploi - qui crée et développe l'emploi.

Suite à un échange de vues et compte tenu de la prise de position gouvernementale, la commission, avec toutes les voix moins 4 abstentions (MM. André Bauler, Eugène Berger, André Hoffmann, Mme Viviane Loschetter) décide de maintenir l'intitulé proposé par le projet gouvernemental.

En effet, contrairement au Conseil d'Etat, la commission ne considère pas que l'appellation "Agence pour le développement de l'emploi" suggère que la nouvelle Agence a vocation à créer des emplois. En revanche, la nouvelle appellation souligne que l'Agence devra s'investir plus activement dans la promotion et le développement de l'emploi, ceci dans une approche de véritable service au client. Elle indique encore que la nouvelle Agence ne devra plus se contenter d'une simple gestion du chômage, mais participer activement à un rapprochement plus efficace entre demandeurs d'emploi et emplois nouvellement créés.

A souligner encore qu'indépendamment de la nouvelle dénomination le statut d'administration publique reste - du moins provisoirement - acquis à l'Agence pour le développement de l'emploi. A ce sujet, il est précisé par le Gouvernement que le présent projet est susceptible de marquer une étape intermédiaire dans le processus de transformation de l'ADEM d'une administration publique ancien modèle vers un service public moderne et dynamique pouvant éventuellement dans une phase ultérieure acquérir la forme juridique d'un établissement public.

La commission reprend la proposition orthographique du Conseil d'Etat en écrivant "Agence pour le développement de l'emploi".

### Intitulé

Le Conseil d'Etat propose de supprimer le point 3 de l'intitulé du projet, prévoyant l'abrogation de la loi de base du 21 février 1976, ceci au motif que d'après la légistique formelle, le remplacement d'un acte dans son intégralité n'est pas mentionné dans l'intitulé de l'acte qui le génère.

La commission se prononce pour le maintien de ce point à l'intitulé, ceci dans la mesure où la mention de l'abrogation peut faciliter des recherches futures.

### Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> crée l'Agence pour le développement de l'emploi en remplaçant l'actuel titre II du livre VI du Code du travail qui portait sur l'Administration de l'emploi.

Le Conseil d'Etat remarque que dans la mesure où il est envisagé de donner un nouveau libellé au titre II du Livre VI du Code du travail, il est surabondant d'abroger les articles L. 621-1 à L. 624-1 du même Code. Le dispositif introductif de l'article 1<sup>er</sup> devrait donc se lire comme suit:

« **Art. 1<sup>er</sup>.** *Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:* ».

La commission reprend cette proposition du Conseil d'Etat.

### Articles L. 621-1 à L. 621-4 (Structure)

La commission décide de reprendre la restructuration des articles susvisés proposée par le Conseil d'Etat. Cette nouvelle structure se résume schématiquement comme suit:

L'article L. 621-1 a trait à la création et aux attributions de l'Agence et résulte d'une fusion des articles L. 621-1 et L. 621-2, (1) et (2) du texte gouvernemental.

L'article L. 621-2 concerne la direction et l'organisation de l'Agence et correspond à l'article L. 621-3, (1) à (4) du texte gouvernemental.

L'article L. 621-3 règle les différentes collaborations de l'Agence avec d'autres administrations et services et reprend les articles L. 621-2 (3) et (4) et l'article L. 621-4 du texte gouvernemental.

L'article L. 621-4 traite de la commission de suivi et correspond à l'article L. 621-3 (5) du texte gouvernemental.

Quant au fond, ces articles donnent lieu aux considérations et décisions suivantes:

### Articles L. 621-1 et L. 621-2 (Article L. 621-1 selon le Conseil d'Etat)

D'après le Conseil d'Etat, il n'est pas nécessaire de préciser que l'Agence pour le développement de l'emploi constitue une administration publique, alors qu'en l'absence d'une personnalité juridique distincte de celle de l'Etat elle n'a pas le caractère d'un établissement public.

La commission se rallie à cette position du Conseil d'Etat.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat admet que le texte gouvernemental entend refléter le rôle plus proactif en matière d'emploi que le projet entend assigner à l'Agence au niveau du dispositif

régissant celle-ci. Aussi, le Conseil d'Etat, malgré la réticence qu'il éprouve face à des dispositifs qui dépassent le cadre strictement normatif, n'entend-il pas s'opposer aux velléités politiques. Il se borne donc à proposer les redressements formels qui s'indiquent.

Dans cette optique le Conseil d'Etat propose de regrouper les articles L. 621-1 et L. 621-2 (1) en leur conférant la teneur suivante:

*« **Art. L. 621-1.** Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale. »*

La commission reprend cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

Le paragraphe (2) de l'article L. 621-2 concernant les tâches de l'Agence devient l'alinéa 2 de l'article L. 621-1 dans la proposition de texte du Conseil d'Etat, reprise par la commission.

La commission décide de suivre le Conseil d'Etat dans sa proposition de remplacer le terme "tâche" par celui plus approprié d'"attribution", ceci non seulement dans la phrase introductive de l'alinéa 2 de l'article L. 621-1, mais également au dernier alinéa du paragraphe (2) de l'article L. 621-2.

Compte tenu de la prise de position du Gouvernement, la commission se prononce toutefois pour le maintien du terme "notamment" dans la phrase introductive annonçant les attributions de l'Agence. En effet, il n'est pas indiqué que le texte légal définisse les attributions de l'Agence dans le cadre d'une énumération strictement limitative. Cette approche rigide pourrait rendre nécessaire des interventions législatives itératives pour tenir compte de l'évolution dynamique ultérieure du rôle à jouer par l'Agence. Il est donc préférable de prévoir, par le biais de l'emploi du terme "notamment", une énumération non exhaustive des attributions de l'Agence.

Par conséquent, la phrase introductive de l'alinéa 2 aura en définitive la teneur amendée suivante:

*"Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, les attributions suivantes:"*

Par ailleurs, la commission reprend les modifications rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat à l'endroit des points 1), 3) et 7) de l'énumération de ces attributions.

#### Article L. 621-3 (L. 621-2 nouveau selon le Conseil d'Etat)

Cet article a trait à la direction et à l'organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le Conseil d'Etat considère que le libellé du paragraphe 1<sup>er</sup> du texte gouvernemental n'est pas en phase avec les dispositions de l'article 2 du projet. A cet effet, il propose un texte remanié ainsi rédigé:

*« **Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi est assurée par un directeur, assisté de deux directeurs adjoints qui assument la gestion des domaines qui leur sont délégués, sans préjudice des compétences dévolues au directeur en vertu de dispositions légales particulières.*

*En cas d'empêchement, le directeur est remplacé par l'un des directeurs adjoints dans l'ordre de leur ancienneté.*

*(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant les domaines d'activités de l'Agence. »*

La commission considère cependant que c'est à bon escient que le projet gouvernemental a proposé un texte privilégiant le caractère collégial de la direction assumant une responsabilité collective pour l'accomplissement des missions incombant à la nouvelle Agence.

Le texte proposé par le Conseil d'Etat par contre aurait pour effet de diluer cette finalité du texte gouvernemental au profit d'une structure directoriale trop rigide et hiérarchisée.

La commission décide par conséquent de maintenir le paragraphe (1) dans la teneur du projet gouvernemental. Ce texte prévoit encore qu'en cas d'empêchement le remplacement du directeur par l'un des directeurs adjoints ne doit pas nécessairement se faire dans l'ordre de leur ancienneté, tel que proposé par le Conseil d'Etat. En pratique, le remplacement se fera plutôt en fonction des domaines de compétences respectifs des deux directeurs adjoints.

Au paragraphe (2), la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer l'énumération non exhaustive des services de l'Agence. La commission considère qu'il est indiqué que les structures de base de la nouvelle Agence modernisée se trouvent, ne serait-ce que pour des raisons de visibilité, inscrites dans le texte légal.

Dans le même ordre d'idées, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer à la fin du paragraphe 2, le dispositif que « Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des mission et tâches de l'Agence pour le Développement de l'emploi ». La commission rejoint le Conseil d'Etat lorsqu'il estime qu'il est évident que tous les services s'impliquent à réaliser conjointement sous la coordination et d'après les orientations de la direction les missions assignées à l'administration. Elle considère toutefois que l'inscription de cette évidence dans le texte légal garde son utilité pour souligner une fois pour toutes que dorénavant ce principe élémentaire devra présider à l'ensemble des activités de l'Agence.

Enfin, au paragraphe (4), in fine, la commission décide de maintenir la nomination des chefs d'agence par la direction plutôt que d'opter pour une désignation par le seul directeur tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article L. 621 - 2, paragraphes (3) et (4) et article L. 621-4 (Article L. 621-3 nouveau selon le Conseil d'Etat)

Les paragraphes (3) et (4) de l'article L. 621-2 du texte gouvernemental prévoient des dispositions relatives à la collaboration avec le Centre commun de la sécurité sociale, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale et le Fonds national de solidarité. Le Conseil d'Etat considère que l'article L. 621-2 est à réserver à la définition des attributions de l'Agence et que par conséquent les paragraphes précités sont à reprendre à l'endroit de l'article L. 621-3, qui regroupera les collaborations administratives dont bénéficie l'agence.

Dans le même ordre d'idées, le Conseil d'Etat propose de reprendre sous ce même article sous forme d'un paragraphe (3) également l'article L. 621-4 du texte gouvernemental qui traite de la collaboration de l'administration avec les autres administrations publiques, les

communes, les associations ou autres entités de droit privé, les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

La Commission du Travail et de l'Emploi adopte cet article dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat, étant entendu que les modifications rédactionnelles formulées par ce dernier restent sans impact sur fond du texte.

La commission accepte donc également la proposition du Conseil d'Etat d'ajouter au paragraphe (2) le Service de la formation professionnelle à l'énumération des instances participant avec l'Agence pour le développement de l'emploi à l'échange d'informations rendues anonymes à des fins statistiques, ceci afin d'améliorer les connaissances sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, la commission décide de maintenir l'alinéa 2 du texte gouvernemental suivant lequel les modalités d'application de la collaboration avec le Centre commun de la sécurité sociale peuvent être précisées par un règlement grand-ducal. La commission constate que dans ses développements, le Conseil d'Etat a proposé de faire abstraction de ce texte au motif que cette matière est suffisamment réglée par le Code de sécurité sociale (articles 425 à 432), alors qu'il reprend cependant ce même alinéa dans sa proposition de texte.

La commission considère qu'il est utile de prévoir cette base réglementaire spécifique pour pouvoir régler, en cas de besoin, des hypothèses d'échange de données non directement couvertes par le Code de la Sécurité sociale.

#### Article L. 621-3 paragraphe (5) (Article L. 621-4 nouveau selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe (5) de l'article L. 621-3 du texte gouvernemental propose d'introduire une commission de suivi "*chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des mission et tâches de l'Agence pour le développement de l'emploi*".

Le Conseil d'Etat se demande si la pléthore des organismes consultatifs dans le domaine de l'emploi ne mène à pas un chevauchement de compétences et à une déresponsabilisation des intervenants et il estime qu'un effort de restructuration s'indiquerait.

En tout état de cause, le Conseil d'Etat ne saurait admettre qu'un organe consultatif soit doté de compétences de surveillance à l'égard d'une administration de l'Etat, dont la direction répond d'après les principes du droit administratif directement au ministre compétent. Le Conseil d'Etat devrait dès lors s'opposer formellement au dispositif envisagé.

Il résulte de la proposition de texte du Conseil d'Etat que son opposition formelle vise en premier lieu la définition générique de la mission de l'Agence au premier alinéa (voir ci-haut). Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte comme suit:

**"Art. L. 621-4.** (1) *Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer les mesures mises en œuvre en matière de politique de promotion d'emploi."*

Par ailleurs, le Conseil d'Etat propose de supprimer le deuxième alinéa et la deuxième phrase du troisième alinéa respectivement libellés comme suit:

*"A cette fin, la commission de suivi peut rendre des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci."*  
(...)

*"Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative."*

Après avoir entendu le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration en ses explications, la commission considère qu'il n'est aucunement dans l'intention du projet gouvernemental de faire surveiller une administration par un organe consultatif. En effet, la commission de suivi a comme tâche d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des mission et attributions par l'ADEM. Elle est instaurée auprès de lui et rend des avis à sa demande et à son intention.

Par ailleurs, c'est à bon escient que le projet attribue à la Commission de suivi la mission de conseiller le ministre dans le suivi et l'évaluation des tâches de l'Agence. Il n'appartient donc pas à la Commission de suivi de se prononcer sur la politique de l'emploi en général. Cette compétence incombe au Comité permanent du travail et de l'emploi. Il en résulte que si l'on suivait le Conseil d'Etat dans sa démarche, on risquerait de se retrouver précisément face à cette multiplication d'organes consultatifs qu'on souhaite éviter.

Dans la conception innovatrice du projet gouvernemental, la commission de suivi constitue la pièce-maîtresse censée transposer concrètement la connexion de l'Agence avec les autres départements ministériels intéressés et les partenaires sociaux.

A ce titre, la commission de suivi n'a donc aucune vocation d'agir comme un organe gestionnaire, mais restera strictement dans son rôle d'instance d'évaluation assistant le Ministre de tutelle. Dans ce rôle, la commission agira toujours à la demande du ministre de tutelle; elle n'est a priori pas appelée à développer des initiatives propres. Elle ne fonctionne donc pas de façon autonome et ne disposera pas de pouvoirs de surveillance à l'égard de l'Agence.

Voilà pourquoi, le Ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré une nouvelle proposition de texte devant clarifier le rôle à jouer par la commission et permettre au Conseil d'Etat de reconsidérer sa position et de lever son opposition formelle.

Ainsi, il est proposé de conférer au paragraphe (1) la teneur amendée suivante:

*« (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des mission et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.*

*A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.*

*A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.*

*Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.*

*Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.*

*Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.*

*Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des mission et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.*

\*

Le paragraphe (2) a trait à la composition de la commission de suivi. Il s'agit d'une composition tripartite afin d'impliquer étroitement les acteurs concernés dans le suivi de la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'ADEM.

La commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer la mention sous a) du président de la commission. La commission estime qu'il y a lieu de maintenir cette mention afin de souligner la faculté de la nomination d'un président ne ressortissant pas nécessairement des départements ministériels énumérés sous les points b) à g).

Il est rappelé qu'au cours de la réunion du 13 janvier 2011, la commission avait en principe accepté la proposition d'ajouter à cette composition chaque fois un représentant des ministres ayant l'Education nationale respectivement l'Economie solidaire dans leurs attributions.

La commission procède à un nouvel échange de vues sur cette question. Plusieurs intervenants soulignent la nécessité de ne pas surcharger la composition de ce nouvel organe afin d'éviter toute lourdeur comme source d'inefficacité dans son fonctionnement. Ajouter des représentants des départements ministériels précités pourrait impliquer d'autres demandes analogues (p. ex. Classes moyennes).

Il faudra donc garder mesure et dans cette optique la Commission du Travail et de l'Emploi retient

- de se limiter à ajouter, par voie d'amendement parlementaire, à la composition proposée par le projet gouvernemental un représentant du Ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions, ceci afin d'assurer la prise en considération du volet important de l'économie solidaire;
- de préciser dans son rapport que la Commission de suivi a la faculté d'entendre régulièrement, au titre d'experts, des représentants d'autres départements ministériels, de la société civile et d'organismes qui ne se retrouvent pas directement dans sa composition tripartite.

#### Articles L. 622-1 à L. 622-3

Ces articles expriment les idées innovantes en matière de conciliation de l'offre et des demandes d'emploi. Ils n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'Etat à l'exception des dispositions prévues à l'endroit du paragraphe 2 de l'article L. 622-3.

Ce texte prévoit que le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que le traitement des offres d'emploi sont précisés par règlement interne. Comme on est en présence d'une administration de l'Etat et non d'un établissement public, le Conseil d'Etat est d'avis que la forme d'un règlement interne est inadmissible et s'y oppose formellement, la disposition étant incompatible avec l'article 36 de la Constitution.

Il estime que, s'il s'agit de normes opposables à des tiers, seule la forme d'un règlement grand-ducal est concevable; s'il s'agit par contre de régler des procédures internes à l'administration, il appartiendrait à la direction de les porter à la connaissance de son personnel par voie de circulaire ou d'instruction de service et il y aurait dès lors lieu de faire abstraction du paragraphe 2.

Compte tenu des explications ministérielles, la commission retient que ce règlement interne n'est pas sensé conférer des droits ou imposer des obligations à des tiers, mais qu'il a comme seul but de régler des procédures internes à l'administration. Par conséquent, la commission suit le Conseil d'Etat et le paragraphe (2) de l'article L. 622-3 est supprimé. Le paragraphe (1) devient donc le paragraphe unique de cet article.

#### Article L. 622-4

Le dispositif envisagé s'appuie sur les dispositions actuelles de l'article L. 622-5 suivant lequel toute offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi.

D'après le paragraphe 7 de l'article sous revue, l'employeur qui n'exécute pas ces obligations est passible, en cas d'une première inobservation des exigences légales, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros. Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

Le dispositif prévoit qu'en cas de récidive, l'article L. 623-3 est applicable. Cet article, qui porte sur les sanctions pénales, prévoit que l'employeur, qui après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes, est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros. En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans.

Le Conseil d'Etat, même s'il se dit réticent à l'égard du partage du contentieux entre la sphère administrative et la sphère judiciaire, n'entend pas s'opposer à l'agencement proposé. Toutefois, il exige qu'en tout état de cause, les termes « en cas de récidive » à l'article L. 622-4, paragraphe 7, soient remplacés par les termes « en cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3) », alors que l'article L. 623-3 n'envisage, à juste titre, pas la récidive, mais la persévérance de l'employeur dans son comportement illégal.

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat. Est en effet visé un comportement illégal continu ce qui ne correspond pas à l'hypothèse de récidive qui présuppose deux infractions distinctes entrecoupées par une condamnation effective.

#### Articles L. 622-5 et L. 622-6

Sans observation.

#### Articles L. 622-7 et L. 622-8

Ces articles qui reprennent les dispositions des articles L. 622-8 et L. 622-9 actuels ne donnent pas lieu à observation.

#### Article L. 622-9

Cet article reprend les dispositions de l'article L. 622-10 actuel. Toutefois, il est envisagé de renforcer les sanctions prévues si le demandeur d'emploi ne respecte pas les obligations légales lui imposées.

Le dispositif proposé ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat et trouve l'approbation de la commission.

#### Articles L. 622-10 et L. 622-11

Ces dispositions prévoient d'instituer auprès de l'Agence un délégué à la formation et une commission consultative, composée des principaux acteurs de la formation impliqués dans la formation des demandeurs d'emploi.

Ces articles ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat et rencontrent l'approbation de la commission.

#### Articles L. 622-12 à L. 622-24

Ces articles traitent des attributions des services en charge de populations spécifiques, de l'orientation professionnelle, du chômage et du réemploi, ainsi que du service d'études et de recherche, reprennent dans une large mesure les dispositions actuellement en vigueur.

Ces textes ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat et sont adoptés par la commission.

#### Article L. 623-1

Le paragraphe 2 reprend les dispositions actuelles suivant lesquelles le mode de collaboration avec les médecins et l'indemnisation de ceux-ci sont déterminés par le Gouvernement en conseil.

D'après le Conseil d'Etat, le libellé proposé paraît contraire aux articles 36 et 103 de la Constitution. Ainsi, il propose un libellé différent d'après lequel la rémunération revenant à ces médecins pour les prestations fournies serait déterminée conventionnellement.

Cependant, étant donné que le Conseil d'Etat n'émet pas d'opposition formelle sur ce point, que cet article ne fait que reprendre un texte qui se trouve déjà actuellement, dans une version identique, dans le Code du Travail et que son application n'a jusqu'à ce jour pas posé de problèmes, la commission, sur proposition du Gouvernement, décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point et de maintenir le texte gouvernemental.

#### Article L. 623-2

Cet article reprend les dispositions actuelles de l'article L. 623-3 d'après lesquelles le directeur peut charger des fonctionnaires de surveiller l'application des dispositions légales. En application du paragraphe 2 du texte gouvernemental les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou autres lieux de travail.

Le Conseil d'Etat relève que si le paragraphe 2 est destiné à permettre l'accès à des établissements, même en l'absence de l'accord du propriétaire, il est contraire au principe qui se dégage de l'article 12 de la Constitution et de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme.

Il renvoie à cet égard à son avis au sujet du projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines et au rapport y relatif de la Commission du Travail et de l'Emploi (cf. doc. parl. 5239).

Voilà pourquoi, sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat propose de remplacer le paragraphe (2) par un texte calqué sur celui retenu dans la loi de réforme susvisée, libellé comme suit:

*« S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation. »*

La commission se rallie aux vues du Conseil d'Etat et reprend le texte précité.

#### Article L. 623-3

Sans observation.

#### Article 2 du texte gouvernemental (supprimé)

Compte tenu du libellé retenu à l'endroit de l'article L. 621-2 du Code du travail traitant des attributions de la direction, la commission se rallie aux vues du Conseil d'Etat que l'article 2 du texte gouvernemental est superfétatoire et décide de le supprimer.

#### Article 3 (2 nouveau)

Cet article définit le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Dans le souci d'harmoniser l'agencement des différents textes, la commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de libeller la phrase introductive du paragraphe 1<sup>er</sup> comme suit:

*« (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes: ».*

En ce qui concerne l'énumération des différentes carrières et fonctions, le Conseil d'Etat préconise une distinction plus nette des différentes carrières supérieures, moyennes et inférieures.

Après avoir entendu les explications des représentants du Gouvernement qui soulignent le fait que le texte a été établi en concertation et en accord avec les experts du Ministère de la Fonction publique, la commission se prononce pour le maintien du texte gouvernemental.

#### Article 4 (3 nouveau)

Sans observation.

#### Article 5 (4 nouveau)

Cet article prévoit que le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la

direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

Le Conseil d'Etat se demande si les dispositions envisagées en matière de formation du personnel ne sont pas redondantes au regard des compétences et missions de l'Institut national d'administration publique (INAP).

La commission considère que tel n'est pas le cas, compte tenu de la nécessité de l'organisation de formations spécifiques pour le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ces formations ne sont en règle générale pas offertes par l'INAP.

#### Article 6 (5 nouveau)

Le projet de loi prévoit l'engagement de deux attachés de gouvernement par dépassement des effectifs autorisés dans la loi budgétaire. Suivant le commentaire des articles, ces deux juristes doivent permettre la création au sein de l'Agence d'un service du contentieux, revendiqué à plusieurs reprises par le médiateur.

Le Conseil d'Etat rend attentif au fait que l'article 3 (2 nouveau) ne prévoit pas la carrière de l'attaché de gouvernement. Il propose dès lors de remplacer les termes « l'attaché de gouvernement » par ceux de « l'attaché de direction ».

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie à cette proposition.

#### Article 7 (6 nouveau)

Cet article prévoit différentes modifications additionnelles du Code du travail.

Les points 1 et 2 ne donnent pas lieu à observation.

Le point 3 complète l'article L. 521-9 par un paragraphe 6 prévoyant que le refus de signer, sans motifs valables, la convention de collaboration entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et, le cas échéant, le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé. Il y a lieu d'examiner si cette disposition ne devrait pas être mise en phase avec l'article L. 622-9 d'après lequel la période de suspension est portée à 6 mois en cas de reproduction des faits.

Dans la mesure où il n'est pas prévu de renforcer davantage le dispositif des sanctions, il est proposé de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point.

Par ailleurs, dans le contexte de cet article, le Conseil d'Etat propose des modifications supplémentaires. En effet, il estime opportun de compléter l'article L. 521-4, (5) et (6) du Code du travail suite à une adaptation jurisprudentielle.

Le texte en question prévoit que le « *jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ». L'article L. 521-4(6) prévoit les mêmes conséquences pour le salarié lorsque dans le cas d'un « *jugement ou [...] arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel* ».

La démission à la suite d'une autre faute de l'employeur n'est pas prévue, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire. Dès lors, le Conseil d'Etat propose que le critère prévu à l'article L. 521-4(1), alinéa 1 « ... *ou si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants* » soit repris au paragraphe 5 du même article. Ce critère devrait pareillement être ajouté au paragraphe 6 dudit article, qui prévoit le remboursement des indemnités de chômage par le salarié.

Après avoir entendu la prise de position des représentants gouvernementaux, la commission considère que cette proposition de modification, qui n'est pas en relation directe avec l'objet de ce projet de loi, mérite un examen plus approfondi quant à ses conséquences éventuelles, de sorte qu'elle décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point.

Les points 4 et 5 ne donnent pas lieu à observation.

#### Article 8 (7 nouveau)

Cet article opère les adaptations nécessaires à la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et ne donne pas lieu à observation.

#### Article 9 (8 nouveau)

Les modifications apportées à l'endroit de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ne donnent pareillement pas lieu à observation.

#### Articles 10 à 13 (9 à 12 nouveaux)

Les dispositions additionnelles et abrogatoires ne donnent pas lieu à observation.

Le Conseil d'Etat donne dès à présent son accord avec une adaptation éventuelle des renvois prévus à l'article 11 (10 nouveau), qui pourraient s'avérer nécessaires lors de la finalisation du projet.

#### Article 14 (13 nouveau)

L'article prévoit la fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles. Le projet suit en l'occurrence les pratiques utilisées par d'autres lois organiques d'administrations publiques.

Le Conseil d'Etat estime que, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative qui, en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédure normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif, est contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Comme il s'avérerait fastidieux d'entourer chaque disposition législative à portée individuelle de toutes les garanties de droit commun, tel que l'exigerait à bon escient le juge constitutionnel, pour satisfaire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, il y aurait lieu de bannir des mesures individuelles des textes de loi.

Le Conseil d'Etat s'oppose dès lors formellement au dispositif de l'article 14 et demande de bannir les mesures en question du texte. En même temps, il invite cependant le Gouvernement à lui présenter par voie d'amendement une nouvelle mouture de l'article 14 tenant compte des préceptes énoncés.

La commission rend attentif au fait que les mesures de l'article 14 (article 13 nouveau) ne privent aucune des personnes concernées du bénéfice des règles de procédure normalement applicables, étant donné qu'il s'agit d'une faculté qui leur est proposée et non d'une décision qui leur est imposée. Il est dès lors difficilement concevable comment donner suite à la demande du Conseil d'Etat de lui proposer une nouvelle version du texte.

Après un échange de vues, il est décidé de tenir ce point en suspens. Le Ministère du Travail et de l'Emploi est chargé d'approfondir la question avec les experts du Ministère de la Fonction publique et, le cas échéant, de la soumettre au Conseil de Gouvernement pour une décision sur cette question de principe.

Il faudra étudier la possibilité de développer un argumentaire juridique pouvant amener le Conseil d'Etat à revenir sur sa position. En effet, suivre en l'occurrence l'opposition formelle du Conseil d'Etat créerait un précédent privant définitivement le Gouvernement et le législateur d'une pratique utile ayant fait ses preuves et n'ayant pas donné lieu à contestations.

La commission reviendra au projet au moment où le Gouvernement aura arrêté sa position. Dans cette prochaine réunion, une version coordonnée et amendée du texte du projet de la loi sera soumise à la commission.

Article 15 (article 14 nouveau)

Sans observation.

Luxembourg, le 16 mai 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

Annexe: Texte coordonné et amendé (provisoire)

**Texte coordonné et amendé proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi**  
(Version provisoire)

Projet de loi 6232

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi

<p>- Les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères italiques - Les amendements parlementaires sont imprimés en caractères gras</p>
---

**A. Création de l'Agence pour le développement de l'emploi**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante :

„TITRE II

**Agence pour le développement de l'emploi**

**Chapitre Premier – *Mission et organisation***

**Art. L. 621-1.** *Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.*

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, **notamment**, pour attributions:

- 1) *d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;*
- 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
- 3) *de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;*
- 4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
- 5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;

- 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- 7) *d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;*
- 8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. le développement de l'emploi et la formation;
2. le chômage;
3. l'orientation professionnelle;
4. les salariés handicapés;
5. les salariés à capacité de travail réduite;
6. le maintien dans l'emploi;
7. les études et recherches;
8. les questions juridiques et le contentieux;
9. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
10. la gestion du personnel.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des mission et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 621-3.** (1) *L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.*

*Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.*

*(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.*

*(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.*

*Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.*

**Art. L. 621-4. (1)** Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée **d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement** des mission et **attributions** de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**A la demande du ministre**, la commission de suivi **lui rend** des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

**A cette fin**, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, *administrations* ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. **Ils peuvent également être entendus à leur demande.**

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des mission et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- 1) un président;
- 2) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- 3) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- 4) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- 5) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;

**6) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;**

7) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;

8) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous **7) et 8)** sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

## **Chapitre II – Attributions**

### *Section 1. Développement de l'emploi et formation*

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du

Code du Travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;

2. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'oeuvre disponible sur le marché de l'emploi;
3. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;
4. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;
5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

~~(2) Un règlement interne précise le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de traitement des offres d'emploi.~~

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

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

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

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;
2. la description de poste vacant;
3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

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

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. *En cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3), l'article L. 623-3 est applicable.*

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désigné par „commission“, qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l'Agence pour le développement de l'emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces *attributions*, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

#### *Section 5. Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que l'indemnisation leur revenant sont déterminés par le Gouvernement en Conseil.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

*(2) S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.*

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans."

## **B. Cadre du personnel**

~~**Art. 2.** (1) Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi est placé sous les ordres d'un directeur qui est le chef de l'administration.~~

~~(2) Le directeur est assisté de deux directeurs adjoints qui assument sous son autorité la responsabilité des domaines qui leur sont confiés.~~

**Art. 2.** (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:

1. dans la carrière supérieure:

1.1. la carrière du médecin-chef de service:

- des médecins-chefs de division,
- des médecins-chefs de service.

1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:

- des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
- des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,
- des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
- des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,

- des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.
- 1.3. la carrière du psychologue:
- des psychologues.
- 1.4. la carrière du pédagogue:
- des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
- 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
- des éducateurs gradués.
- 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
- des assistants d'hygiène sociale.
- 2.3. la carrière de l'assistant social:
- des assistants sociaux.
- 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
- des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
  - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
  - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
  - des ingénieurs techniciens principaux,
  - des ingénieurs techniciens.
- 2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:
- des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
  - des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
  - des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
  - des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,
  - des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
  - des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
  - des rédacteurs ou informaticiens diplômés.
3. dans la carrière inférieure:
- 3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:
- des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
  - des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
  - des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
  - des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
  - des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.
- 3.2. la carrière du concierge:
- des concierges surveillants principaux,
  - des concierges surveillants,
  - des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités

d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à celles respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.

(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 3.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 4.** Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### **C. Disposition budgétaire**

**Art. 5.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du XX concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de *direction*.

## D. Dispositions modificatives

**Art. 6.** Le Code du Travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

„En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.“

2° A l'article L.521-7, l'alinéa deux est supprimé.

3° A l'article L.521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:

„Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L.527-1.“

4° Le paragraphe (2) de l'article L.521-15 prend la teneur suivante:

„La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accusé, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.“

5° A l'article L.631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:

„39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

**Art. 7.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention „le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes „directeur du Service Central d'Assistance sociale“ la mention „le directeur adjoint de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention „le Secrétaire général du Conseil économique et social“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

4° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe A – Classification des fonctions, la mention „Agence pour le développement de l'emploi – directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16.

5° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe D – Détermination, la mention „directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le développement de l'emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 8.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

1° L'article 42 prend la teneur suivante:

„(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

(2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail.“

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

„(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.“

## **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 9.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Administration de l'Emploi“ sont remplacés par les termes „Agence pour le développement de l'emploi“.

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme „placeur“ est remplacé par „conseiller professionnel“ et les termes „service placement“ sont remplacés par les termes „service en charge du développement de l'emploi et de la formation“.

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „convention d'activation“ sont remplacés par „convention de collaboration“.

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Commission nationale de l'Emploi“ sont remplacés par „Comité permanent du Travail et de l'Emploi“.

**Art. 10.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du travail sont modifiées comme suit:

1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.

2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.

3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.

4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

## **F. Dispositions abrogatoires**

**Art. 11.** La loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi est abrogée.

**Art. 12.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est abrogé.

## **G. Dispositions transitoires et intitulé**

**- EN SUSPENS -**

**Art. 13.** (1) Le contrôleur engagé à partir du 1er septembre 1992 en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, il est placé hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et il peut être nommé au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'il avait atteint en tant qu'employé de l'Etat. Il conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'il avait en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de sa nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employé de l'Etat de la carrière supérieure engagé à partir du 19 avril 2004 en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, il peut être nommé au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'il avait atteint en tant qu'employé de l'Etat. Il conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'il avait en tant qu'employé de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt au 1er mai 2012.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat de la carrière supérieure engagée à partir du 1er mars 2007 en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal.

Pour la fixation de la carrière, elle peut être nommée au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'elle avait atteint en tant qu'employée de l'Etat. Elle conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'elle avait en tant qu'employée de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt au 1er mars 2015.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat licenciée en sciences psychologiques, engagée à partir du 26 août 2002 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employé de l'Etat détenteur du diplôme de „akademischer Grad Magister der Philosophie (Magister Philosophiae – Mag-phil.) (Studienrichtung Psychologie)“, engagé à partir du 1er avril 2006 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(6) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une maîtrise en psychologie, réengagée à partir du 15 juin 2005 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son réengagement à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(7) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une maîtrise en psychologie, engagée à partir du 1er août 2008 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(8) L'employée de la carrière supérieure engagée en qualité de psychologue à durée déterminée et à tâche complète ou à tâche partielle à partir du 1er mai 2009 auprès de l'Administration de l'emploi et qui compte moins de deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de cette loi pourra être admise au stage de psychologue avec dispense de l'examen

d'admission au stage. Elle pourra être admise à la fonction de psychologue après avoir passé avec succès l'examen de fin de stage dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal.

Dans le cas où la même employée aurait accompli au moins deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de la présente loi et sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, elle peut obtenir une nomination à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(9) Les trois employés de la carrière supérieure engagés en qualité de psychologues à durée déterminée et à tâche complète ou à tâche partielle à partir respectivement du 14 septembre 2009 et du 1er octobre 2010 auprès de l'Administration de l'emploi et qui comptent moins de deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de cette loi pourront être admis au stage de psychologue avec dispense de l'examen d'admission au stage. Ils pourront être admis à la fonction de psychologue après avoir passé avec succès l'examen de fin de stage dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal.

Dans le cas où les mêmes employés auraient accompli au moins deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de la présente loi et sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, ils peuvent obtenir une nomination à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(10) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une licence en sociologie, engagée à partir du 1er juillet 2008 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de chargée d'études hors cadre, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(11) L'employée de l'Etat détentrice du diplôme „Erste Staatsprüfung für das Lehramt für Sonderpädagogik“, engagée à partir du 1er mai 1996 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, elle est placée hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière, et son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant au 1er mai 1998.

(12) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice du diplôme d'assistante sociale, engagée à partir du 1er avril 2006 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction d'assistante sociale, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, elle est placée hors cadre à

moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière, et son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant au 1er avril 2008.

**Art. 14.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: „Loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

05



## CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2010-2011

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 03 mars 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 3 février 2011
2. 6179 Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail
  - Rapporteur : Monsieur Roger Negri
  - Examen de l'avis du Conseil d'Etat
3. Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de la stratégie Europe 2020
  - Examen du volet concernant le travail et l'emploi

\*

Présents : M. André Bauler, M. Fernand Etgen, M. Léon Gloden, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Mill Majerus remplaçant M. Lucien Weiler, M. Roger Negri, M. Marcel Oberweis remplaçant Mme Martine Mergen, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration  
Mme Patrice Furlani, M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

## **1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 3 février 2011**

Le projet de procès-verbal de la réunion du 3 février 2011 est adopté.

## **2. 6179 Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail**

La commission procède à l'examen de l'avis du Conseil d'Etat du 15 février 2011 sur base d'une note explicative du Ministère du Travail et de l'Emploi.

Le projet de loi vise à procéder à la transposition en droit interne de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

L'accord en question fut conclu le 27 janvier 2004, et il a pour but de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés dans la perspective de la réalisation du marché intérieur du secteur du transport ferroviaire.

Au Luxembourg, la base de l'accord fut déjà adoptée par règlement grand-ducal du 24 août 2007, qui intégrait les dispositions communautaires dans le statut du personnel des chemins de fer. L'application fut ainsi assurée pour les acteurs intéressés avec priorité.

Le statut en question ne s'applique cependant qu'aux agents des CFL, à l'exclusion des salariés des autres entreprises ferroviaires, dont les conditions de travail dépendent des négociations collectives.

Le projet prévoit l'intégration du texte dans le Code du travail, vu qu'il généralise l'application du contenu de la directive à tous les salariés du secteur en cause.

Le Conseil d'Etat approuve la démarche préconisée, tout comme l'emplacement choisi dans le Code du travail dans le cadre d'un chapitre V du titre premier du Livre II.

Dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat souligne encore que l'avantage réel du projet réside dans le fait qu'il sera applicable pour « les services d'interopérabilité transfrontalière », qui sont définis comme étant ceux pour lesquels au moins deux certificats de sécurité, tels que prévus par la directive 2001/14/CE, sont requis, ceci d'après l'accord du 27 janvier 2004. Il fixe les conditions de travail des salariés mobiles des chemins de fer à l'exception du trafic de passagers local et régional et qui dépasse d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise.

### Examen des articles

#### Amendement 1

Au titre d'observation préliminaire, le Conseil d'Etat relève que le texte gouvernemental a comme particularité de s'articuler dans pratiquement chaque paragraphe autour d'une « définition » qui est ensuite mise en application par une disposition pratique.

Pour des raisons de lisibilité, le Conseil d'Etat propose de réorganiser le texte par analogie à la disposition du texte du chapitre IV du Titre premier du Livre II du Code du travail, et de regrouper les définitions sous un seul article en début du chapitre V en projet.

La commission reprend cette proposition du Conseil d'Etat et elle procède au réagencement du texte et aux adaptations de la numérotation des articles et paragraphes ainsi que des références qui en découlent.

Il en ressort que l'ensemble des définitions ayant figuré aux articles L. 215-2 à L. 215-13, L. 215-15 et L. 215-17 sont retirées de ces articles et regroupées sous les points (1) à (14) à l'article L. 215-2 du Code du travail.

Les articles dont le contenu se limitait à une définition spécifique sont supprimés de sorte que la numérotation des articles subséquents doit être adaptée en conséquence.

Ce réagencement textuel et l'ensemble des adaptations de la numérotation des articles et des références qui en découlent feront l'objet de l'amendement parlementaire n° 1.

#### Article I du texte gouvernemental initial (supprimé)

Le Conseil d'Etat propose de supprimer cet article qui se limitait à rappeler l'objet du projet de loi consistant dans la transposition de la directive européenne précitée.

Selon le Conseil d'Etat, cette disposition n'a aucun contenu normatif et est dès lors superfétatoire.

La commission se rallie à ces vues; l'article I du texte gouvernemental initial est dès lors supprimé et l'article II devient l'article unique du projet de loi.

#### Article unique (Article II du texte gouvernemental initial)

Cet article introduit dans le titre premier du Livre II du Code du travail un nouveau chapitre V qui régira dorénavant la "*Durée de travail des salariés chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train*".

Le Conseil d'Etat n'entre pas dans le détail des mesures techniques proposées par le projet, mais se limite à quelques observations ponctuelles.

#### - Amendement 2 (Art. L. 215-8 du texte initial, art. L. 215 - 5 du texte coordonné)

A l'article L. 215-8 (2), deuxième tiret, du texte gouvernemental la fixation d'une partie du temps de travail, à savoir "*les temps alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service*", est remise à un règlement interne.

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie aux développements juridiques qui amènent le Conseil d'Etat à s'opposer formellement à cette disposition, alors que l'aménagement du temps de travail est une matière réservée à la loi par la Constitution.

Par conséquent, la commission propose un amendement ayant pour objet de supprimer le bout de phrase "*qui sont à fixer par règlement interne*" et de remplacer l'expression "*les temps alloués ...*" par celle de "*les temps nécessaires*".

Le deuxième tiret aura donc la teneur amendée suivante:

*"les temps **nécessaires** allouées pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service qui sont à fixer par règlement interne."*

- Article L. 215-9 (Article 215-14 (1) du texte gouvernemental initial)

Le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu de redresser cet article tel que proposé, dans la mesure où en fin de paragraphe les termes « ou conventionnelle » ne donnent pas de sens. Si effectivement est visée une période de référence différente de celle prévue à l'article L. 215-8(4), le Conseil d'Etat estime qu'il faut écrire: « ou une période fixée conventionnellement », ceci sans pouvoir dépasser la période de référence visée par le texte légal, conformément aux principes généraux applicables en droit du travail.

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat. Le paragraphe (1) de l'article L. 215-9 (1) aura donc la teneur suivante:

*"Est à considérer comme heure supplémentaire toute heure travaillée au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine en moyenne pendant une période de référence visée à l'article L. 215-5, paragraphe (3) ou une période fixée conventionnellement."*

- Amendement 3 (Art. L. 215-12 nouveau)

Le Conseil d'Etat demande sous peine de refus de la dispense du second vote constitutionnel que le projet de loi soit complété d'un régime de sanctions, ceci afin de le rendre conforme à l'article 4 de la directive qui exige expressément des sanctions applicables.

La Commission du Travail et de l'Emploi reconnaît la pertinence de l'argumentation du Conseil d'Etat. Par conséquent et par analogie aux sanctions prévues par le Code du travail au chapitre premier relatif à la durée de travail en général, la commission propose d'ajouter au nouveau Chapitre V un article L. 215-12 nouveau ainsi libellé:

**"Art. L. 215-12.** *Les infractions et les tentatives d'infraction aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros."*

- Article L. 215-11 (Article L. 215-16 du texte gouvernemental)

Le Conseil d'Etat s'interroge sur le bien-fondé de la disposition du paragraphe (3) selon laquelle les roulements et tous documents relatifs au service des salariés sont à tenir à la disposition du ministre ayant le travail dans ses attributions, ceci en l'absence de sanction dans le texte gouvernemental initial.

Compte tenu de l'amendement 3 ci-dessus introduisant un article L. 215-12 nouveau prévoyant précisément des sanctions applicables en cas de non respect des dispositions du chapitre V nouveau du Code du travail, cette observation du Conseil d'Etat est devenue sans objet.

\*

Les amendements ci-dessus explicités sont adoptés avec toutes les voix moins une abstention (M. André Hoffmann) et seront transmis au Conseil d'Etat.

La commission finalisera le projet dès que l'avis complémentaire du Conseil d'Etat sera disponible.

### **3. Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de la stratégie Europe 2020**

La commission est appelée à émettre avant le 5 avril prochain un avis sur les aspects du programme national de réforme (ci-après PNR) intéressant le travail et l'emploi.

Le PNR s'inscrit dans la mise en œuvre au plan national de la Stratégie 2020 qui est censée prendre la relève de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi.

En matière d'emploi, l'objectif européen est de "*s'employer à porter à 75% le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, notamment grâce à une plus grande participation des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs peu qualifiés, ainsi qu'à une meilleure intégration des migrants légaux*".

Le bien-fondé de cet objectif découle notamment de la nécessité d'assurer la viabilité, et par conséquent la capacité de financement à long terme, des systèmes de sécurité sociale en Europe. Un taux d'emploi élevé est une condition indispensable à cet effet.

Pour le Luxembourg, le relèvement du taux d'emploi constitue certes un objectif intéressant, mais qu'il y a néanmoins lieu de considérer avec une certaine prudence, vu la spécificité du marché de travail luxembourgeois. Le taux d'emploi se définit par rapport à la population résidente; or 40% des salariés employés sur le territoire luxembourgeois sont des non résidents, et par conséquent, ne sont pas pris en compte dans la détermination du taux d'emploi. De ce point de vue, pour le Luxembourg le taux d'emploi est un indicateur dont la valeur doit être relativisée.

Au Luxembourg, l'évolution du taux d'emploi depuis 2008 se présente comme suit: En 2008, le taux global d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans était de 68,8% pour passer à 70,4% en 2009 et 70,7% en 2010 (résultat partiel). Dans le même intervalle, la proportion des personnes ayant un emploi est passée de 77,2% à 79,2% chez les hommes et de 60,1% à 62,1% chez les femmes. L'augmentation du taux d'emploi global s'est donc partiellement fait grâce à l'emploi féminin et il est indéniable qu'un potentiel d'augmentation substantiel demeure à ce niveau. Ce potentiel devra être mis à profit en propageant encore une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail.

Compte tenu de la spécificité du marché de travail luxembourgeois caractérisée en particulier par une inadéquation croissante entre l'offre et la demande de l'emploi, le Gouvernement a opté pour une démarche prudente et réaliste en fixant le taux d'emploi à atteindre en 2020 à 73% au plan national.

Un point faible de notre marché du travail concerne le taux d'emploi des seniors, c'est-à-dire des personnes âgées de 55 à 64 ans. A l'intérieur de cette catégorie de personnes on distingue la classe d'âge des personnes âgées de 55 à 59 ans et celle des personnes âgées de 60 à 64 ans. Pour la première, le taux d'emploi est passé de 49,3% en 2008 à 55,9% en 2010 dépassant ainsi largement l'objectif de Lisbonne (50%). Pour la classe d'âge des personnes âgées de 60 à 64%, le taux d'emploi est de 20,3% en 2010 contre 15,1% en 2008 ce qui représente certes une amélioration, mais demeure néanmoins insatisfaisant.

Les données statistiques ci-dessus exposées montrent que pour améliorer notre taux d'emploi le plan de réforme devra essentiellement agir sur l'emploi féminin et sur l'emploi des seniors (55 à 64 ans).

En matière d'emploi féminin, il faut continuer à faciliter l'insertion des femmes dans l'emploi. Beaucoup d'efforts ont été accomplis dans ce domaine dans notre pays; ces efforts devront encore être renforcés notamment au niveau des garderies d'enfants, des crèches et de l'extension du modèle de l'école à temps complet. Les structures de prise en charge existantes devront encore être développées et couvrir de façon équilibrée l'ensemble du territoire.

Le coût des structures d'accueil devra être maintenu à un niveau social y permettant un accès aussi large que possible. Ce facteur rentre de façon décisive dans l'arbitrage personnel à faire par le partenaire au ménage - en règle générale féminin - placé devant le choix, soit de se consacrer exclusivement à la vie familiale, soit de concilier cette dernière avec une occupation professionnelle. L'intéressé n'optera pour cette dernière variante que si l'avantage matériel qu'il en retire demeure significatif et n'est pas absorbé par le coût des structures de la prise en charge des enfants.

Par ailleurs, il est établi (voir rapport OCDE 2010) que le système fiscal luxembourgeois est plutôt défavorable au cumul de deux salaires dans un ménage; il faudra donc inclure l'impact fiscal dans les réflexions stratégiques sur le taux d'emploi féminin.

En ce qui concerne le congé parental, il faut constater que l'effet positif sur l'emploi initialement escompté ne s'est pas produit. Il s'agit donc d'une mesure essentiellement familiale ayant contribué à maintenir - principalement - des femmes dans l'emploi. A présent, le Gouvernement réfléchit sur la possibilité d'assouplir les conditions d'accès au congé parental avec l'objectif d'en améliorer l'attrait.

En ce qui concerne le taux d'emploi des travailleurs seniors, le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors à faible niveau de qualification s'avère particulièrement difficile. Pour anticiper ce désavantage manifeste des travailleurs seniors, il faudra favoriser la formation continue préventive tout au long de la carrière professionnelle.

Cette mesure ainsi que bon nombre d'autres initiatives en faveur de l'emploi des travailleurs seniors seront développées au sein d'un groupe de travail, associant experts et partenaires sociaux, avec l'objectif de mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, plan dont les différentes mesures s'étaleront sur toute la durée de la stratégie 2020. Ce plan devra en particulier promouvoir le bien-être, la sécurité et la santé au travail afin de créer ainsi un environnement plus favorable au maintien au travail des travailleurs plus âgés.

Cet aspect de la politique de l'emploi a évidemment des répercussions directes sur un autre grand dossier de réforme à aborder à bref délai, à savoir celui de la réforme des régimes de pension. Cette réforme poursuivra de toute évidence également le relèvement de l'âge réel de la mise en retraite. La viabilité à long terme des régimes de pension ne pourra être assurée qu'en agissant sur ces facteurs dans le sens ci-dessus préconisé.

Un effort particulier devra être consacré aux personnes à capacité de travail réduite - personnes reclassées - qui devront bénéficier d'un suivi plus adapté à leur situation individuelle.

D'autres facteurs pouvant contribuer à améliorer notre taux d'emploi sont la réforme de l'ADEM et la création de l'Observatoire du Marché de l'Emploi. Ce dernier devra être conçu comme instance de coordination et d'exploitation des données statistiques du marché de l'emploi avec la finalité d'en assurer une évaluation plus efficace et ciblée, d'anticiper sur des évolutions en cours et d'affiner les prévisions.

\*

La commission procède à un échange de vues dont il y a lieu de retenir succinctement les éléments d'information suivants:

- En fixant le taux d'emploi à atteindre au plan national en 2020 à 73% - donc en-dessous de l'objectif européen de 75% -, le Luxembourg a adopté une démarche prudente qui se trouve justifiée par certaines inconnues concernant l'évolution du marché de l'emploi dans les années à venir. Ainsi un facteur particulièrement incertain concerne l'évolution de l'immigration résultant de la libre circulation au sein de l'Union européenne. Ce facteur agit sur la pyramide d'âge et sur les défis de qualification se posant à l'école, ceci sans aucune emprise ou possibilité de pilotage au plan politique. Compte tenu de cette incertitude, il est préférable de ne pas tabler sur une continuation linéaire de la croissance du taux d'emploi, notamment féminin, telle qu'elle a pu être enregistrée au cours des dernières années. D'où la fixation d'un objectif réaliste d'un taux emploi global de 73% à atteindre en 2020.

En ce qui concerne plus particulièrement le taux d'emploi des seniors, il faut souligner que des améliorations notables ne pourront être atteintes qu'au prix d'un travail de longue haleine et d'un changement de mentalité, notamment au niveau de la gestion des ressources humaines dans les entreprises. Trop souvent on constate à ce niveau un état d'esprit général défavorable aux seniors, empreint de préjugés et de rigidités empêchant leur maintien ou le retour dans l'emploi. Il ressort de différentes interventions que l'Etat devrait développer et favoriser des modèles de transition flexible entre vie active et retraite et continuer ainsi à valoriser les compétences et l'expérience des travailleurs de cette catégorie d'âge dans l'intérêt général de l'économie.

L'instauration progressive d'une mentalité plus ouverte aux travailleurs seniors doit impérativement passer par la responsabilisation des entreprises, en particulier au niveau du management des ressources humaines. Il ne semble guère opportun d'imposer des plans seniors, mais il faudra convaincre les responsables que le maintien dans l'emploi de travail seniors, suivant des modèles à développer, est dans l'intérêt même des entreprises. A contrario, écarter prématurément et sans motif objectif des seniors peut être préjudiciable à l'entreprise. Le tutorat permettant à des travailleurs seniors de "chapeauter" de jeunes recrues dans les entreprises pourrait être un modèle utile dans ce contexte.

La commission s'interroge également sur les possibilités d'une meilleure reconnaissance d'activités non directement prises en compte dans le recensement des données statistiques du marché de l'emploi, mais dont la valeur sociale est considérable. Il s'agit en particulier des activités d'éducation d'enfants au foyer familial et de soins prodigués à des membres de famille. Il importera de voir de quelle façon ces contributions importantes à la cohésion sociale pourraient bénéficier de la reconnaissance qui leur est due, ceci au plan de la sécurité sociale et aussi par le biais d'une offre de formation continue censée maintenir le contact des intéressés avec le monde du travail.

La discussion sur ce point peut même être élargie à la question de savoir de quelle façon la plus-value résultant de ce genre d'activités ou d'activités de bénévolat en général peut ou doit être prise en compte dans les calculs macro-économiques concernant la richesse sociale et le PIB d'un pays.

\*

Le secrétaire de la commission est chargé d'établir un projet de prise de position sur base des observations formulées au cours de la présente réunion. Ce projet sera soumis aux membres de la commission pour approbation dans le cadre d'une procédure de consultation écrite.

Luxembourg, le 11 mars 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

13



## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 23 septembre 2010

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 5 juillet 2010
2. Mesures à prendre contre le harcèlement moral sur le lieu de travail
  - a) Demande du groupe parlementaire DP
  - b) 4979 Proposition de loi relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
    - Auteur: M. Lucien Lux
3. Etat actuel d'avancement des principaux dossiers et organisation des travaux
4. 6179 Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail
  - Désignation d'un rapporteur
  - Présentation du projet de loi

\*

Présents : M. André Bauler, M. Fernand Etgen, M. Léon Gloden, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz, M. Lucien Weiler

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration  
M. Gary Tunsch et Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi  
M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

**1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 5 juillet 2010**

Le procès-verbal de la réunion du 5 juillet 2010 est approuvé.

**2. Mesures à prendre contre le harcèlement moral sur le lieu de travail**

**a) Demande du groupe parlementaire DP**

**4979 Proposition de loi relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail**

Le président M. Lucien Lux retrace succinctement les antécédents ayant abouti à l'inscription du problème du harcèlement moral sur le lieu de travail à l'ordre du jour de la présente réunion.

En date du 1<sup>er</sup> juillet 2010, M. André Bauler, en rendant attentif aux conséquences économiques et sociales du phénomène du mobbing, a demandé au nom du groupe parlementaire DP d'entendre le Ministre du Travail et de l'Emploi en ses explications sur le sujet. (Le volet harcèlement moral en milieu scolaire est traité séparément par la Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports).

A titre d'antécédents, il convient de citer:

- la proposition de loi 4979 relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail déposé le 4 juillet 2002 par M. Lucien Lux, proposition assez favorablement avisée par le Conseil d'Etat le 15 novembre 2005, mais ayant auparavant fait l'objet d'une prise de position plus réservée du Gouvernement (4 novembre 2002), déconseillant à ce stade une intervention législative répressive;

- une convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part. Cette convention a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 afin de transposer au Luxembourg l'accord-cadre autonome européen sur le harcèlement moral et la violence au travail; (Mémorial A n° 3 du 13 janvier 2010);

- des réponses ministérielles à des questions parlementaires de M. Marc Spautz;

- une prise de position conjointe de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers et de la Chambre des salariés sur la proposition de loi 4979, estimant qu'il est à ce jour prématuré de légiférer alors qu'il convient d'attendre l'évaluation de la convention précitée. Les chambres professionnelles en question rendent attentif au fait que la convention elle-même prévoit une évaluation définitive après une période d'application de 5 ans, donc au plus tôt en 2014.

- en sens contraire, une prise de position de la Mobbing asbl soulignant la nécessité d'une intervention législative dans le domaine du harcèlement moral.

Dans son intervention, le représentant du groupe parlementaire DP souligne qu'à ce stade son groupe, face à un phénomène qui semble toujours gagner en gravité, tend à privilégier la voie d'un renforcement de l'information et de la sensibilisation des acteurs concernés ainsi que de mesures préventives. A cet égard, il conviendrait de regrouper les services existants dans une instance de premier accueil. Par ailleurs, il s'agit de concrétiser un plan d'action

annoncé en 2009. Même s'il n'y a pas lieu de s'engager trop hâtivement dans la voie législative, il est cependant utile d'étudier d'ores et déjà le phénomène en droit comparé, notamment les législations belge et française, et de tirer en temps utile les conclusions quant à l'opportunité d'une intervention législative dans notre pays.

M. le Ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit souligne que l'asbl Mobbing, subventionnée par son département, a la mission de sensibiliser les différents acteurs au sein des entreprises. Cette prise de conscience générale de la nécessité d'une lutte efficace contre le harcèlement moral s'est concrétisée dans la convention précitée du 15 décembre 2009 par laquelle les partenaires sociaux se sont engagés à thématiser le sujet au niveau des entreprises, à prendre des mesures de prévention et à élaborer une procédure de gestion des problèmes de harcèlement.

Dans la mesure où l'ITM a compétence en matière de conditions de travail, elle a un rôle à assumer dans le présent domaine. Toutefois elle n'a été saisie jusqu'à présent que de peu de plaintes, ce qui est certainement, entre autres, dû aux difficultés inhérentes à la définition même du phénomène et à la qualification des faits.

A relever que s'il n'y existe pas à l'heure actuelle de définition légale proprement dite du harcèlement moral en général, il en est autrement pour ce qui concerne certains aspects particuliers tels que le harcèlement sexuel ou encore le "stalking" qui constituent dorénavant des infractions sanctionnées par le Code pénal.

Selon M. le Ministre, la constatation que le phénomène du mobbing a tendance à s'amplifier, bien qu'elle ne puisse être prouvée par des données chiffrées, doit être mise en relation avec la dégradation générale du climat de travail dans un contexte de crise économique.

L'argumentation comme quoi une interdiction légale du mobbing serait de toute façon superfétatoire alors qu'elle ne ferait pas disparaître le phénomène, est inopérante car basée au départ sur une erreur de logique. En effet, par exemple, la répression pénale de l'homicide n'a pas non plus pu faire disparaître cette infraction sans que pour autant personne ne viendrait à l'idée de remettre en question le bien-fondé de cette interdiction.

Il s'ensuit que la piste d'une intervention législative générale n'est certainement pas à négliger a priori, quitte à permettre auparavant à la convention récente de prouver son efficacité et de procéder à une évaluation y relative après un certain temps d'application.

Les deux approches - évaluation de la convention et préparation d'une intervention législative - ne s'excluent d'ailleurs pas et peuvent être poursuivies parallèlement. Entre-temps, il peut être utile d'étudier les expériences faites dans les pays ayant légiféré (Belgique, France), notamment au regard de l'application jurisprudentielle des textes légaux et aux avantages que les salariés victimes de situations de mobbing peuvent en tirer.

Concrètement, il est donc proposé de prévoir une double démarche, à savoir:

- attendre le moment utile (au plus tôt janvier 2011) pour procéder à une première évaluation intermédiaire et provisoire de la convention entre partenaires sociaux déclarée d'obligation générale et favoriser à la fois la sensibilisation et le recours à des instances de consultation précontentieuses;

- constituer un dossier préparatoire pré législatif comportant l'examen en droit comparé du phénomène et les conséquences à en tirer quant à d'éventuelles adaptations du texte de la proposition de loi 4979 qui pourrait ensuite fournir la base d'une éventuelle instruction législative dans ce domaine. Il est en effet remarquable que ce texte ait fait l'objet d'un avis assez positif du Conseil d'Etat, généralement prudent dans ce genre de sujets.

Enfin, il ne faut négliger que dans le secteur public le problème a été résolu par l'introduction de dispositions légales dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat (article 32) respectivement des fonctionnaires communaux.

Au cours d'un bref échange de vues, la commission évoque la possibilité juridique, en l'état actuel du droit, pour le salarié de saisir les tribunaux compétents d'une plainte s'il se considère victime d'un harcèlement moral.

L'ITM a fait état d'un nombre relativement faible de 15 cas de mobbing dont elle a été saisie. Toutefois ces interventions n'ont en général pas dépassé le stade de doléances plus ou moins précises. En général des salariés concernés ont hésité à s'engager dans la voie d'une plainte au sens juridique proprement dite, souvent par crainte de subir des désavantages auprès de l'employeur.

La base juridique d'une plainte pourrait être fournie par les obligations incombant à l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, ce dernier volet englobant la santé psychique. Or le salarié victime de mobbing risque précisément de voir sa santé psychique lésée.

Il est encore relevé que la définition et l'interdiction légale du harcèlement moral aurait certes l'avantage d'objectiver les normes à respecter, étant entendu cependant qu'une telle "consécration légale" devrait apporter un surplus de sécurité juridique par rapport à la situation actuelle. Il est déconseillé de prévoir un renversement de la charge de la preuve, mécanisme juridique qui en pratique va de pair avec des difficultés inextricables et ne facilite certainement pas la recherche de la vérité.

La commission reviendra début 2011 sur le sujet, sur base du dossier précité à constituer par le Ministère du Travail et de l'Emploi.

### **3. Etat actuel d'avancement des principaux dossiers et organisation des travaux**

Il est renvoyé à cet égard à l'état des travaux actualisé figurant en annexe.

En ce qui concerne plus particulièrement la réforme de l'ADEM, M. le Ministre remarque que l'élaboration du projet de loi se trouve en cours de finalisation. Sous réserve que le Conseil de Gouvernement donne son accord, le projet pourrait être déposé fin octobre à la Chambre des Députés.

Entre-temps, il a été désignée au sein de l'ADEM une équipe d'agents motivés chargée de faire valoriser d'ores et déjà les ressources humaines en place respectivement les engagements nouveaux au nombre de 36 conseillers professionnels. Ces derniers ont été engagés sous le statut d'employés de l'Etat et n'ont pas été recrutés selon la procédure ordinaire, mais sur base de leurs expériences dans le monde professionnel, utiles et indispensables à leur tâche au sein de l'ADEM.

Il est important de comprendre que la réforme de l'ADEM ne saurait se résumer dans les seules mesures légales prévues par le projet de loi. Au contraire, d'ores et déjà des objectifs clairs et précis ont été formulés afin de permettre à l'équipe de pilotage de traduire en pratique les approches et concepts inhérents à la réforme. Il en est ainsi p.ex. en ce qui concerne la collaboration avec les communes et les entreprises. Le renforcement de cette collaboration devra dorénavant entrer dans une culture générale nouvelle, imprégnée par la volonté d'améliorer le service dans l'intérêt des "clients" de cette administration. La loi de

réforme a son importance, mais le succès effectif de la réforme se décidera sur le terrain et il devra être évalué en fonction des objectifs à atteindre.

M. le Ministre fournit encore quelques explications concernant les locaux, nouveaux et rénovés, de l'ADEM dans les localités de Differdange, Dudelange, Wasserbillig, Esch-sur-Alzette et Luxembourg-Ville.

Il est retenu que la commission reviendra au dossier, soit juste avant soit immédiatement après l'adoption du projet de loi par le Conseil de Gouvernement pour une présentation officielle par le Ministre du Travail et de l'Emploi.

En ce qui concerne les mesures législatives récentes en faveur de l'emploi des jeunes (loi du 11 novembre 2009), il est remarqué que le recul en temps est actuellement encore insuffisant pour pouvoir procéder à une évaluation concluante.

La Chambre des Députés sera saisie en octobre prochain d'un projet de loi proposant la prolongation pour une durée d'un an des mesures en question.

4. **6179** **Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail**

M. Roger Negri est désigné comme rapporteur du projet de loi.

Pour la présentation du projet de loi par le représentant du Ministre du Travail et de l'Emploi, il est renvoyé aux explications détaillées figurant à l'exposé des motifs.

La commission reviendra au projet de loi au moment où les avis du Conseil d'Etat et des chambres professionnelles seront disponibles. Il est annoncé que la Chambre des salariés s'exprimera probablement pour une extension du champ d'application personnel du projet à l'ensemble du personnel ferroviaire.

Luxembourg, le 12 octobre 2010

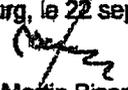
Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

Annexe: Etat des travaux

Transmis pour information aux membres de la Commission du Travail et de l'Emploi

Luxembourg, le 22 septembre 2010

  
Martin Bisenius

Secrétaire de la Commission du Travail et de l'Emploi

## **Commission du Travail et de l'Emploi**

### **ETAT DES TRAVAUX**

*(22/09/2010)*

#### **I) Travaux législatifs**

##### **a) Projets de loi**

**6179** **Projet de loi portant:** 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail

- *déposé le 20 août 2010; rapporteur à désigner*
- *figure à l'ordre du jour de la réunion du 23 septembre 2010 pour une présentation générale*

##### **b) Propositions de loi**

#### **Extrait du Règlement de la Chambre des Députés**

*Art. 56.- Chaque député a le droit de faire des propositions de loi.*

*Art. 57.- Le député qui veut faire une proposition de loi la signe et la dépose sur le bureau de la Chambre.*

*Art. 58.- (1) La Chambre décide de la recevabilité d'une proposition de loi sur proposition de la Conférence des*

*Présidents. (2) Si la proposition de loi est déclarée recevable, elle est imprimée et distribuée. 23*

*Art. 59.- La proposition de loi est transmise au Gouvernement qui peut rendre un avis et elle est renvoyée par la Conférence des Présidents à une commission.*

*Art. 60.- La proposition de loi figure à l'ordre du jour d'une réunion de commission et ensuite d'une séance publique dans un délai de 6 mois après le dépôt.*

*Art. 61.- (1) La proposition de loi est présentée et discutée en séance publique quant à la poursuite de la procédure législative. (2) Le temps de parole est de 10 minutes pour l'auteur de la proposition de loi, pour le Gouvernement ainsi que pour chaque groupe politique et de 5 minutes pour chaque sensibilité politique.*

*Art. 62.- A l'issue de la discussion, la Chambre se prononce par un vote sur la poursuite de la procédure législative.*

*Art. 63.- (1) Si la Chambre se prononce en faveur de la poursuite de la procédure législative de la proposition de loi, celle-ci est renvoyée par la Conférence des Présidents pour examen à une commission conformément aux dispositions des alinéas 2 et 4 de l'article 55. La proposition de loi est également transmise au Conseil d'Etat et aux chambres professionnelles concernées pour avis. (2) Si la Chambre se prononce en défaveur de la poursuite de la procédure législative de la proposition de loi, celle-ci est classée sans suites.*

*Art. 64.- Ne peuvent être réintroduites au cours d'une même session les propositions que la Chambre a classées sans suites ou qu'elle n'a pas adoptées....*

**4979** Proposition de loi relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail - Auteur: M. Lucien Lux

- prise de position du Gouvernement du 4 novembre 2002; avis du CE du 15 novembre 2005
- figure à l'ordre du jour de la réunion du 23 septembre 2010

**6086** Proposition de loi concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs - Auteur : M. André Hoffmann

- a été examinée au cours de la réunion du 20 mai 2010

## **II) Débats et sujets généraux**

### **- Réforme de l'ADEM**

- \* Echange de vues avec M. le Ministre du Travail et de l'Emploi dans la réunion du 23 novembre 2005
- \* présentation de l'audit OCDE dans la réunion du 1er février 2006
- \* présentation du rapport d'activités 2005 de l'ADEM dans la réunion du 25 avril 2006
- \* Echange de vues avec le Médiateur sur ses recommandations concernant l'ADEM dans la réunion du 14 novembre 2006
- \* Présentation du rapport d'activités 2006 de l'ADEM dans la réunion du 20 mars 2007
- \* Présentation de la réorganisation de l'ADEM en vue de l'application du projet 5611 dans la réunion du 3 juillet 2007.
- \* Présentation de l'audit réalisé par l'OCDE le 25 septembre 2007
- \* Visite de l'ADEM par la Commission du Travail et de l'Emploi le 13 janvier 2009
- \* Rapport pour avis adopté par la Commission du Travail et de l'Emploi le 3 février 2009, suite au rapport d'activités du Médiateur (2007/2008) – doc.parl. 5998-1
- \* Projet de réforme en cours d'élaboration

### **III) Dossiers européens**

- a) Le Ministre du Travail et de l'Emploi a régulièrement informé la commission sur l'état d'avancement des principaux dossiers européens, dont le plus important à l'heure actuelle est la proposition de directive modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (question de l'opt-out).

Des réunions sur les dossiers européens ont eu lieu les 11 janvier 2006, les 6 et 28 mars 2006, les 13 et 20 juin 2006, le 19 septembre 2006, le 7 novembre 2006, le 30 janvier 2007, le 10 juillet 2007, le 12 février 2008, le 17 juin 2008, le 3 mars 2009, le 12 novembre 2009 et le 20 mai 2010.

\*

- b) La Commission examine aussi régulièrement l'état d'avancement de la transposition des directives ressortissant de la compétence du Ministère du Travail et de l'Emploi. (voir *liste ci-dessous*)

\*

#### **Documents européens récents renvoyés à la Commission du Travail et de l'Emploi**

##### **COM (2010) 110**

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS

Politique de cohésion: rapport stratégique 2010 sur la mise en œuvre des programmes 2007-2013

##### **COM (2010) 135**

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS

Programme de travail de la Commission pour 2010

Le moment d'agir

##### **COM (2010) 106**

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS

Révision de la directive sur le temps de travail

**COM (2010) 2020**

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION EUROPE 2020 - Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive**

**COM (2009) 639**

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION - Messages clés du rapport L'emploi en Europe de 2009**

**Les documents COM ci-dessus énoncés ont été examinés au cours de la réunion du 20 mai 2010 et, à ce stade, n'ont pas donné lieu à observations particulières de la Commission du Travail et de l'Emploi**

**COM (2010) 379**

**Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier**

**SEC(2010) 887: IMPACT ASSESSMENT**

**SEC(2010) 888 : RÉSUMÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT**

6179

**MEMORIAL**  
Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 119**

**10 juin 2011**

---

**Sommaire**

**SECTEUR FERROVIAIRE – PROTECTION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS MOBILES**

**Loi du 2 juin 2011 portant**

- 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**

**2. modification du Code du travail . . . . . page 1802**

**Loi du 2 juin 2011 portant**

- 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire;**
- 2. modification du Code du travail.**

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 10 mai 2011 et celle du Conseil d'Etat du 17 mai 2011 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Article unique.** Le titre premier du Livre II du Code du travail est complété par un nouveau chapitre V de la teneur suivante:

**«Chapitre V. Durée de travail des salariés chargés des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train.**

**Art. L. 215-1.** Le présent chapitre s'applique, en général, à tous les salariés chargés respectivement des fonctions de conduite d'un engin de traction sur rail ou d'accompagnement d'un train, désignés ci-après respectivement «conducteur(s)» et «personnel d'accompagnement», et occupés par une entreprise de transport par rail établie au Luxembourg ou exerçant son activité sur le réseau ferroviaire luxembourgeois.

Il fixe, en particulier, les conditions de travail des salariés mobiles des chemins de fer affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière effectués par des entreprises ferroviaires à l'exception du trafic de passagers transfrontaliers local et régional, et qui dépassent d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise.

**Art. L. 215-2.** Au sens du présent chapitre on entend par:

- (1) jour: la journée de calendrier comptée de zéro à vingt-quatre heures;
- (2) jour de travail: l'amplitude et le repos journalier adjacent;
- (3) amplitude ou tour de service: le temps compris entre le début et la fin du travail journalier, elle comprend les heures de travail, les périodes de réserve à disposition et les coupures;
- (4) grande distance: tout trafic transfrontalier nécessitant, sans préjudice du paragraphe (2) de l'article L. 215-3, un repos journalier hors résidence;
- (5) services d'interopérabilité transfrontalière: tout trafic, à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, dépassant d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l'entreprise ferroviaire;
- (6) repos journalier: le temps compris entre deux amplitudes consécutives, abstraction faite, le cas échéant, des périodes de repos hebdomadaire ou de compensation intercalées entre lesdites amplitudes;
- (7) durée de travail: le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur;
- (8) temps de conduite sur rail: la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin, il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction;
- (9) réserve à disposition: une période de simple présence pendant laquelle le salarié est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à respectivement exécuter ou à reprendre à tout moment ses obligations de service;
- (10) coupures: des interruptions de service pendant lesquelles le salarié peut disposer librement de son temps;
- (11) période de travail: les tours de service assurés entre deux repos hebdomadaires;
- (12) repos hebdomadaire: un repos accordé consécutivement à une période de travail en vertu de la semaine de travail de quarante heures réparties sur cinq jours;
- (13) tour de nuit: un tour de service tombant dans une période déterminée de la nuit;
- (14) cycle d'alternance ou roulement: la période pendant laquelle tous les salariés occupés à un même roulement passent alternativement par les tours de service prévus à ce roulement.

**Art. L. 215-3.** (1) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (2) ci-après, la durée de l'amplitude ne doit pas être inférieure à six heures et ne doit normalement pas dépasser dix heures.

(2) Toutefois, elle peut être portée à quatorze heures pour les tours de service «grande-distance» comprenant des trajets de retour effectués haut-le-pied comme voyageur en dehors du roulement normal qui ne peut dépasser dix heures.

(3) Pour les conducteurs, le maximum de l'amplitude planifiée est fixé à huit heures pour le tour de service de nuit. Si, à la suite de retards ou d'imprévus, l'amplitude dépasse huit heures, le conducteur bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps presté au-delà de huit heures.

En cas de concours de ce cas de figure avec celui prévu au paragraphe (2) de l'article L. 215-9, le conducteur concerné bénéficiera de celle des deux dispositions qui est la plus favorable dans son chef.

(4) En principe, les tours de service entre deux repos hebdomadaires ne doivent pas excéder le nombre de sept. Toutefois, ce nombre peut être porté à huit pour des raisons de service pour le personnel d'accompagnement.

Dans deux périodes consécutives, situées chacune entre deux repos hebdomadaires, il ne doit pas y avoir plus de quinze tours de service.

**Art. L. 215-4.** (1) La durée normale du repos journalier est fixée à quatorze heures.

(2) Par dérogation aux paragraphes (1) et (3), la durée du repos journalier peut être réduite à un minimum

- a) de neuf heures consécutives pour les tours de service grande-distance prévoyant que le repos journalier est pris hors résidence,
- b) de treize heures consécutives, une fois entre deux repos hebdomadaires et trois fois au plus au cours respectivement d'un mois ou de la période de référence de quatre semaines prévue au paragraphe (3) de l'article L. 215-5.

(3) La durée planifiée entière du repos journalier hors résidence et des tours de service adjacents ne doit pas dépasser

- vingt-huit heures si le repos a une durée de neuf heures,
- vingt-neuf heures si le repos a une durée de dix heures,
- trente heures si le repos a une durée égale ou supérieure à onze heures.

Si pour des raisons de service, les limites de respectivement vingt-huit, vingt-neuf ou trente heures ne peuvent être respectées, le salarié bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps de dépassement.

(4) Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence.

**Art. L. 215-5.** (1) En dehors des prestations effectives de service, comptent comme travail

- la réserve à disposition;
- les temps nécessaires alloués pour les différentes prestations à la prise et à la fin du service.

(2) Ne sont pas considérés comme service et partant ne comptent pas comme travail

- sans préjudice des dispositions du paragraphe (4) de l'article L. 215-7, la durée des coupures;
- le temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage;
- la durée des trajets effectués entre le domicile et le lieu de la prise de service, service d'attache ou lieu de rassemblement, et vice-versa.

(3) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (4) et (5) suivants, la durée de travail normale est de huit heures par jour et ne peut excéder une moyenne de quarante heures par semaine calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives.

(4) La durée de travail journalière maximale est de dix heures, sous réserve du respect de la moyenne de huit heures par jour et de quarante heures par semaine telle que définie au paragraphe (3) ci-dessus.

(5) Le maximum du travail par semaine est de quarante-huit heures.

Toutefois, si par le concours de circonstances imprévues les quarante-huit heures planifiées sont dépassées, le salarié concerné doit assurer son service jusqu'au moment de sa relève officielle, sans qu'elles puissent pour autant être bonifiées additionnellement comme heures supplémentaires au sens du paragraphe (1) de l'article L. 215-9.

(6) Par semaine au sens des paragraphes (3), (4) et (5), il y a lieu d'entendre chacune des quatre périodes isolées de sept jours de la période de référence visée au paragraphe (3).

(7) Au cas où des raisons de service nécessitent un décalage du début du service au-delà de quatre heures, le salarié concerné a droit à une compensation en nature correspondant à cent pour cent du temps de décalage.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 215-9 et n'est due qu'aux salariés, qui effectuent bénévolement des tours de service sans que le préavis réglementaire n'ait été observé.

**Art. L. 215-6.** (1) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 215-3, la durée du temps de conduite sur rail ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers.

(2) La durée du temps de conduite sur rail maximale par période de deux semaines est limitée à quatre-vingt heures.

(3) Sans préjudice des dispositions des paragraphes (5) et (7) suivants, la durée planifiée du temps de conduite ininterrompue sur rail ne peut pas dépasser cinq heures, sauf pour la durée du trajet encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train.

(4) Tous les tours de service des conducteurs doivent prévoir une pause de vingt-cinq minutes située entre deux trains consécutifs et comprenant le temps prévu pour le changement d'engin, sans prestation de manœuvre, ou de poste. Si des contraintes de service ne permettent pas de planifier la pause telle que définie ci-devant dans un ou plusieurs tours de service, ceci est à considérer comme dérogation aux conditions de travail.

(5) Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause des conducteurs sera d'au moins quarante-cinq minutes si l'amplitude planifiée dépasse huit heures; elle sera d'au moins trente minutes si l'amplitude planifiée est inférieure ou égale à huit heures.

(6) Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause du personnel d'accompagnement sera de trente minutes si l'amplitude planifiée est supérieure à six heures.

(7) Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

**Art. L. 215-7.** (1) La coupure compte entièrement dans la durée de l'amplitude de service.

(2) Il ne peut y avoir plus d'une coupure dans un tour de service.

(3) La durée de la coupure ne peut ni être inférieure à soixante minutes, ni être supérieure à cent vingt minutes.

(4) Sont considérées comme travail les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixées de sept à neuf heures, de douze à quatorze heures et de dix-huit à vingt heures.

(5) En aucun cas la coupure ne peut servir de motif pour une prolongation de la durée de service.

**Art. L. 215-8.** (1) Le salarié dispose en moyenne d'autant de repos que l'année considérée compte de samedis et dimanches, dans le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaires. Dans toute la mesure du possible, il y a lieu de les liquider sous forme de repos double.

(2) Au cours respectivement d'un même mois ou de la période de référence de quatre semaines prévue au paragraphe (3) de l'article L. 215-5 il doit y avoir en principe quatre repos hebdomadaires isolés ou doubles qui sont fixés à l'avance au roulement.

En cas d'attribution d'un repos non fixé préalablement, le salarié concerné doit en être informé quarante-huit heures à l'avance.

(3) Exceptionnellement, sur demande des salariés ou si les nécessités de service l'exigent, des jours de repos hebdomadaire peuvent être déplacés, pourvu que les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 215-3, soient respectées et que le salarié intéressé en ait été informé dans le délai précité.

(4) Au cas où des raisons de service nécessitent la suppression d'un repos hebdomadaire planifié, sans qu'il soit possible d'en aviser le salarié concerné au moins quarante-huit heures avant le début prévu dudit repos, celui-ci a droit à une compensation en nature correspondant à 50% de la durée du travail presté.

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions du paragraphe (1) de l'article L. 215-9.

(5) Lorsqu'un repos hebdomadaire tombe sur deux journées, c'est la seconde qui compte comme journée de repos.

(6) En principe, la durée normale d'un repos isolé est de trente-huit heures et se compose d'un repos de vingt-quatre heures consécutives augmenté de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

(7) En principe, la durée normale d'un repos double est de soixante-deux heures et se compose de deux repos de vingt-quatre heures consécutives augmentés de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

(8) Si, en application du paragraphe (2) de l'article L. 215-6, la durée du repos journalier est inférieure à quatorze heures, la durée du repos hebdomadaire, telle qu'elle est fixée aux deux paragraphes précédents, peut être réduite de deux heures au maximum.

(9) Les repos visés au paragraphe (6) commenceront au plus tard à vingt et une heures et prendront fin au plus tôt à six heures. Les repos visés au paragraphe (7) commenceront au plus tard à vingt-deux heures et prendront fin au plus tôt à cinq heures.

(10) Annuellement dix-sept de ces repos doivent tomber sur un dimanche.

(11) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (10), les repos hebdomadaires accordés aux salariés effectuant des parcours à grande distance sont liquidés de façon à ce qu'ils bénéficient

- par période de sept jours, d'au moins un repos isolé: dans les roulements des salariés visés par le présent paragraphe, le nombre des tours de service entre deux repos hebdomadaires de toute période comprenant effectivement une prestation grande-distance telle que définie à l'article L. 215-2 ne doit pas excéder six;
- annuellement, de douze repos doubles comprenant le samedi et le dimanche;
- annuellement, de douze repos doubles sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

(12) Les repos hebdomadaires et/ou les repos de compensation peuvent être combinés jusqu'à concurrence de trois au maximum, avec une durée normale de quatre-vingt-six heures et une durée minimale de quatre-vingt-quatre heures. Il ne peut être dérogé à la présente disposition que sur demande expresse du salarié concerné.

(13) En cas de congé de maladie, les repos hebdomadaires initialement prévus pour cette période suivant le roulement respectif sont considérés comme pris.

(14) Les salariés peuvent disposer librement de leur temps pendant leur repos.

**Art. L. 215-9.** (1) Est à considérer comme heure supplémentaire toute heure travaillée au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine en moyenne pendant une période de référence visée à l'article L. 215-5, paragraphe (3) ou une période fixée conventionnellement.

(2) Sans préjudice des dispositions du paragraphe (1), est à considérer comme travail supplémentaire toute prestation d'un salarié effectuée au-delà de la durée programmée du tour de service, abstraction faite d'un temps de carence de quinze minutes.

(3) Les heures supplémentaires peuvent être liquidées par fractions inférieures à huit heures.

**Art. L. 215-10.** (1) Est considéré comme tour de nuit:

a) pour les conducteurs, tout tour qui empiète sur la période comprise entre une et quatre heures, sous réserve que le tour de service qui commence entre trois et quatre heures comporte des prestations effectives de conduite ou de manœuvres prévues selon les documents horaires endéans cette période,

b) pour le personnel d'accompagnement, tout tour qui empiète sur la période de une à trois heures.

(2) En principe, les roulements ne peuvent comprendre pour un même salarié plus de quatre tours de nuit consécutifs. Toutefois, pour des raisons d'organisation rationnelle du service, cette limite peut être relevée à cinq.

(3) Le nombre total des tours de nuit d'un roulement ne doit pas excéder, pour un même salarié, le tiers du nombre des jours de travail du cycle.

(4) Pour les conducteurs, la limite fixée au paragraphe (3) est portée à 50% de tous les tours de service dans les roulements comportant des tours de service évoluant sur grande distance.

(5) Tout service doit être organisé de manière à ne pas comprendre deux périodes de travail consécutives comportant chacune de façon prépondérante des tours de nuit.

(6) Il n'y aura pas de prise de service entre vingt-trois et trois heures, sauf pour les parcours à grande distance, où ces limites sont fixées à vingt-quatre et trois heures. Si pour des raisons de service, ces conditions ne peuvent pas être respectées sur les parcours à grande distance, le salarié bénéficiera d'une compensation en nature égale à 50% du temps presté avant trois heures.

**Art. L. 215-11.** (1) Pour chaque entreprise et partie d'entreprise il est établi des roulements tels que définis ci-après qui indiquent par ordre de succession les différents tours de service.

(2) Les roulements sont établis en conformité avec les dispositions du présent chapitre et mentionnent:

- soit le numéro du train ou la nature du service;
- la catégorie de salariés;
- la durée du service par jour et par roulement avec indication de l'heure de la prise et de la fin de service;
- la durée de l'amplitude;
- la durée du travail;
- la durée des repos;
- la durée des coupures;
- la durée de la réserve à disposition;
- le distributeur de service;
- le cycle d'alternance;
- la date de mise en vigueur.

(3) Les roulements et tous documents relatifs au service des salariés sont à tenir à la disposition du ministre ayant le travail dans ses attributions.

(4) Les roulements doivent être établis de manière que les dimanches de repos soient équitablement répartis sur toute l'année entre les divers salariés.

**Art. L. 215-12.** Les infractions aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.»

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

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Immigration,*  
**Nicolas Schmit**

Château de Berg, le 2 juin 2011.  
**Henri**

*Le Ministre du Développement durable  
et aux Infrastructures,*  
**Claude Wiseler**

Doc. parl. 6179; sess. ord. 2009-2010 et 2010-2011; Dir. 2005/47/CE.