N° 7890

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

P R O J E T D E L O I

portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

* * *

(Dépôt: le 28.9.2021)

SOMMAIRE:

		page
1)	Arrêté Grand-Ducal de dépôt (27.9.2021)	1
2)	Exposé des motifs	2
3)	Texte du projet de loi	2
4)	Commentaire des articles	3
5)	Fiche financière	5
6)	Texte coordonné	5
7)	Fiche d'évaluation d'impact	18

*

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'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion.

Palais de Luxembourg, le 27 septembre 2021

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire,
Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Face au développement de la digitalisation et la généralisation des outils informatiques au cours des dernières années, le Gouvernement en place a retenu, dans le programme de coalition pour la période de 2018 à 2023, qu'en matière de télétravail, l'accord interprofessionnel de 2003 devra être réévalué et le droit à la déconnexion sera établi.

En septembre 2020, le Conseil Economique et Social (« CES ») a adopté son avis relatif au télétravail qui a permis aux partenaires sociaux de signer un nouvel accord interprofessionnel en date du 20 octobre 2020, qui fût déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Le droit à la déconnexion ayant été volontairement laissé de côté dans ce premier avis, puisqu'il dépasse le cadre du seul télétravail, les partenaires sociaux, réunis avec les représentants du Gouvernement dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), ont retenu que le sujet de la déconnexion pourrait être traité par le CES par le biais d'un deuxième avis.

Dès le début des discussions, l'objet de cet avis a été d'essayer de faire une proposition de texte susceptible d'inscrire expressément le droit à la déconnexion dans le droit du travail luxembourgeois.

En effet, jusqu'à présent, le droit luxembourgeois ne règle ce droit que de manière indirecte en imposant notamment le respect des règles protectrices du salarié en matière de durée du travail et d'une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés.

Afin de remédier à la situation actuelle, le présent projet, qui se base dès lors largement sur l' avis tripartite susmentionné, propose de compléter la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter, d'introduire une nouvelle section 8 au Chapitre II, du Titre premier, du Livre III du Code du travail intitulée « Le respect du droit à la déconnexion » incluant des sanctions administratives pouvant être prononcées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

De même, il contient des modifications législatives très ponctuelles, qui sont destinées à assurer une meilleure application du nouveau dispositif par l'implication des partenaires sociaux.

*

TEXTE DU PROJET

Art. 1er. A l'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1er, du Code du travail, il est ajouté un nouveau point 5 de la teneur suivante :

« ; 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

Art. 2. Au Livre III, Titre premier, Chapitre II, du même code, est ajouté une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

« Section 8. – Le respect du droit à la déconnexion

Art. L. 312-9. Lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur doit être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en question concernant, le cas échéant, les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation et des modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Ce régime spécifique peut notamment être défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. En l'absence d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, le régime spécifique est à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe.

Dans ce cas, l'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9.

Art. L. 312-10. Toute infraction aux dispositions de la présente section est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines qui en fixe le montant en prenant en compte les circonstances et la gravité du manquement, ainsi que le comportement de son auteur après constatation de l'infraction par un membre de l'inspectorat du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »

Art. 3. L'article L. 414-3, du même code, est complété par un nouveau paragraphe 6 de la teneur suivante :

« (6) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

Art. 4. L'article L. 414-9, du même code, est complété par un point 8 de la teneur suivante :

« 8. l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

Art. 5. L'article L. 312-10, du même code, entre en vigueur un an après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Pour les entreprises couvertes par une convention collective ou un accord subordonné, visés au Titre VI du Livre premier du Code du travail, l'article L. 312-10 entre en vigueur trois ans après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1er : Ajout du nouveau point 5

L'article 1er du projet ajoute à l'alinéa 1er du paragraphe 4 de l'article L. 162-12 du Code du travail, un nouveau point 5 pour inclure « les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail » dans la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter et dont le résultat doit obligatoirement être consigné dans les dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné.

Ainsi, dans les entreprises qui sont couvertes par une convention collective ou un accord subordonné, les représentants du personnel et les syndicats impliqués dans les négociations sont directement consultés dans le cadre de la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

Ad article 2 : Introduction de la nouvelle section 8 relative au respect du droit à la déconnexion

La nouvelle section 8, du Chapitre II, du Titre premier, du Livre III traitant de la protection, sécurité et santé des salariés, est intitulée « Le respect du droit à la déconnexion ».

Elle comporte deux nouveaux articles en vue de la mise en œuvre pratique de mécanismes qui favorisent le respect du droit à la déconnexion dans les entreprises dans lesquelles les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles et de sanctions adéquates.

1° *Le nouvel article L. 312-9*

Afin d'honorer l'accord qui a été trouvé entre les parties membres du CES, le nouvel article L. 312-9 reprend exactement les trois premiers alinéas de cet article tel que proposé dans l'avis sur « Le droit à la déconnexion ».

D'après cet avis « les mécanismes assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail doivent être adaptés aux spécificités et problématiques des entreprises concernées ».

Ainsi une entreprise pourrait par exemple retenir d'élaborer une charte ou d'organiser des séances d'information pour sensibiliser les salariés sur l'importance de la déconnexion et les guider quant au bon usage des outils numériques et des courriels.

De même elle pourrait décider de bloquer l'accès au serveur de l'entreprise pendant certaines plages horaires journalières et hebdomadaires ou demander aux salariés de laisser les outils numériques dans les locaux de l'entreprise lorsqu'ils quittent ceux-ci.

Dans ce contexte l'avis souligne qu'en toutes circonstances, l'entreprise sera libre de décider des mesures visant à faire respecter le droit à la déconnexion des salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles.

Aussi, ledit avis renseigne que « les partenaires sociaux considèrent qu'il convient d'impliquer les représentants du personnel dans la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. L'implication se ferait au niveau de la convention collective lorsque l'entreprise est couverte par une telle convention, les parties étant alors tenues de consigner le résultat des négociations collectives sur ce point qui serait ajouté à la liste prévue à l'article L. 162-12 (4) du Code du Travail. En l'absence de stipulation par voie de convention collective ou d'accord subordonné, la mise en place du régime de déconnexion se ferait après information et consultation de la délégation du personnel ou de commun accord avec celle-ci dans les entreprises d'au moins 150 salariés. A défaut de délégation du personnel, l'entrepreneur définit un tel régime et en informe les salariés. »

Le quatrième alinéa de l'article L. 312-9, tel que proposé dans l'avis en question, est repris au nouvel article L. 312-10 introduit par le présent projet.

2° *Le nouvel article L. 312-10* est relatif aux sanctions et prévoit une sanction administrative, à prononcer par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Cette sanction, qui est destinée à inciter les entreprises à se conformer à ces nouvelles dispositions en matière de sécurité et de santé au travail, peut être modulée pour tenir compte des circonstances, dont par exemple la taille de l'entreprise, de la gravité du manquement, ainsi que du comportement spécifique de l'entreprise.

Les critères sur base desquels le Directeur de l'Inspection fixe le montant de l'amende sont ceux énumérés à l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 614-13 faisant partie du chapitre IV du Titre Premier du Livre VI du Code du travail qui est relatif aux compétences de l'Inspection du travail et des mines.

Ad. Article 3 : information et consultation

L'article 3 du présent projet complète l'article L. 414-3 qui fait partie de la section 2 « information et consultation sur la vie de l'entreprise » du Chapitre relatif aux attributions de la délégation du personnel.

En effet, il ajoute un point supplémentaire à la liste des obligations de l'employeur dans le contexte de l'information et la consultation sur la vie de l'entreprise qui doit avoir lieu dans toutes les entreprises occupant 15 salariés au moins.

Ce point supplémentaire oblige expressément l'employeur à informer et à consulter la délégation avant d'introduire ou de modifier un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail au niveau de l'entreprise. Il inscrit ainsi l'obligation de l'employeur, prévue de manière plus générale à l'alinéa 3 du nouvel article L. 312-9, directement dans le dispositif relatif aux attributions de la délégation du personnel afin d'éviter tout équivoque à ce sujet.

Ad. Article 4 : codécision

L'article 4 du présent projet complète l'article L. 414-9 qui fait partie de la section 4 « participation à certaines décisions de l'entreprise » du Chapitre relatif aux attributions de la délégation du personnel.

En effet, il ajoute un point supplémentaire à la liste des décisions devant être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

En cas d'introduction ou de modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail au niveau de l'entreprise, l'employeur est ainsi expressément tenu de prendre ses décision d'un commun accord avec la délégation du personnel.

Ainsi, cette obligation de l'employeur, prévue de manière plus générale à l'alinéa 3 du nouvel article L. 312-9, est également directement inscrite dans le dispositif relatif aux attributions de la délégation du personnel en matière de codécision.

Ad. Article 5 : mise en vigueur

Dans le cadre de l'élaboration de l'avis du CES, sur lequel se base le présent projet, les partenaires sociaux se sont accordés que l'entrée en vigueur de la disposition relative aux sanctions, prévue dans la nouvelle section 8 introduite par l'article 2 du projet, devrait être différée d'une année à partir de l'entrée en vigueur du nouvel article L. 312-9 du Code du Travail afin de permettre aux entreprises de se conformer à cette nouvelle disposition.

De même les partenaires sociaux ont estimé qu'il est nécessaire de laisser davantage de temps aux entreprises couvertes par une convention collective pour mener les discussions dans le cadre de l'article L. 162-12 (4) du Code du Travail.

Pour ces entreprises l'article L. 312-10 du projet ne devrait être applicable que trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la loi introduisant le respect du droit à la déconnexion.

Pour tenir compte de ces remarques des partenaires sociaux, l'article 5 du projet prévoit une entrée en vigueur différée des dispositions du présent projet.

En effet, pour les entreprises soumises à une convention collective ou un accord subordonné, visés au Titre VI du Livre premier du Code du travail, l'article L. 312-10 relatif aux sanctions n'entre en vigueur que trois ans plus tard et pour les autres entreprises, cette date est décalée d'une année par rapport à la date de publication de la loi en projet.

Toutes les autres dispositions du projet entrent en vigueur en application des règles de droit commun.

*

FICHE FINANCIERE

Le présent projet de loi n'a pas d'implications directes sur le budget de l'Etat.

*

TEXTE COORDONNE

Texte coordonné relatif à l'article 1er

Section 8. – Contenu de la convention collective de travail

Art. L. 162-12. (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixent, sous peine de nullité:

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

(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article L. 162-7 déterminent notamment les conditions de travail dont les parties conviennent.

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

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

(3) Toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir:

1. des majorations pour travail de nuit qui ne peuvent être inférieures à quinze pour cent du salaire; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;

2. des majorations de salaire pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes;
4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés au paragraphe (2), peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants:

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

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

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

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

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

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

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

Texte coordonné relatif à l'article 2

Chapitre II.– Obligations des employeurs

Section 1. – Obligations générales des employeurs

Art. L. 312-1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Si un employeur fait appel, en application de l'article L. 312-3, paragraphe (3), à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.

Les obligations des salariés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

Tout employeur est tenu d'organiser ou de s'affilier à un service de santé au travail tel que prévu à l'article L. 321-1.

Art. L. 312-2. (1) Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

(2) L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe (1), premier alinéa, sur la base des principes généraux de prévention suivants:

1. éviter les risques;
2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
3. combattre les risques à la source;
4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
7. planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;
8. prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
9. donner les instructions appropriées aux salariés.

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

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

(4) Sans préjudice des autres dispositions du présent titre, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement:

1. évaluer les risques pour la sécurité et la santé des salariés, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail. A la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent: garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés, être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;
2. lorsqu'il confie des tâches à un autre salarié, prendre en considération les capacités de ce salarié en matière de sécurité et de santé;
3. lorsqu'il confie des tâches à un salarié engagé moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à sa disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre, assurer à ce salarié une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail compte tenu de sa qualification et de son expérience;
4. faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les salariés et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des salariés, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail;
5. prendre les mesures appropriées pour que seuls les salariés qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique;
6. informer le salarié engagé moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à sa disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre des risques qu'il encourt. Cette information doit notamment renseigner sur la nécessité de qualification ou des aptitudes professionnelles particulières, sur la surveillance médicale telle que prévue au titre II du présent livre et préciser les risques majorés spécifiques éventuels.

(5) Sans préjudice des autres dispositions du présent titre, lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs salariés respectifs et/ou leurs représentants.

(6) Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les salariés. Conformément à l'article L. 323-1, paragraphe (5), le coût du service national est couvert intégralement par des honoraires à charge de tous les employeurs optant pour le recours à ce service.

Section 2. – Services de protection et de prévention

Art. L. 312-3. (1) Sans préjudice des obligations visées aux articles L. 312-1 et L. 312-2, l'employeur désigne un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, ci-après appelés salariés désignés.

(2) Les salariés désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant du présent titre, les salariés désignés doivent disposer d'un temps approprié.

(3) Si les compétences dans l'entreprise ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou l'établissement.

(4) Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des salariés, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article L. 312-6.

(5) Dans tous les cas:

1. les salariés désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis;
2. les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis; et
3. les salariés désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise ou de l'établissement, ou des risques auxquels les salariés sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés, définit les capacités et aptitudes nécessaires et le nombre suffisant visés à l'alinéa précédent.

(6) La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs salariés, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit(soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise ou à l'établissement.

Le(s) salarié(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer pour autant que de besoin.

(7) Le(s) salarié(s) et/ou le(s) service(s) doit(vent) être informé(s) de l'affectation de salariés engagés moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre dans la mesure nécessaire pour leur permettre de s'occuper de manière adéquate de leurs activités de protection et de prévention à l'égard de tous les salariés dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur doit préciser à l'entreprise de travail intérimaire notamment la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres du poste de travail à pourvoir.

L'entreprise de travail intérimaire doit porter l'ensemble de ces éléments à la connaissance des salariés concernés.

(8) Les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe (1) sont déterminées par règlement grand-ducal.

Section 3. – Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des salariés, danger grave et immédiat

Art. L. 312-4. (1) L'employeur doit:

1. prendre en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes, et
2. organiser des relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

(2) En application du paragraphe (1), l'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des salariés, les salariés chargés de mettre en pratique ces mesures.

Les salariés doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériel adéquat, en tenant compte de la taille ou des risques spécifiques de l'entreprise ou de l'établissement.

(3) L'employeur doit:

1. informer le plus tôt possible tous les salariés qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection;
2. prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux salariés, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail;

3. sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

(4) Un salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice. La résiliation d'un contrat de travail effectué par un employeur en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(5) L'employeur fait en sorte que tout salarié, en cas de danger grave et immédiat, pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Son action n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence lourde.

Section 4. – Obligations diverses des employeurs

Art. L. 312-5. (1) L'employeur doit:

1. disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des salariés à risques particuliers;
2. déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser;
3. tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le salarié une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail;
4. établir, et communiquer dans les meilleurs délais à l'Inspection du travail et des mines, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses salariés.

(2) Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés définit, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe (1) sous les points 1 et 2.

Section 5. – Information des salariés

Art. L. 312-6. (1) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ou leurs représentants dans l'entreprise, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, reçoivent toutes les informations nécessaires concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures prises conformément à l'article L. 312-4, paragraphe (2).

(2) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe (1), destinées aux salariés en question.

(3) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, ou les délégués à la sécurité, aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction:

1. à l'évaluation des risques et aux mesures de protection prévues à l'article L. 312-5, paragraphe (1), points 1 et 2;
2. à la liste et aux rapports, prévus à l'article L. 312-5, paragraphe (1), points 3 et 4;
3. à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

Section 6. – Consultation et participation des salariés

Art. L. 312-7. (1) Les employeurs consultent les salariés, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, ou leurs représentants, et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique:

1. la consultation des salariés;
2. le droit des salariés ou de leurs représentants de faire des propositions;
3. la participation équilibrée, compte tenu du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(2) Les salariés ou les délégués à la sécurité et à la santé participent de façon équilibrée ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur:

1. toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
2. la désignation des salariés prévue à l'article L. 312-3, paragraphe 1er et à l'article L. 312-4, paragraphe 2 ainsi que sur les activités prévues à l'article L. 312-3, paragraphe 1er;
3. les informations prévues à l'article L. 312-5, paragraphe 1er et à l'article L. 312-6;
4. l'appel, prévu à l'article L. 312-3, paragraphe 3, le cas échéant, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise;
5. la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article L. 312-8.

(3) Les délégués à la sécurité et à la santé ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

(4) Les salariés visés au paragraphe 2 et les délégués à la sécurité et à la santé ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités respectives visées aux paragraphes 2 et 3.

(5) L'employeur est tenu d'accorder aux délégués à la sécurité et à la santé une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions découlant du présent titre. Les salariés ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément notamment au livre VI, titre Ier, à l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

Les représentants des salariés doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'Inspection du travail et des mines.

Section 7. – Formation des salariés

Art. L. 312-8. (1) L'employeur doit s'assurer que chaque salarié reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction, notamment sous forme d'informations et d'instructions, à l'occasion:

1. de son engagement;
2. d'une mutation ou d'un changement de fonction;
3. de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail;
4. de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Cette formation doit:

être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux, et

être répétée périodiquement si nécessaire.

(2) L'employeur doit s'assurer que les salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement aient bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise ou son établissement.

(3) (…) (supprimé par la loi du 23 juillet 2015)

(4) Les salariés désignés doivent suivre une formation appropriée et se soumettre périodiquement à une remise à niveau de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

(5) Les salariés occupant des postes à risques visés au point 2 de l'article L. 326-4, paragraphe (1), doivent suivre une formation appropriée complétée par une remise à niveau périodique de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé.

(6) Les coordinateurs en matière de sécurité et de santé, tels que définis à l'article L. 311-2, points 7 et 8, doivent être détenteurs d'un agrément délivré par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et spécifiant les activités de coordination qu'ils peuvent exercer.

L'agrément est délivré aux postulants

1. porteurs d'un des diplômes suivants: diplôme d'architecte ou d'ingénieur en génie civil, diplôme d'ingénieur industriel en génie civil ou d'ingénieur technicien en génie civil, brevet de maîtrise dans un des métiers de la construction, ou encore ayant accompli une formation équivalente;
2. justifiant qu'ils ont une expérience professionnelle dans le domaine de la construction d'une durée minimale de cinq, respectivement de trois ans, suivant l'activité de coordination que les candidats entendent exercer; et
3. ayant suivi une formation appropriée par rapport aux activités de coordination qu'ils entendent exercer, formation à définir par règlement grand-ducal.

(7) Les formations prévues aux paragraphes (1), (3), (4) et (5) ne peuvent être mises à la charge des salariés ou de leurs représentants respectifs. Elles doivent se dérouler durant le temps de travail.

Le contenu et les modalités des formations spécifiées aux paragraphes (3) à (5), ainsi que leur sanction sont fixés par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés.

(8) Les coordinateurs visés au paragraphe (6) du présent article, qui entendent exercer l'activité à titre d'indépendant, doivent solliciter une autorisation d'établissement conformément à la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

(9) Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés, détermine les modalités d'octroi de l'agrément visé au paragraphe (6). Chapitre III.– Obligations des salariés

Section 8. – Le respect du droit à la déconnexion

Art. L. 312-9. Lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur doit être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en question concernant, le cas échéant, les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation et des modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Ce régime spécifique peut notamment être défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. En l'absence d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, le régime spécifique est à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe.

Dans ce cas, l'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9.

Art. L. 312-10. Toute infraction aux dispositions de la présente section est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le Directeur de l'Inspection du tra-

vail et des mines qui en fixe le montant en prenant en compte les circonstances et la gravité du manquement, ainsi que le comportement de son auteur après constatation de l'infraction par un membre de l'inspectorat du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.

Texte coordonné relatif aux articles 3 et 4

Chapitre IV.– Attributions de la délégation du personnel

Art. L. 414-1. Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues aux articles L. 414-2, L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 on entend par

– information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
– consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe 3 du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

(4) Les dispositions des paragraphes 1er à 3 qui précèdent et celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière ainsi que par toute autre disposition légale.

Section 1. – Attributions générales

Art. L. 414-2. (1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

(2) Dans ce contexte, et sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment:

1. à prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié;
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
3. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail, aux droits et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

(3) Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

(4) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

Cette communication se fait à la demande de la délégation ou mensuellement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise visées à l'article L. 415-6, paragraphe 1er.

(5) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé toutes les informations nécessaires pour informer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser; 3. l'évolution du taux d'absence.

Les informations sous 1. et 2. doivent également être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(6) Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise.

A cet effet, elle présente à la délégation du personnel, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(7) Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir les missions définies au paragraphe 2 qui précède et à l'article L. 414-3, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies en application du présent Titre.

Section 2. – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Art. L. 414-3. En matière d'information et de consultation la délégation du personnel a pour mission:

1. de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise;
2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10 doivent prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;
4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;

6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
12. de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés;
13. de collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes;
14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
15. de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.

(2) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ainsi que sur le recours à des salariés intérimaires.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés.

A cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion.

Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel.

(6) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

Section 3. – Information et consultation en matière technique, économique et financière

L. 414-4. Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés.

Art. L. 414-5. (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel préalablement à toute décision importante ayant trait à:

1. la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration;

2. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement; 3. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.

(2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe 1er sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) De manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

Art. L. 414-6. (1) La délégation du personnel est obligatoirement informée et consultée au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

(2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

(3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent en principe être préalables à la décision envisagée. Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise doit donner à la délégation du personnel dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

Art. L. 414-7. (1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, d'une association sans but lucratif, d'une coopérative ou d'une fondation, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation du personnel, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document soumis à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision.

Art. L. 414-8. Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 414-5, L. 414-6 et L. 414-7, paragraphe 1er, le chef d'entreprise et la délégation du personnel ont des positions divergentes, celles-ci sont obligatoirement portées à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les positions visées à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux positions exprimées.

Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise

Art. L. 414-9. Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur:

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles;
3. l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés;
4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue;
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;
7. l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions ;
8. **l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.**

Art. L. 414-10. Une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel, portant sur les points prévus à l'article L. 414-9, doit avoir lieu au moins une fois par trimestre.

Ces réunions ont pour objet, la discussion des points prévus à l'article L. 414-9 avec le but de parvenir à un accord.

L'entreprise y est représentée par le chef d'entreprise ou son délégué, lesquels ont la faculté de se faire assister par des personnes de leur choix, le nombre des représentants de l'entreprise ne pouvant excéder dans ce cas celui des délégués du personnel.

Le Président de la délégation et le chef d'entreprise ou son délégué fixent d'un commun accord l'ordre du jour qui doit être communiqué aux membres de la délégation du personnel au moins cinq jours avant la réunion.

Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par au moins la moitié des délégués du personnel ou proposées par le chef d'entreprise trois jours avant la réunion.

Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord sur une des décisions à prendre conformément à l'ordre du jour, la délégation du personnel donne mandat au bureau prévu au paragraphe 2 de l'article L. 416-1 de mener les négociations et de prendre une décision avec l'employeur sur les points prévus à l'article L. 414-9.

Le bureau peut se faire assister par au maximum quatre conseillers prévus à l'article L. 412-2 dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui a obtenu au moins vingt pour cent des élus lors des dernières élections.

Dans un délai de 48 heures le bureau communique à la délégation du personnel la décision commune.

La délégation du personnel dispose, à partir de cette communication, d'un délai de 48 heures pour formuler une demande dûment motivée sollicitant la renégociation d'une ou de plusieurs des questions à trancher.

Art. L. 414-11. (1) Les réunions se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

(2) Le chef d'entreprise doit mettre à disposition un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions.

Art. L. 414-12. (1) Les décisions relatives à l'article L. 414-9 à prendre sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.

(2) En cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau aux instances de médiation prévues à l'article L. 417-3.

Art. L. 414-13. Toutes les délibérations des réunions sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le chef d'entreprise ou son représentant et le président de la délégation ou son représentant.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégations au niveau de l'entité économique et sociale et au délégué à l'égalité sur le résultat des discussions menées dans le cadre de ces réunions.

Ils remettent au délégué à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 5 de l'article L. 414-9, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L. 415-2, paragraphe 1er.

Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité est tenu de garder le secret concernant ces critères, sauf à saisir l'Inspection du travail et des mines de ceux qui violent le principe de l'égalité de traitement.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	**Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**
Ministère initiateur :	**Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire**
Auteur(s) :	**Nadine Welter**
Téléphone :	
Courriel :	**nadine.welter@mt.etat.lu**
Objectif(s) du projet :	**Face au développement de la digitalisation et la généralisation des outils informatiques au cours des dernières années, le Gouvernement en place a retenu, dans le programme de coalition pour la période de 2018 à 2023, qu'en matière de télétravail, l'accord interprofessionnel de 2003 devra être réévalué et le droit à la déconnexion sera établi.** **En septembre 2020, le Conseil Economique et Social (« CES ») a adopté son avis relatif au télétravail qui a permis aux partenaires sociaux de signer un nouvel accord interprofessionnel en date du 20 octobre 2020, qui fût déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.** **Le droit à la déconnexion ayant été volontairement laissé de côté dans ce premier avis, puisqu'il dépasse le cadre du seul télétravail, les partenaires sociaux, réunis avec les représentants du Gouvernement dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), ont retenu que le sujet de la déconnexion pourrait être traité par le CES par le biais d'un deuxième avis.** **Dès le début des discussions, l'objet de cet avis a été d'essayer de faire une proposition de texte susceptible d'inscrire expressément le droit à la déconnexion dans le droit du travail luxembourgeois.**

	En effet, jusqu'à présent, le droit luxembourgeois ne règle ce droit que de manière indirecte en imposant notamment le respect des règles protectrices du salarié en matière de durée du travail et d'une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés. **Afin de remédier à la situation actuelle, le présent projet, qui se base dès lors largement sur l' avis tripartite susmentionné, propose de compléter la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter, d'introduire une nouvelle section 8 au Chapitre II, du Titre premier, du Livre III du Code du travail intitulée « Le respect du droit à la déconnexion » incluant des sanctions administratives pouvant être prononcées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.** **De même, il contient des modifications législatives très ponctuelles, qui sont destinées à assurer une meilleure application du nouveau dispositif par l'implication des partenaires sociaux.**
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	
Date :	**21/07/2021**

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, …) consultée(s) : Si oui, laquelle/lesquelles : Remarques/Observations :	Oui ☐	Non ☒	
2. Destinataires du projet :			
– Entreprises/Professions libérales :	Oui ☒	Non ☐	
– Citoyens :	Oui ☒	Non ☐	
– Administrations :	Oui ☒	Non ☐	
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?) Remarques/Observations :	Oui ☐	Non ☐	N.a.[1] ☒
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ?	Oui ☒	Non ☐	
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Remarques/Observations :	Oui ☐	Non ☒	
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Remarques/Observations :	Oui ☐	Non ☒	
6. Le projet contient-il une charge administrative[2] pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)	Oui ☐	Non ☒	

1 N.a. : non applicable.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

Si oui, quel est le coût administratif[3] approximatif total ?
(nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)

7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
   Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
   b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel[4] ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
   Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

8. Le projet prévoit-il :
   – une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
   – des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
   – le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐

9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
   Si oui, laquelle :

10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
    Sinon, pourquoi ?

11. Le projet contribue-t-il en général à une :
    a) simplification administrative, et/ou à une Oui ☐ Non ☒
    b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui ☐ Non ☒
    Remarques/Observations :

12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒

13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui ☐ Non ☒
    Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
    Si oui, lequel ?
    Remarques/Observations :

---

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
    – principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
    – positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
      Si oui, expliquez de quelle manière :
    – neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☒ Non ☐
      Si oui, expliquez pourquoi :
    – négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui ☐ Non ☒
      Si oui, expliquez de quelle manière :

16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui ☐ Non ☒ N.a. ☐
    Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation[5] ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
    Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
    www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers[6] ? Oui ☐ Non ☐ N.a. ☒
    Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
    www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

5 Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

6 Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau