



# TEXTE DU PROJET

N° de projet : 67/2022-1

29 juillet 2022

## Conditions de travail transparentes et prévisibles

Projet de loi portant modification :

- 1° du Code du travail ;
  - 2° de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ;
  - 3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
  - 4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

### Informations techniques :

<b>N° du projet :</b>	67/2022
<b>Remise de l'avis :</b>	meilleurs délais
<b>Ministère compétent :</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
<b>Commission :</b>	"Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement"



**PROJET DE LOI  
portant modification :**

- 1° du Code du travail ;
- 2° de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ;
- 3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
- 4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,

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

**I. EXPOSE DES MOTIFS**

Le présent projet de loi a pour objet de transposer la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Depuis l'adoption de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, le marché du travail a connu de profondes mutations dues à l'évolution démographique, à la dématérialisation de l'économie, ainsi qu'à l'émergence de nouvelles formes d'emploi.

Face à un marché du travail qui est en constante évolution, il devient donc nécessaire que les travailleurs soient pleinement informés des conditions de travail essentielles auxquelles ils sont soumis, ces informations devant être données en temps utile, par écrit et sous une forme accessible.

C'est dans ce contexte et à la suite de la proclamation du socle européen des droits sociaux par les institutions de l'Union européenne proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017 que la Commission européenne a présenté la proposition de la directive qui fut adoptée le 16 avril 2019 et signée par le Parlement européen et le Conseil le 20 juin 2019.

La directive a été publiée dans le cadre de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, de même qu'à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Cette directive se base également sur les principes n°5 et 7 du socle européen des droits sociaux proclamés à Göteborg le 17 novembre 2017, lesquels sont relatifs d'une part, au droit des travailleurs à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation, et d'autre part, au droit des travailleurs d'être informés de leurs droits et obligations

découlant de leur relation de travail, de connaître les raisons de leur licenciement et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis, ainsi que d'avoir accès à des mécanismes de règlement des litiges efficaces et impartiaux, et, en cas de licenciement injustifié, de disposer d'un droit de recours, assorti d'une compensation efficace.

L'objectif principal de la directive est ainsi de promouvoir un emploi plus transparent et plus prévisible, en améliorant l'accès des travailleurs aux informations essentielles applicables à leur relation de travail, en leur garantissant des exigences minimales applicables à leurs conditions de travail et en veillant à l'application stricte des règles y relatives en droit interne.

La directive vise encore à remédier aux faiblesses résultant du champ d'application personnel et matériel trop restreint de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991, en élargissant son champ d'application à tous les travailleurs de l'Union qui sont liés par un contrat de travail ou plus généralement par une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque Etat membre, avec la particularité qu'il faudra tenir compte, dans la détermination de la définition du travailleur, de la jurisprudence de la Cour de Justice.

Finalement, la directive a pour objet de conférer une protection aux travailleurs contre tout traitement défavorable ou toutes conséquences défavorables, et notamment contre tout licenciement qui serait prononcé en réaction à l'exercice par ceux-ci de leurs droits résultant de la directive.

Dans le cadre du présent projet de loi portant transposition de la directive, il est ainsi prévu d'insérer des dispositions ayant notamment trait à :

- un élargissement des informations essentielles à transmettre aux salariés, apprentis, salariés détachés, salariés intérimaires, marins, fonctionnaires d'Etat, employés d'Etat, salariés d'Etat, fonctionnaires communaux, employés communaux et salariés des communes, en relation avec leurs conditions de travail, ainsi que les conditions de forme et les délais endéans lesquels ces informations doivent impérativement être transmises;
- un encadrement de la durée de la période d'essai convenue dans le cadre d'un contrat à durée déterminée;
- l'instauration de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales relatives aux droits découlant de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019;
- l'instauration d'une procédure relative à une transition vers des formes d'emploi plus sûres et plus prévisibles, tel que la transition vers un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à temps plein;
- la généralisation du principe d'accessibilité et de gratuité des formations qui sont mises à la charge de l'employeur en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives, ou de dispositions issues d'une convention collective déclarée d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale;
- la prohibition de disposition visant à interdire à l'apprenti, le salarié ou le salarié intérimaire, d'occuper un emploi parallèle et plus particulièrement l'interdiction de clause dite « d'exclusivité » qui ne serait pas justifiée par des intérêts supérieurs légitimes et objectivement vérifiables.

Il est également tenu compte, dans le cadre des modifications prévues par le présent projet de loi, du projet de loi tel qu'amendé n°7329 et 1° portant coordination et modification de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ; 2° portant modification : a) du Code de la consommation ; b) de la loi modifiée du 14 avril 1992 instituant un

code disciplinaire et pénal pour la marine ; c) de la loi du 23 septembre 1997 portant réglementation de la navigation de plaisance et portant modification de certaines autres dispositions légales ; et d) de la loi du 29 avril 2000 transposant la directive n° 92/29/CEE du Conseil du 31 mars 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires, lequel prévoit de réformer très largement le droit du travail applicable aux gens de mer en le rapprochant du droit commun du travail.

## II. TEXTE DU PROJET DE LOI

### Chapitre I<sup>er</sup> - Le Code du travail est modifié comme suit :

Art. 1<sup>er</sup>. L'article L. 010-1 prend la teneur suivante :

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

- 1° au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne;
- 2° à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;
- 3° à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
- 4° au congé payé;
- 5° aux congés collectifs;
- 6° aux jours fériés légaux;
- 7° à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre;
- 8° à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
- 9° aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;
- 10° à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination;
- 11° aux conventions collectives de travail;
- 12° à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
- 13° au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
- 14° à la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2;
- 15° aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel;

- 16° aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles. »

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

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

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou pour les avoir relatés.

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

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

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

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

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

**Art. 3.** L'article L. 111-3 est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

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

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en apprentissage. Il doit être transmis par l'organisme de formation à l'apprenti sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format

électronique. Il comprend une période d'essai non renouvelable de trois mois pendant laquelle le contrat peut être résilié unilatéralement et sans préavis.

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

Le contrat d'apprentissage mentionne obligatoirement :

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

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

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

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

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 7 n'ont pas été fournies individuellement à l'apprenti dans les délais maximums impartis et après que l'organisme de formation ait été dûment mis en demeure par l'apprenti de s'exécuter, l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'apprenti les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

2° A la suite du paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un nouveau paragraphe 1<sup>er bis</sup> qui prend la teneur suivante :

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

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

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

3° A la suite du nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>*bis*, il est ajouté un nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>*ter* qui prend la teneur suivante :

« (1<sup>ter</sup>) Toute modification des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>*bis*, fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'apprentissage. Le document modificatif est établi par l'organisme de formation en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'apprenti, l'autre étant remis à l'organisme de formation au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. Une copie est remise à la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès du Service de la formation professionnelle, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, à moins que le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ne délègue cette mission à l'une des chambres professionnelles patronales.

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

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1<sup>er</sup>, et après que l'organisme de formation ait été dûment mis en demeure par l'apprenti de s'exécuter, l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'apprenti le document modificatif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Art. L. 111-13.

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

**Art. 5.** A la suite du nouvel article L. 111-13, il est ajouté un nouvel article L. 111-14 qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 111-14.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par apprenti concerné, tout organisme de formation qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 111-3, paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 et 9.

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

**Art. 6.** L'article L. 121-4 est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

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

2° Le paragraphe 2 prend la teneur suivante :

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

- 1° l'identité des parties à la relation de travail;

- 2° la date du début de l'exécution du contrat de travail;
- 3° le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
- 4° la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7;
- 5° la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;
- 6° l'horaire normal du travail;
- 7° la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le salarié a droit;
- 8° la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
- 9° la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
- 10° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 11° les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
- 12° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié;
- 13° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles;
- 14° le cas échéant, le droit à la formation octroyée par l'employeur.

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

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

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 3 n'ont pas été fournies individuellement au salarié dans les délais maximums impartis et après que l'employeur ait été dûment mis en

demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

3° Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

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

1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger;

2° la devise servant au paiement du salaire, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil;

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

4° le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié;

5° le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

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

4° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

i) Les parenthèses « () » entourant le chiffre 2 sont supprimées.

ii) Les termes « par l'employeur » sont insérés entre le terme « établi » et les termes « en deux exemplaires, ».

b) A l'alinéa 2, les parenthèses « () » entourant le chiffre 3 sont supprimées.

c) A l'alinéa 3, les parenthèses « () » entourant le chiffre 3 sont supprimées.

d) A la suite de l'alinéa 3, il est ajouté un nouvel alinéa 4 qui prend la teneur suivante :

« A défaut d'écrit conforme aux alinéas 1<sup>er</sup> à 3, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à

compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié le document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2. »

e) A la suite du nouvel alinéa 4, il est ajouté un nouvel alinéa 5 qui prend la teneur suivante :

« L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

5° Au paragraphe 5, les termes « conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 » sont insérés entre les termes « A défaut d'écrit » et les termes «, le salarié peut établir ».

6° Au paragraphe 6, les parenthèses « () » entourant le chiffre 2 sont supprimées.

7° Au paragraphe 7, la référence à la date du 1<sup>er</sup> juin 1995 est remplacée par la référence à la date du XX.XX.XXXX.

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

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

L'interdiction visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas lorsque le cumul d'emploi est incompatible avec des motifs objectifs, tel que la sécurité et la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflit d'intérêts. »

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

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

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

**Art. 7.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre II, le chapitre premier est complété d'une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

## « Section 8. – Publication et Informations

### Art. L. 121-10.

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

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

**Art. 8.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre II, le chapitre premier est complété d'une nouvelle section 9 de la teneur suivante :

## « Section 9. – Sanctions

### Art. L. 121-11.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 121-4.

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

**Art. 9.** L'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, prend la teneur suivante:

« (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après:

1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;

2° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;

3° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;

4° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;

5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe 1<sup>er</sup>. »

**Art. 10.** A la suite de l'article L. 122-9, il est ajouté un nouvel article L. 122-9*bis* de la teneur suivante :

### « Art. L. 122-9*bis*.

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

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

**Art. 11.** A la suite de l'article L. 122-10, il est ajouté un nouvel article L. 122-10*bis* de la teneur suivante:

« Art. L. 122-10bis.

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

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

**Art. 12.** A l'article L. 122-11, paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté à la suite de l'alinéa 2, un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

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

**Art. 13.** A la suite de l'article L. 123-3, il est ajouté un nouvel article L. 123-3bis qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 123-3bis.

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

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

**Art. 14.** L'article L. 123-4 est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Le chiffre « 1 » entre des parenthèses « ( ) » est inséré au début du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>.
- b) Les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants.

2° A la suite du nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

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

**Art. 15.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre II, le chapitre 3 est complété d'une nouvelle section 6 de la teneur suivante :

**« Section 6. – Sanctions**

Art. L. 123-9.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 123-3*bis*, alinéa 2.

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

**Art. 16.** L'article L. 131-6 est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « par l'entrepreneur de travail intérimaire » sont insérés entre les termes « doit être établi » et « par écrit ».

b) L'alinéa 3 prend la teneur suivante :

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

1° l'identité de l'utilisateur;

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

3° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme; lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;

4° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;

5° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;

6° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 131-9, alinéa 2. »

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

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

2° Au paragraphe 2, les termes « conforme au paragraphe 1<sup>er</sup> » sont insérés entre les termes « A défaut d'écrit » et les termes « ou d'écrit spécifiant ».

**Art. 17.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre III, le chapitre premier est complété d'une nouvelle section 5 de la teneur suivante :

**« Section 5. – Publication et informations**

Art. L. 131-22.

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

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

**Art. 18.** L'article L. 134-3 est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

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

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

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

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

« (4) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 131-6, paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

**Art. 19.** A l'article L. 142-3, alinéa 1<sup>er</sup>, point 5°, tel que modifié par le projet de loi n° 7901 portant. 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012; 2° modification du Code du travail, les termes « ou tout document équivalent » sont supprimés et la référence à la directive « 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail » est remplacée par la référence à la directive «(UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ».

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

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

**Art. 21.** L'article L. 151-3 prend la teneur suivante :

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

Ce contrat doit mentionner:

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

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

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

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 4 n'ont pas été fournies individuellement à l'élève ou l'étudiant dans les délais maximums impartis, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par l'élève ou l'étudiant de s'exécuter, l'élève ou l'étudiant peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'élève ou l'étudiant les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

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

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

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

(2) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par élève ou étudiant concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu du paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

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

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Les points «.» qui suivent les chiffres 1 et 2 sont remplacés par des exposants «°».
- b) Au point 1°, le terme «et/ou» est remplacé par le terme « ou ».

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les parenthèses «( )» entourant le chiffre 1 sont supprimées et les lettres «<sup>er</sup>» sont ajoutées à la suite du chiffre 1.
- b) A la suite de l'alinéa 2, il est ajouté un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante:

« La formation visée à l'alinéa 2 doit être fournie gratuitement aux salariés et, dans la mesure du possible, pendant leurs heures de travail. Le temps consacré à la formation des salariés doit être considéré comme du temps de travail effectif. »

3° Au paragraphe 3, les points devant les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°».

**Art. 23.** L'article L. 312-8 est modifié comme suit <sup>1</sup>:

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants «°»;
- b) A l'alinéa 2, les chiffres 1 et 2 suivi d'un exposant «°» sont insérés devant chacune des deux énumérations de l'alinéa.

2° Au paragraphe 6, alinéa 2, les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°».

3° Le paragraphe 7 est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :
  - i) Les parenthèses « ( ) » entourant les chiffres 1, 3, 4 et 5 sont supprimées et les lettres «<sup>er</sup>» sont insérées à la suite du chiffre 1 situé après le terme « paragraphes »;
  - ii) Les termes « des salariés, les heures consacrées à la formation devant être considérées comme du temps de travail effectif » sont insérés à la fin de l'alinéa 1<sup>er</sup>.
- b) Les parenthèses entourant les chiffres 3 et 5 sont supprimées.

**Chapitre II - La loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois est modifiée comme suit <sup>2</sup>:**

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

« Art. 3.1.2-1bis.

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

De même, aucun marin ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou pour les avoir relatés.

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

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

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

(2) La notification au marin de la résiliation de son contrat de travail effectuée en violation du paragraphe 1<sup>er</sup> est interdite.

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

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

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

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

- 1° au plus tard au moment de l'entrée en service, les gens de mer doivent être en possession d'un contrat d'engagement maritime constaté par l'armateur ou le cas échéant, son représentant, par écrit et signé par le marin et l'armateur ou son représentant ou préposé, ou lorsqu'ils ne sont pas salariés, d'un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord ainsi que l'exige la présente loi. Le contrat d'engagement maritime ou le cas échéant, le document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, doit être transmis par l'armateur au marin sous format papier ou, à condition que le marin y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.  
Lorsque le marin est engagé par le représentant en ce compris une agence de placement telle que définie aux articles 3.1.1-21 et suivants de la présente loi, ledit représentant ou préposé doit faire clairement état de cette qualité dans le contrat d'engagement ;
- 2° le contrat d'engagement doit clairement mentionner que les gens de mer signant un tel contrat doivent disposer d'un délai suffisant afin de pouvoir l'examiner et de demander conseil avant de le signer et disposer de toute autre facilité propre à assurer qu'ils se lient librement en étant dûment informés de leurs droits et responsabilités;
- 3° l'armateur et le marin détiennent l'un et l'autre un original signé du contrat d'engagement maritime;
- 4° le capitaine du navire tient à bord, à la disposition des autorités du pavillon ou des personnes agissant pour son compte et des autorités du port où le navire fait escale, le texte des dispositions légales en ce compris la Convention du travail maritime 2006, une copie des contrats et des conventions collectives applicables. Le capitaine tient à bord, à la disposition du marin, le texte des dispositions légales ou conventionnelles qui régissent le contrat. L'accès peut être assuré par voie électronique;
- 5° pour faciliter l'accès à un autre emploi ou pour satisfaire aux conditions de service en mer requises à des fins d'avancement ou de promotion, tout marin reçoit un document avec sa traduction en anglais mentionnant ses états de service à bord du navire, qui mentionne la date du début et de fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué. Le certificat ne peut

contenir aucune autre mention ou appréciation relative à la qualité du travail ou au salaire. Le livret de marin visé à l'article 3.1.1-20 peut, s'il satisfait aux différentes exigences, constituer un document suffisant pour établir les états de service du marin. »

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

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

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

- 1° l'identité des parties à la relation de travail, dont notamment les informations suivantes :
  - a) le nom complet du marin, sa résidence habituelle, sa date de naissance ou son âge, son lieu de naissance;
  - b) le nom, prénom et domicile de l'armateur ou si l'armateur est une personne morale, la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'armateur s'adresse au public;
- 2° le lieu, la date de conclusion du contrat d'engagement maritime, ainsi que le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le marin sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'armateur;
- 3° la fonction à laquelle le marin est affecté et, le cas échéant, la description de celle-ci ou du ou des voyages à entreprendre ainsi que le lieu et la date de l'entrée en service;
- 4° la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du marin et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe;
- 5° la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaire, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération auquel le marin a droit;
- 6° la durée du congé payé auquel le marin a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
- 7° le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment:
  - a) la procédure à observer par l'armateur et le marin en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
  - b) si le contrat est conclu pour une durée déterminée ou au voyage, les dispositions figurant à l'article 3.1.2-9 de la présente loi;
- 8° les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur;
- 9° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 10° le droit du marin à un rapatriement;
- 11° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du marin;
- 12° les clauses complémentaires dont les parties ont convenu;
- 13° le cas échéant, le droit à la formation octroyée par l'armateur.

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

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

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

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

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

2° Le paragraphe 2 prend la teneur suivante :

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

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

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

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

3° Au paragraphe 3, les termes « conforme aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 » sont insérés entre les termes « à défaut d'écrit » et « le marin ».

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

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

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

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

1° six mois pour les officiers;

2° deux mois pour les autres personnels.

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

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

**Art. 28.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre I, chapitre 2, la section 1<sup>ère</sup> est complétée d'une nouvelle sous-section 5 de la teneur suivante:

**« Sous-section 5. – Publication et information.**

Art. 3.1.2-7bis.

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

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

**Art. 29.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre I, chapitre 2, la section 1<sup>ère</sup> est complétée d'une nouvelle sous-section 6 de la teneur suivante:

**« Sous-section 6. – Sanctions.**

Art. 3.1.2-7ter.

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

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

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

« Art. 3.1.2-9.

Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.2-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, le contrat d'engagement maritime conclu pour une durée déterminée doit comporter, les indications suivantes :

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

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

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

« Art. 3.1.2-16*bis*.

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

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

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

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

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

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

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

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

« Art. 3.1.2-21*bis*.

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

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

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

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

### **Chapitre III - La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit :**

**Art. 34.** L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- 1° Au paragraphe 3, les termes « l'article 3bis, » sont insérés entre les termes « l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, » et les termes « l'article 4 ».
- 2° Au paragraphe 5, alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « l'article 3bis, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>re</sup> phrase, » et les termes « l'article 4 ».

**Art. 35.** A la suite de l'article 3, il est inséré un nouvel article 3bis de la teneur suivante:

« Art. 3bis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 36.** A l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4, alinéa 2, les termes « l'article 3*bis*, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, première phrase, » et les termes « ainsi que les articles »

**Art. 37.** A la suite de l'article 3, il est inséré un nouvel article 3*bis* de la teneur suivante :

« Art. 3*bis*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### III. COMMENTAIRES DES ARTICLES

#### Chapitre I<sup>er</sup> - Modification du Code du travail

##### *Article 1<sup>er</sup> Modification de l'article L. 010-1*

Les points qui suivent les chiffres 1 à 16 sont remplacés par un exposant «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

La référence à la directive n°91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail est remplacée par la référence à la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne dans la mesure où cette dernière a abrogé la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 préqualifiée.

##### *Article 2 Modification de l'article L. 010-2*

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

Il est inséré un nouvel article L. 010-2 subdivisé en deux paragraphes afin de prévoir un principe général d'interdiction de tout traitement défavorable ou de représailles envers les salariés qui auraient protesté ou déposé une plainte ou un recours en vue de faire respecter les droits qui leur sont conférés à l'article L. 010-1.

Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pose le principe général d'interdiction de représailles ou de traitement défavorable conformément aux exigences de l'article 17 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. L'alinéa 1<sup>er</sup> vise à la fois les plaintes déposées auprès de l'employeur et les procédures, judiciaires ou administratives, engagées à l'extérieur dans le but de faire respecter les droits prévus par la directive UE 2019/1152 du 20 juin 2019.

Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, étend le principe d'interdiction de tout traitement défavorable ou de représailles à tous les salariés qui ont témoigné de l'existence d'agissements contraire au principe général exposé à l'alinéa 1<sup>er</sup> y compris les représentants des salariés. Cet alinéa vise ainsi à élargir le champ d'application de protection prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> en conformité avec les exigences de l'article 17 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Le paragraphe 2 traite plus particulièrement de l'interdiction de tout licenciement ou de toutes modifications défavorables d'une clause essentielle du contrat de travail du salarié qui constituerait un acte de représailles en raison de protestation ou en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours par le salarié visant à faire respecter ses droits conformément aux exigences de l'article 18 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Le paragraphe 2, alinéa 2, vise plus particulièrement le cas de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié qui doit être entendu comme étant un « équivalent au licenciement » au sens de l'article 18 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Le paragraphe 2, alinéa 3, prévoit une procédure de demande et de communication écrite des motifs en cas de licenciement et de modification d'une clause essentielle du contrat de travail avec préavis conformément aux exigences de l'article 18, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cet alinéa renvoie à la procédure de droit commun telle que visée à l'article L. 124-5.

Le paragraphe 2, alinéa 4, prévoit les sanctions applicables en cas de licenciement ou de modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié qui constituerait une mesure de représailles telle que visée au paragraphe 1<sup>er</sup>. Dans un tel cas, la résiliation du contrat de travail du salarié peut faire l'objet de l'action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail qui ouvre droit au salarié à l'allocation de dommages et intérêts destinées à compenser le préjudice subi

conformément aux exigences de l'article 16 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

### *Article 3 Modification de l'article L. 111-3*

#### *Ad 1°*

A l'alinéa 2, le terme « et » est supprimé et il est inséré un point « . » après le terme « apprentissage », afin de pouvoir insérer une nouvelle phrase relative à la forme que peut prendre le contrat d'apprentissage.

Une nouvelle phrase est insérée au sujet de la forme que peut prendre le contrat d'apprentissage afin de prévoir que celui-ci doit être transmis par l'organisme de formation à l'apprenti par écrit, c'est-à-dire soit, sous format papier, soit, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. L'ajout de cette phrase vise à conformer le droit national aux exigences de l'article 3 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne et à encadrer la transmission du contrat par voie électronique en la subordonnant aux trois conditions cumulatives susvisées.

A l'alinéa 4, les points qui suivent les chiffres 1 à 12 sont remplacés par un exposant « ° » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Aux points 1° à 12°, l'espace entre le dernier mot de la phrase et le point-virgule « ; » situé à la fin de phrase est supprimé, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Au point 5°, une virgule est ajoutée après les termes « parties contractantes » pour des raisons de pure forme.

Les termes « ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernée » sont ajoutés à la fin de la phrase du point 5° afin d'ajouter cette information à la liste des informations à transmettre à l'apprenti conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au point 6°, les termes « de base et le cas échéant, tous les compléments de l'indemnité de base, les accessoires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement de l'indemnité auquel l'apprenti a droit » sont ajoutés à la fin de la phrase, afin d'élargir le champ d'application de l'information relative à sa rémunération conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne en droit national. Le point 6° vise tous les éléments de la rémunération de l'apprenti, fixe ou variable, en numéraire ou en nature. Il est également spécifié que « tous » les compléments d'indemnité éventuellement convenus par les parties doivent y être mentionnés de manière séparé, afin de bien distinguer ce qui relève de l'indemnité de base et ce qui relève des compléments, accessoires, gratifications ou participations.

Au point 7°, les termes « convenue qui » sont ajoutés après les termes « période d'essai » afin d'améliorer le sens de la phrase.

Les termes « ainsi que ses conditions d'application » sont ajoutés à la fin de la phrase du point 7° afin d'élargir l'information qui doit être donnée à l'apprenti au régime juridique applicable à la période d'essai et de pouvoir ainsi transposer en droit interne les dispositions de l'article 4 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 en droit national. Le point 7° ne se limite pas à la seule indication de la durée de la période d'essai, il y ajoute encore l'indication obligatoire des conditions de la période d'essai. Ces conditions de la période d'essai pourraient être, par exemple, le délai de préavis au cas où l'employeur ou l'apprenti souhaite mettre fin à la relation de travail avant la fin de la période d'essai, ou le moment auquel l'employeur doit au plus tard informer l'apprenti s'il a l'intention de mettre fin à la relation de travail ou les conditions dans lesquelles la période d'essai peut être prolongée.

Une virgule « , » est insérée entre le terme « mois » et le terme « ainsi » nouvellement ajouté pour des raisons de pure forme.

Au point 8°, les termes « les dispositions concernant le congé » sont remplacés par les termes « la durée du congé payé auquel l'apprenti a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé » afin de préciser la portée et la nature de l'information à donner à l'apprenti en matière de congés payés et de reprendre les termes plus précis de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au point 9°, les termes « la durée et » sont ajoutés en début de phrase et il est inséré le terme « normal » entre le terme « horaire » et les termes « de travail », afin de pouvoir préciser que les éléments relatifs à la durée et à l'horaire normale de travail sont des informations essentielles à transmettre à l'apprenti par l'organisme de formation conformément aux exigences de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Les termes « ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération et le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe » sont ajoutés à la fin de la phrase du point 9° afin d'étendre la portée de l'information à donner à l'apprenti en ce qui concerne la durée du travail, aux modalités d'exécution et à la rémunération des éventuelles heures supplémentaires qui seraient prestées par l'apprenti conformément aux exigences de l'article 4 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. La référence au changement d'équipe concerne plus particulièrement le cas des salariés concernés par le travail posté.

Au point 10°, les termes « le principe selon lequel l'apprenti sera occupé à » sont insérés entre les termes « à défaut » et « des lieux divers » pour améliorer le sens de la phrase telle que modifiée dans le cadre du présent projet de loi.

Il est inséré un nouveau principe selon lequel l'apprenti sera libre de déterminer son lieu de travail. Si les parties conviennent d'un tel principe, ils devront alors le mentionner expressément dans le contrat d'apprentissage. L'ajout de ce nouveau principe tient compte des exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au point 12°, le point « . » situé à la fin de la phrase est remplacé par un « ; » pour des raisons de pure forme suite à l'ajout d'un nouveau point 13°.

Un nouveau point 13° est inséré afin d'étendre la liste des informations à communiquer par l'organisme de formation à l'apprenti à « l'identification des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et au régime de protection sociale y relatif » conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Un nouveau point 14° est inséré afin d'étendre la liste des informations à communiquer par l'organisme de formation à l'apprenti à « la procédure à observer par l'apprenti ou par l'organisme de formation en cas de résiliation du contrat d'apprentissage, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter » conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Un nouvel alinéa 6 est inséré afin de prévoir limitativement les cas dans lesquels l'information sur certains éléments du contrat d'apprentissage peut résulter d'une simple référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées. Cet alinéa vise plus spécifiquement l'information sur les éléments visés aux points 3°, 6° à 9°, 13° et 14°, lesquels sont identiques à ceux visés dans la liste de l'article 4, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Un nouvel alinéa 7 est inséré à la suite du nouvel alinéa 6, afin de prévoir les délais maximums endéans lesquels certaines informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> qui n'auraient pas été transmises à l'apprenti préalablement à son entrée en service doivent impérativement lui être transmises. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l'employeur de retenir l'information manquante s'il en a déjà connaissance. La référence au « premier jour de travail » doit être compris comme le début effectif de l'exécution du travail par l'apprenti. Cela signifie que si un apprenti a son premier jour de travail un dimanche, le délai expire le samedi de la semaine suivante. En outre, « dans un délai d'un mois » doit être compris comme un mois calendaire, c'est-à-dire la période allant d'une date particulière d'un mois à la même date du mois suivant. Cela signifierait que si le premier jour ouvrable est, par exemple, le 5 juin, le délai expirerait le 4 juillet, ou, si le premier jour ouvrable est le 31 janvier, le délai expirerait le 28 février (le 29 février dans une année bissextile).

Un nouvel alinéa 8 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant à l'apprenti qui n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 7, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé, afin qu'il puisse enjoindre l'organisme de formation à transmettre les informations manquantes à l'apprenti. L'ajout de cet alinéa tient compte des exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'organisme de formation soit mis en demeure de s'exécuter par l'apprenti, afin de permettre à l'organisme de formation de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'organisme de formation à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour l'apprenti de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une affaire au fond l'existence et le contenu de son contrat.

Un nouvel alinéa 9 est inséré, afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 8 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

*Ad 2°*

Un nouveau paragraphe *1<sup>er</sup>bis* est inséré à l'article L. 111-3 afin de prévoir la transmission d'informations complémentaires à l'apprenti dans l'hypothèse où il serait amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Ces informations sont celles qui sont reprises dans l'article 7, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Un nouvel alinéa 2 est inséré à la suite du nouveau paragraphe *1<sup>er</sup>bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, afin de préciser que les informations relatives à la devise servant au paiement de l'indemnité de base de l'apprenti, ainsi qu'à la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil, peut résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant la matière visée conformément à l'article 7, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

*Ad 3°*

Un nouveau paragraphe *1<sup>er</sup>ter* est inséré à l'article L. 111-3, lequel est subdivisé en quatre alinéas.

L'alinéa 1<sup>er</sup> est inséré afin de prévoir que toute modification apportée aux éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et *1<sup>er</sup>bis* doit faire l'objet d'un écrit qui doit être communiqué à l'apprenti au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. L'ajout de cet alinéa permet ainsi de transposer et d'appliquer en droit interne les dispositions de l'article 6, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Il est précisé qu'une modification portant sur un ou plusieurs des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et *1<sup>er</sup>bis* doit être transmise à l'apprenti dans un document écrit, c'est à dire sous format papier ou sous format électronique. Si les modifications sont transmises sous un format électronique, trois conditions cumulatives devront alors être remplies, à savoir que l'information devra être accessible à l'apprenti, être susceptible d'être stocké ou imprimé et l'employeur devra conserver une preuve de transmission ou de réception par l'apprenti du document électronique.

L'alinéa 2 est inséré afin de prévoir que la communication par écrit des modifications des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et *1<sup>er</sup>bis* ne s'applique pas en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat de travail ou le document visé au paragraphe *1<sup>er</sup>bis* font référence conformément aux exigences de l'article 6, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

L'alinéa 3 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant à l'apprenti qui n'aurait pas reçu le document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé afin qu'il puisse enjoindre l'organisme de formation à transmettre ce document à l'apprenti conformément aux exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette procédure en référé est soumise

à la condition préalable que l'organisme de formation soit mis en demeure de s'exécuter par l'apprenti, afin de lui permettre de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'employeur à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour l'apprenti de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond l'existence et le contenu de son contrat.

L'alinéa 4 est inséré afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 3 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

#### *Ad 4°*

Au paragraphe 3, un deuxième alinéa est ajouté afin de prévoir un principe général de prohibition de toute clause de nature à interdire à l'apprenti d'occuper un emploi parallèle ou de le soumettre à un traitement défavorable pour ce motif conformément aux exigences de l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Il s'agit notamment d'interdire les clauses dites « d'exclusivité » qui seraient rédigées dans un contrat d'apprentissage.

Un troisième alinéa est inséré afin de prévoir des exceptions à l'interdiction visée à l'alinéa 2 conformément aux exceptions mentionnées à l'article 9 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Il s'agit plus particulièrement de l'incompatibilité entre, d'une part, le cumul d'emploi de l'apprenti et, d'autre part, des motifs objectifs. L'exception est formulée de manière générale afin d'apprécier au cas par cas si les motifs invoqués sont ou non justifiés tout en tenant compte de l'énumération des motifs repris à la fin de la phrase et correspondant plus particulièrement à la préservation de la sécurité et de la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflit d'intérêts.

#### *Ad 5°*

Au paragraphe 7, les termes « et sont publiés sur leur site internet visé à l'article L. 111-13 » sont ajoutés à la fin de la phrase afin de prévoir que les modèles de contrat d'apprentissage sont publiés sur le site internet des chambres professionnelles compétentes tout comme les informations sur le cadre juridique applicable aux informations devant figurer au contrat, conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### *Ad 6°*

Un huitième paragraphe est ajouté à l'article L. 111-3 afin d'instaurer une présomption favorable au profit de l'apprenti en lui permettant, à défaut de disposer d'un écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis, de pouvoir rapporter la preuve de l'existence et du contenu du contrat d'apprentissage par tous moyens. L'ajout de ce huitième paragraphe permet ainsi de transposer l'article 15 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### *Ad 7°*

Un neuvième paragraphe est ajouté à l'article L. 111-3 afin de donner la possibilité aux apprentis disposant d'un contrat d'apprentissage antérieur à l'entrée en vigueur du présent projet de loi de

pouvoir solliciter la délivrance d'un document conforme aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis et de s'en voir remettre un exemplaire dans un délai de deux mois à compter de leur demande conformément aux exigences de l'article 22 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. L'obligation de transmettre un document écrit conforme aux exigences des paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis incombe à l'organisme de formation.

#### *Article 4 Ajout d'un nouvel article L. 111-13*

Il est ajouté un nouvel article L. 111-13 afin de prévoir que les chambres professionnelles compétentes sont chargées de publier sur leur site internet national, officiel et unique, les informations relatives au cadre juridique applicable en matière de conditions de travail des apprentis. Il s'agit d'un complément à l'obligation qui est déjà mise à la charge des chambres professionnelles compétentes et qui consiste à mettre à disposition différents modèles de contrat d'apprentissage (article L. 111-3, paragraphe 7). L'ajout de cet article permet ainsi de mettre en conformité le droit national avec les dispositions de l'article 5, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### *Article 5 Ajout d'un nouvel article L. 111-14*

Il est ajouté un nouvel article L. 111-14 afin prévoir des sanctions efficaces et proportionnées conformément aux exigences de l'article 19 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par apprenti concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque apprenti concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'employeur dispose de salariés et d'apprentis, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de manquement à ses obligations légales risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

#### *Article 6 Modification de l'article L. 121-4*

##### *Ad 1°*

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « par l'employeur » sont insérés entre les termes « doit être constaté » et les termes « par écrit » afin de préciser que l'obligation de rédiger et de transmettre au salarié un contrat de travail incombe à l'employeur.

L'alinéa 2 est supprimé, afin de mettre fin au régime dérogatoire relatif au contrat conclu par la commune avec un candidat détenteur de l'attestation délivrée par le Collège des inspecteurs de l'enseignement primaire et de se conformer ainsi aux dispositions de l'article 4 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. De plus, il est précisé, à cet effet, que la dérogation n'est plus nécessaire puisque depuis la réforme de 2009 introduite par la loi modifiée du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental, plus aucun agent n'a été engagé par la commune pour assurer des remplacements dans l'Enseignement fondamental.

A la fin du paragraphe 1<sup>er</sup>, au nouvel alinéa 2, il est précisé la forme que doit prendre un contrat de travail et plus particulièrement qu' « Il doit être transmis par l'employeur au salarié sous format papier ou, à condition que le salarié y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique » conformément aux exigences de l'article 3 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

*Ad 2°*

Les points qui suivent les chiffres 1 à 13 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Au point 1°, les termes « à la relation de travail » sont ajoutés après les termes « l'identité des parties », afin de reprendre les termes exacts de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.

Au point 3°, le terme « que » est remplacé par les termes « selon lequel » afin d'améliorer le sens de la phrase. Il est inséré un nouveau principe selon lequel le salarié sera libre de déterminer son lieu de travail. Si les parties conviennent d'un tel principe, ils devront alors le mentionner dans le contrat de travail conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au point 5°, les termes « et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe » sont ajoutées afin que le salarié puisse être informé par l'employeur, tant des situations dans lesquelles il pourrait être amené à prester des heures supplémentaires, que des majorations de salaire qui s'appliquent en cas de prestation d'heures supplémentaires. Cette information est à préciser, ensemble, avec l'information relative à la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale de travail.

Au point 7°, le terme plus général de « la rémunération » est ajouté en début de phrase afin de reprendre le terme exact utilisé à l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. L'ajout de ce terme vise également à étendre le champ d'application du point 7° à tous les éléments de la rémunération du salarié. A cet effet, il est spécifié que « tous » les compléments de salaire éventuellement convenues par les parties doivent être « indiqués séparément », de manière à bien distinguer ce qui relève du salaire de base et ce qui relève des compléments, accessoires, gratifications ou participations accordées au salarié et ce, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au point 9°, les termes « la durée des délais de préavis » sont remplacés par le terme plus général et plus large de « la procédure » qui est à respecter par le salarié ou par l'employeur en cas de résiliation du contrat de travail. L'ajout de ce terme permet d'étendre l'information, non plus seulement au délai de préavis à respecter mais à l'ensemble de la procédure à suivre, en y incluant toujours l'information sur les conditions de forme et les délais de préavis à respecter par l'ajout des termes « y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter » conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019

relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. L'information sur la procédure à suivre par l'employeur et le salarié en cas de rupture de leur relation de travail devrait également pouvoir inclure le délai pour introduire une action en contestation de la résiliation du contrat de travail.

Au point 10°, les termes « et les conditions d'application » sont ajoutés après le terme « durée » afin d'étendre l'information que l'employeur doit transmettre au salarié au régime juridique applicable à la période d'essai conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Ces conditions de la période d'essai pourraient être, par exemple, le délai de préavis au cas où l'employeur ou le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail avant la fin de la période d'essai ou le moment auquel l'employeur doit au plus tard informer le salarié s'il a l'intention de mettre fin à la relation de travail ou les conditions dans lesquelles la période d'essai peut être prolongée.

Au point 13°, il est ajouté l'information sur l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et sur le régime de protection sociale y relatif afin d'étendre le champ d'application du point 13° et de prévoir une information plus complète du salarié sur la protection sociale qui lui est accordée, les autorités ou l'organisme compétent et sur le régime de protection sociale qui s'applique à lui.

Le point «.» situé à la fin de l'énumération du point 13°, est remplacé par un point-virgule « ; » pour des raisons de pure forme justifiées par l'ajout d'un nouveau point 14°.

Il est ajouté un nouveau point 14° pour prévoir une nouvelle information complémentaire à fournir par l'employeur au salarié et portant plus particulièrement sur le droit à la formation qui serait octroyée par l'employeur au salarié. Ainsi, si une formation doit être octroyée au salarié par l'employeur, celle-ci doit être précisée au contrat de travail. Les informations sur le droit à la formation fournies par l'employeur devraient comprendre, le cas échéant, le nombre de jours de formation auxquels le salarié a droit par an, et des informations sur les conditions générales de la politique de formation de l'employeur.

A l'alinéa 2, il est indiqué que certaines informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> pourront résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives s'y rapportant. Cet article permet d'élargir la liste des informations pouvant être données moyennant une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives, en tenant compte des exigences de l'article 4, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Le terme « légales » situé après le terme « dispositions » est préféré au terme « législatives » dans un souci d'uniformisation et de précision quant à la terminologie employée.

Un nouvel alinéa 3 est inséré afin de prévoir les délais maximums endéans lesquels certaines informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, qui n'auraient pas été transmises au salarié préalablement à son entrée en service, doivent impérativement lui être transmises. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l'employeur de retenir l'information manquante s'il en a déjà connaissance. La référence au « premier jour de travail » doit être compris

comme le début effectif de l'exécution du travail par le salarié. Cela signifie que si un salarié a son premier jour de travail un dimanche, le délai expire le samedi de la semaine suivante. En outre, « dans un délai d'un mois » doit être compris comme un mois calendaire, c'est-à-dire la période allant d'une date particulière d'un mois à la même date du mois suivant. Cela signifierait que si le premier jour ouvrable est, par exemple, le 5 juin, le délai expirerait le 4 juillet, ou, si le premier jour ouvrable est le 31 janvier, le délai expirerait le 28 février (le 29 février dans une année bissextile).

Un nouvel alinéa 4 est inséré pour mettre en place une nouvelle procédure permettant au salarié qui n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 3, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé, afin qu'il puisse enjoindre l'employeur à transmettre les informations manquantes au salarié. Cet alinéa permet de se mettre en conformité avec les exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'employeur soit mis en demeure de s'exécuter par le salarié afin de lui permettre de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'employeur à transmettre la ou les informations manquantes sans préjudice quant au droit pour le salarié, de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond, l'existence et le contenu de son contrat.

Un nouvel alinéa 5 est inséré afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 4 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

*Ad 3°*

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, la référence au délai d'« un mois » est remplacée par la référence au délai de « quatre semaines » pour reprendre les délais tel que prévus à l'article 7, paragraphe 4, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les parenthèses entourant le chiffre 2 après le terme paragraphe sont supprimées afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 1°, il est ajouté à l'information devant être donnée au salarié, l'indication du ou des pays dans lesquels la prestation de travail doit être effectuée conformément aux exigences de l'article 7 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, l'information relative à la devise servant au paiement du salaire est étendue et il y est ajouté l'information relative à la rémunération à laquelle le salarié a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil conformément aux exigences de l'article 7 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 3°, il est ajouté à l'information devant être donnée au salarié, les mentions relatives aux allocations propres au détachement et aux modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture conformément aux exigences de l'article 7 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 4°, le point «.» situé à la fin de la phrase est remplacé par une point-virgule «;» pour des raisons de pure forme justifiées par l'ajout d'un nouveau point 5°.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, un nouveau point 5° est ajouté, afin de prévoir une nouvelle information à donner au salarié. Il s'agit de l'indication du lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la Directive UE 2014/67 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»). L'ajout de ce nouveau point 5°, permet de conformer le droit national avec les exigences de l'article 7 la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au paragraphe 3, alinéa 2, les termes « aux numéros 2 et 3 de l'alinéa qui précède » sont remplacés par les termes « à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2° » afin de se conformer aux dernières règles en matière de légistique. Les points 2° et 3° visés au paragraphe 3, alinéa 2, sont remplacés par le seul point 2°, afin de tenir compte des exigences de l'article 7, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne qui ne prévoit la possibilité de transmettre l'information au moyen d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives que pour les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°. Le terme « légales » situé après le terme « dispositions » est préféré au terme « législatives » dans un souci d'uniformisation et de précision quant à la terminologie employée.

*Ad 4°*

Au paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, il est précisé que le document modificatif est établi par « l'employeur » afin de déterminer qui a la charge et la responsabilité de rédiger et de transmettre le document écrit comportant les modifications des éléments visés aux paragraphes 2 et 3.

Au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 3, les parenthèses « ( ) » entourant les chiffres 2 et 3 sont supprimées afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Au paragraphe 4, alinéa 3, le terme « légales » situé après le terme « dispositions » est préféré au terme « législatives » dans un souci d'uniformisation et de précisions quant à la terminologie employée.

A la suite de l'alinéa 3, il est inséré un nouvel alinéa 4 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant au salarié qui n'aurait pas reçu le document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé afin qu'il puisse enjoindre l'employeur à transmettre ce document au salarié conformément aux exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'employeur soit mise en demeure de s'exécuter par le salarié, afin de lui permettre de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'employeur à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour le salarié de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond l'existence et le contenu de son contrat.

Un nouvel alinéa 5 est inséré afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 4 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

*Ad 5°*

Les termes « conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 » sont ajoutés, afin de prévoir une présomption favorable au bénéficiaire du salarié qui n'a pas reçu tout ou partie des documents visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 4 et ce, conformément aux exigences de l'article 15, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.

*Ad 6°*

Les parenthèses « ( ) » entourant le chiffre 2 sont supprimés afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Ad 7°*

La référence à la date du 1<sup>er</sup> juin 1995 est remplacée par la date de l'entrée en vigueur du présent projet de loi, afin de prévoir un droit accordé au salarié qui en fait la demande et qui dispose d'un contrat de travail signé avant l'entrée en vigueur du projet de loi de pouvoir disposer, dans un délai de deux mois à compter de sa demande, d'un écrit conforme aux dispositions de l'article L. 121-4. L'obligation de remettre le document écrit précité incombe à l'employeur.

*Ad 8°*

Un nouveau paragraphe 8 est inséré afin de prévoir le principe général de prohibition de toute clause visant à interdire à un salarié d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au contrat de travail, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs. Il en est de même de toute clause ou de tout acte qui aurait pour objet de soumettre le salarié à un traitement défavorable pour ce motif. Cette interdiction vise ainsi le cas des clauses dites « d'exclusivité ». La sanction de toute disposition ou de tout acte contraire à ce principe est la nullité. L'ajout de ce nouveau paragraphe permet de transposer l'article 9 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne en droit interne.

L'alinéa 2 du paragraphe 8 nouvellement introduit prévoit une exception au principe de prohibition de l'interdiction d'emploi parallèle visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conformément aux dispositions de l'article 9 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Il s'agit plus particulièrement de l'incompatibilité entre, d'une part, le cumul d'emploi du salarié et, d'autre part, des motifs objectifs. L'exception est formulée de manière générale afin d'apprécier au cas par cas si les motifs invoqués sont ou non justifiés tout en tenant compte de l'énumération des motifs repris à la fin de la phrase et correspondant plus particulièrement à la préservation de la sécurité et de la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflit d'intérêts.

*Ad 9°*

Un nouveau paragraphe 9 est inséré afin de prévoir un principe général de gratuité des formations que l'employeur est tenu de faire suivre au salarié en vertu de dispositions légales, réglementaires,

administratives ou statutaires ou de conventions collectives conformément aux exigences de l'article 13 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Il est également précisé que cette formation doit être dispensée gratuitement au salarié, si possible pendant ses heures de travail, lesdites heures de formation devant être considérées comme du temps de travail effectif.

A l'alinéa 2 du nouveau paragraphe 9, il est apporté des précisions complémentaires sur les formations professionnelles qui sont exclues du champ d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Il s'agit plus particulièrement des formations professionnelles que doivent suivre les salariés pour obtenir, conserver ou renouveler leur qualification professionnelle à moins que l'employeur ne soit tenu de les assurer en vertu d'une disposition légale, réglementaire, administrative, ou d'une disposition issue d'une convention collective déclarée d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, conformément à la définition visée au considérant 37 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### *Article 7 Ajout d'une nouvelle section 8.*

Une nouvelle section 8 intitulée « publication et informations » est ajoutée au Titre II, chapitre 1<sup>er</sup>, afin de pouvoir insérer un nouvel article L. 121-10.

Un nouvel article L. 121-10 est inséré afin de prévoir que l'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés, ainsi que différents modèles de contrat de travail. L'insertion de ce nouvel article permet de transposer en droit interne les dispositions de l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### *Article 8 Ajout d'une nouvelle section 9*

Une nouvelle section 9 intitulée « sanctions » est ajoutée au Titre II, chapitre 1<sup>er</sup>, afin de pouvoir insérer un nouvel article L. 121-11.

Un nouvel article L. 121-11 est inséré afin de prévoir des sanctions effectives et dissuasives envers l'employeur qui ne se conformerait pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 121-4.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par salarié concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque salarié concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'employeur occupe de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de manquement à ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

#### *Article 9 Modification de l'article L. 122-2*

Les points «.» qui suivent les chiffres 1 à 5 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Au point 4°, les termes « et les conditions d'application » sont insérés entre les termes « la durée » et « de la période d'essai » afin de préciser que l'information doit porter tant, sur la durée de la période d'essai, que sur le régime juridique applicable à la période d'essai (renouvellement, modalités relative à la résiliation pendant l'essai, suspension de la période d'essai...).

Au point 5°, les parenthèses «()» situées entre le chiffre 1 sont supprimées et un «<sup>er</sup>» est ajouté après le chiffre 1 afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

#### *Article 10 Ajout d'un nouvel article L. 122-9bis*

Un nouvel article L. 122-9bis subdivisé en deux alinéas est inséré afin de prévoir des sanctions effectives et dissuasives envers l'employeur qui ne se conformerait pas aux obligations lui incombant en vertu des articles L. 122-2 et L. 122-10bis, alinéa 2, et de transposer en droit interne les dispositions de l'article 19 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par salarié concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque salarié concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'employeur dispose de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en raison de manquement à ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

#### *Article 11 Ajout d'un nouvel article L. 122-10bis*

Un nouvel article L. 122-10bis subdivisé en deux alinéas est inséré afin de prévoir et d'encadrer une nouvelle procédure relative à la transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, conformément aux exigences de l'article 12 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

L'alinéa 1<sup>er</sup> du nouvel article L. 122-10bis précise que la demande est réservée au salarié qui a travaillé depuis au moins six mois auprès du même employeur et qu'elle ne peut être formulée qu'après l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue au contrat. La fréquence à laquelle une telle demande peut être introduite est strictement encadrée à raison d'une fois tous les douze mois. Il est également spécifié que la transition vers un contrat à durée indéterminée ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la perte des avantages concédés au salarié dans le cadre de son contrat à durée déterminée, de sorte que cette transformation doit inclure le maintien de tous les autres droits et obligations attachés au contrat.

L'alinéa 2 prévoit et encadre les obligations qui sont mises à la charge de l'employeur suite à la demande formulée par salarié conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Si l'employeur accède à la demande du salarié, il devra formaliser cet accord par la rédaction d'un écrit portant modification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

En cas de refus d'accéder à la demande du salarié, l'employeur devra justifier sa décision par un écrit devant contenir, avec précision, les motifs de son refus.

En cas d'acceptation ou de refus, la réponse de l'employeur doit intervenir au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de la demande du salarié à l'employeur.

#### *Article 12 Modification de l'article L. 122-11*

Un nouvel alinéa 3 est inséré à l'article L. 122-11, paragraphe 1<sup>er</sup>, afin de prévoir que la durée de la période d'essai qui est prévue dans un contrat à durée déterminée soit proportionnée à la durée de ce contrat à durée déterminée, tout en respectant les règles relatives à la durée maximale de la période d'essai et ce, conformément aux exigences de l'article 8, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Dans ce contexte, il est prévu que, la période d'essai éventuellement convenue entre parties ne peut être, ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée fixée au contrat de travail à durée déterminée, respectivement de la durée minimale pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu. La détermination de la proportion, à savoir « un quart », tient compte de la situation d'une période d'essai de six mois maximum lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour la durée maximum, à savoir 24 mois.

#### *Article 13 Ajout d'un nouvel article L. 123-3bis*

Un nouvel article L. 123-3bis subdivisé en deux alinéas est inséré afin de prévoir et d'encadrer une nouvelle procédure relative à la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, respectivement d'un contrat de travail à temps plein en un contrat de travail à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article 12 la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne interprétées à la lumière du considérant 36 de ladite directive.

L'alinéa 1<sup>er</sup> du nouvel article L. 122-10bis précise que la demande est réservée au salarié qui a travaillé depuis au moins six mois auprès du même employeur et qu'elle ne peut être formulée qu'après l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue au contrat. La fréquence à laquelle une telle demande peut être introduite est strictement encadrée, à raison d'une fois tous les douze mois, pour éviter d'imposer une charge trop lourde pour les employeurs en cas de multitude de demandes de la part des salariés.

L'alinéa 2 précise les obligations mises à la charge de l'employeur suite à la demande formulée par le salarié conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'acceptation de l'employeur d'accéder à la demande du salarié devra être formalisée par la rédaction d'un écrit portant modification du contrat de travail en ce qui concerne la durée du travail du salarié. En cas de refus d'accéder à la demande du salarié, l'employeur devra justifier sa décision par écrit, laquelle devra contenir, avec précision, les motifs de son refus.

En cas d'acceptation ou de refus, la réponse de l'employeur doit intervenir au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification de la demande du salarié à l'employeur.

#### *Article 14 Modification de l'article L. 123-4*

*Ad 1°*

Il est ajouté un chiffre « 1 » entre des parenthèses au début du premier alinéa 1<sup>er</sup> afin de subdiviser l'article en deux paragraphes.

Les points « . » qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants « ° » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Ad 2°*

Un deuxième paragraphe est inséré afin de prévoir une présomption en faveur du salarié engagé à temps partiel qui ne disposerait pas d'un écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition. Dans un tel cas, le salarié est présumé engagé à temps plein et il appartient à l'employeur de rapporter la preuve contraire.

L'ajout de ce paragraphe permet de transposer en droit interne les dispositions de l'article 15, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

*Article 15 Ajout d'une nouvelle section 6*

Il est ajouté une nouvelle section 6 intitulée « Sanctions » afin de pouvoir insérer un nouvel article L. 123-9.

Il est inséré un nouvel article L. 123-9 afin de prévoir des sanctions effectives et proportionnées en cas d'infraction par l'employeur aux dispositions de l'article L. 123-3bis, alinéa 2, conformément aux exigences de l'article 19 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par salarié concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque salarié concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'employeur dispose de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

*Article 16 Modification de l'article L. 131-6*

*Ad 1°*

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « par l'entrepreneur de travail intérimaire » sont insérés entre les termes « doit être établi » et « par écrit » afin de préciser que l'obligation de remettre le contrat de mission au salarié intérimaire incombe à l'entrepreneur de travail intérimaire.

A l'alinéa 3, les points « . » situés au début de chacune des cinq énumérations sont remplacés par les chiffres 2 à 6 suivi d'un exposant « ° » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 3, un nouveau point 1°, est inséré avant le point 2°, afin d'entendre la liste des informations à mentionner au contrat de mission en y ajoutant la mention de « l'identité de l'utilisateur ».

A l'alinéa 3, point 5°, les termes « et les conditions d'application » sont ajoutés après le terme « durée » afin d'élargir l'information à transmettre au salarié intérimaire au régime juridique applicable à la période d'essai conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Il est inséré un nouvel alinéa 5, afin de prévoir et d'encadrer le droit octroyé au salarié intérimaire qui en fait la demande et qui dispose d'un contrat de mission signé avant l'entrée en vigueur de la loi de se voir remettre, dans un délai de deux mois à compter de sa demande, un écrit conforme aux dispositions de l'article L. 131-6. L'obligation de remettre le document écrit précité incombe à l'entrepreneur de travail intérimaire.

#### *Ad 2°*

Les termes « conforme aux paragraphes 1<sup>er</sup> » sont insérés après les termes « A défaut d'écrit », afin de préciser que la sanction applicable et relative au droit pour le salarié de réclamer une indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire s'applique, non seulement à défaut d'écrit, mais également en cas de non-respect des dispositions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> et ce, conformément aux exigences de l'article 15 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.

#### *Article 17 Insertion d'une nouvelle section 5*

Une nouvelle section 5 intitulée « Publication et informations » est insérée au Titre III, chapitre 1<sup>er</sup>, afin de pouvoir insérer un nouvel article L. 131-22.

Un nouvel article L. 131-22 est inséré afin de prévoir que l'Inspection du travail et des mines est chargée de publier sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés intérimaires, ainsi que différents modèles de contrat de travail. L'insertion de ce nouvel article permet de conformer le droit national aux exigences figurant à l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### *Article 18 Modification de l'article L. 134-3*

##### *Ad 1°*

Les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants « ° » afin de se conformer aux dernières règles en matière de légistique.

Au point 2°, d), les parenthèses « () » entourant le chiffre 1 sont supprimés et les lettres «<sup>er</sup>» sont ajoutées à la suite du chiffre 1 afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

##### *Ad 2°*

Les parenthèses entourant le chiffre « 1 » situées après le terme « paragraphe » sont supprimées.

Le terme « sous » figurant avant les chiffres 1 et 2 est supprimé et il est ajouté un exposant « ° » après les chiffres 1 et 2 afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Le terme « points » est inséré avant de chiffre 1 avant de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Ad 3°*

Il est inséré un nouveau paragraphe 4, afin de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives envers l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conformerait pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 131-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, relatif aux informations devant figurer dans le contrat de mission.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par salarié intérimaire concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque salarié concerné par le manquement de l'entrepreneur de travail intérimaire permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité concernée par le manquement, alors que plus l'entrepreneur de travail intérimaire emploi de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de non-respect de ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

*Article 19 Modification de l'article L. 142-3 tel que modifié par le projet de loi n° 7901 portant. 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail.*

Au point 5°, la référence à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail est remplacée par la référence la directive (UE) 2019/1152 du parlement européen et du conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, qui constitue le droit positif.

*Article 20 Modification du nouvel article L. 145-6 nouvellement introduit par le projet de loi n° 7901 portant. 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail.*

Au point 4°, la référence à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail est remplacée par la référence la directive (UE) 2019/1152 du parlement européen et du conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, qui constitue le droit positif.

*Article 21 Modification de l'article L. 151-3*

Au début de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est ajouté le chiffre 1 entre des parenthèses « ( ) », afin de subdiviser l'article L. 151-3 en paragraphes et d'ajouter ainsi un nouveau paragraphe 2.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est précisé la forme que doit prendre un contrat d'engagement et plus particulièrement qu' « il doit être transmis par l'employeur à l'élève ou l'étudiant sous format papier ou, à condition que l'élève ou l'étudiant y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique », conformément aux exigences de l'article 3 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 2, les points «.» situés après les chiffres 1 à 8 sont remplacés par des exposants afin de se conformer aux dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 2, point 2°, les informations relatives au prénom de l'employeur sont ajoutées, ainsi que l'identité de l'employeur lorsqu'il s'agit d'une personne morale, et plus particulièrement sa raison sociale et son siège social.

A l'alinéa 2, point 4°, l'information relative à la nature de l'emploi est étendue à l'information relative à « la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées à l'élève ou étudiant au moment de l'engagement », afin de se conformer aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Il est également ajouté au point 4°, une nouvelle information à donner aux élèves et étudiants en ce qui concerne leur lieu de travail et plus particulièrement le principe selon lequel l'élève ou l'étudiant sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que l'information relative au siège ou, le cas échéant, au domicile de l'employeur conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 2, point 5°, il est ajouté à l'information relative à la durée journalière et hebdomadaire du travail, celle concernant les modalités de prestation d'heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. La référence au changement d'équipe concentre plus particulièrement le travail posté.

A l'alinéa 2, point 6°, il est précisé que « tous » les compléments de salaire doivent être portés à la connaissance des élèves et étudiants tout en spécifiant que les compléments de salaire devront être indiqué de manière séparée afin de bien distinguer ce qui relève du salaire de base et ce qui relève des compléments, accessoires, gratifications ou participations accordées à l'élève ou aux étudiants, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 2, point 7°, l'information relative aux modalités de paiement du salaire est ajoutée à celle relative à l'époque du paiement du salaire.

A l'alinéa 2, point 8, le point «.» situé à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule « ; » pour des raisons de pure forme justifiées par l'ajout de nouveaux points 9° à 12°.

Un nouveau point 9° est inséré afin de prévoir une nouvelle information à donner aux élèves et aux étudiants en ce qui concerne la procédure à observer par l'employeur et l'élève ou l'étudiant en cas de résiliation du contrat d'embauche. L'ajout de ces termes permet d'étendre l'information, non plus seulement au délai de préavis à respecter mais à l'ensemble de la procédure à suivre, en y incluant toujours l'information sur les conditions de forme et les délais de préavis à respecter par l'ajout des termes « y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter » conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. L'information sur la procédure à suivre par l'employeur et le salarié en cas de rupture de leur relation de travail devrait également pouvoir inclure le délai pour introduire une action en contestation du licenciement.

Un nouveau point 10° est inséré afin de prévoir une nouvelle information à donner aux élèves et étudiants en ce qui concerne l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Un nouveau point 11° est inséré afin de prévoir une nouvelle information à donner aux élèves et aux étudiants concernant la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail applicables à l'élève ou l'étudiant conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette information n'est à donner que dans la mesure où une convention collective est applicable aux salariés de l'entreprise ou dans la branche dans laquelle l'étudiant ou l'élève est employé.

Un nouveau point 12° est inséré afin de prévoir une nouvelle information à donner aux élèves et aux étudiants en ce qui concerne la formation qui serait éventuellement octroyée par l'employeur, afin de se conformer aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Les informations sur le droit à la formation octroyée par l'employeur devraient comprendre le nombre de jours de formation et les conditions générales de la politique de formation de l'employeur.

Un nouvel alinéa 3 est inséré afin de prévoir que certaines des informations visées à l'alinéa 2 peuvent faire l'objet d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées conformément aux dispositions de l'article 4, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Un nouvel alinéa 4 est inséré afin de prévoir les délais endéans lesquels certaines informations visées à l'alinéa 2 qui n'auraient pas été transmises aux élèves et aux étudiants préalablement à leur entrée en service doivent impérativement être données. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l'employeur de retenir l'information manquante s'il en a déjà connaissance. La référence au « premier jour de travail » doit être compris comme le début effectif de l'exécution du travail par l'élève ou l'étudiant. Cela signifie que si un élève ou un étudiant a son premier jour de travail un dimanche, le délai expire le samedi de la semaine suivante. En outre, « dans un délai d'un mois » doit être compris comme un mois calendaire, c'est-à-dire la période allant

d'une date particulière d'un mois à la même date du mois suivant. Cela signifierait que si le premier jour ouvrable est, par exemple, le 5 juin, le délai expirerait le 4 juillet, ou, si le premier jour ouvrable est le 31 janvier, le délai expirerait le 28 février (le 29 février dans une année bissextile). Le nouvel alinéa 4 prévoit également la situation où « le contrat est conclu pour une durée inférieure à un mois », dans ce cas, les informations devront être transmises aux élèves et aux étudiants « au plus tard le dernier jour de travail » qui doit être compris comme le dernier jour effectif de travail de l'élève ou de l'étudiant.

Un nouvel alinéa 5 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant à l'élève ou l'étudiant qui n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 4, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé afin qu'il puisse enjoindre l'employeur à transmettre les informations manquantes à l'élève ou l'étudiant. Cet alinéa permet de mettre en conformité le droit interne avec les exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'employeur soit mis en demeure de s'exécuter par l'élève ou l'étudiant, afin de permettre à l'employeur de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'employeur à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour l'élève ou l'étudiant de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond l'existence et le contenu de son contrat.

Un nouvel alinéa 6 est inséré afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 5 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

A l'ancien alinéa 4 devenant le nouvel alinéa 8, le terme « présent » situé avant le terme « chapitre » est supprimé et le chiffre « 1 » du terme « chapitre 1 » est remplacé par le terme « premier » afin de se conformer aux dernières règles en matière de légistique.

A l'ancien alinéa 5 devenant le nouvel alinéa 9, le point « . » situé après le terme « étudiant » est remplacé par une virgule pour des raisons de pure forme suite à l'ajout des termes « lequel est publié sur le site internet national et officiel de l'Inspection du travail et des mines visé à l'alinéa 8. ».

Les termes « lequel est publié sur le site internet national et officiel de l'Inspection du travail et des mines visé à l'alinéa 10 » sont ajoutés en fin de phrase afin de prévoir que l'Inspection du travail et des mines est chargée de publier des modèles de contrats à utiliser entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Un nouvel alinéa 10 est inséré afin de prévoir que l'Inspection du travail et des mines sera chargée de publier sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux élèves et étudiants. L'ajout de cet alinéa permet de transposer en droit interne les dispositions de l'article 5, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Un nouveau paragraphe 2 subdivisé en deux alinéas est inséré à la suite du nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>, afin de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives envers l'employeur qui ne se conformerait pas aux obligations lui incombant en vertu du paragraphe 1<sup>er</sup>.

L'alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau paragraphe 2 prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par élève ou étudiant concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque élève ou étudiant concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité concernée par le manquement, alors que plus l'employeur emploie de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de non-respect de ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 du nouveau paragraphe 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

#### *Article 22. Modification de l'article L. 312-4*

##### *Ad 1°*

Les points «.» qui suivent les chiffres 1 et 2 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Au point 1°, le terme «et/ou» est remplacé par le terme « ou » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

##### *Ad 2°*

Les parenthèse «()» entourant le chiffre 1 sont supprimées et les lettres « er » sont ajoutées à la suite du chiffre « 1 » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Un troisième alinéa est inséré afin de prévoir que la formation des salariés en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés doit être fournies gratuitement aux salariés désignés visés à l'alinéa 2. La formation doit être dispensée aux salariés concernés, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail mais doit, en tout état de cause, être considérée comme du temps de travail effectif. L'ajout de cet alinéa permet de conformer le droit national aux dispositions de l'article 13 de directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

##### *Ad 3°*

Les points «.» qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Article 23 Modification de l'article L. 312-8 issu du projet de loi tel qu'amendé n° 7319 portant modification: 1. du Code du travail, 2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines*

##### *Ad 1°*

Les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 2, les chiffres 1 et 2 suivi d'un exposant «°» sont insérés devant chacune des deux énumérations de l'alinéa, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

##### *Ad 2°*

Au paragraphe 6, alinéa 2, les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Ad 3°*

Au paragraphe 6, les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Ad 4°*

Au paragraphe 7, alinéa 1<sup>er</sup>, les parenthèses entourant les chiffres 1, 3, 4 et 5 sont supprimées et les lettres «<sup>er</sup>» sont insérées à la suite du chiffre 1, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A la fin du paragraphe 7, alinéa 1<sup>er</sup>, il est précisé que les heures consacrées à la formation des salariés visé à l'article L. 312-8 doivent être considérées comme du temps de travail effectif.

Au paragraphe 7, alinéa 2, les parenthèses entourant les chiffres 3 et 5 sont supprimées, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

## **Chapitre II - Modification de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois<sup>3</sup>**

### *Article 24 Ajout d'un nouvel article 3.1.2-1bis*

Il est ajouté un nouvel article 3.1.2-1bis subdivisé en deux paragraphes, afin de prévoir un principe général d'interdiction de tout traitement défavorable et de toutes mesures de représailles qui seraient prises à l'encontre du marin en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours visant à faire respecter ses droits prévus au titre 1<sup>er</sup> conformément aux exigences des articles 16, 17 et 18 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. L'interdiction posée à l'alinéa 1<sup>er</sup> vise à la fois les plaintes déposées auprès de l'armateur et les procédures, judiciaires ou administratives, engagées à l'extérieur.

Le paragraphe 2 traite du cas particulier de la résiliation du contrat de travail du marin effectuée en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

L'alinéa 2 instaure une procédure de demande et de communication écrite des motifs telle que prévue à l'article 3.1.2-55 et relatif à la résiliation du contrat de travail du marin avec préavis.

---

<sup>3</sup> Les dispositions de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois sont issues projet de loi tel qu'amendé n° 73291° portant coordination et modification de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ; 2° portant modification : a) du Code de la consommation ; b) de la loi modifiée du 14 avril 1992 instituant un code disciplinaire et pénal pour la marine ; c) de la loi du 23 septembre 1997 portant réglementation de la navigation de plaisance et portant modification de certaines autres dispositions légales ; et d) de la loi du 29 avril 2000 transposant la directive n° 92/29/CEE du Conseil du 31 mars 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires.

L'alinéa 3 prévoit que la résiliation effectuée en violation de l'interdiction posée à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut faire l'objet d'un recours en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail pour tenir compte des exigences des articles 16, 17 et 18 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### *Article 25 Modification de l'article 3.1.2-3*

Au point 1°, les termes « par l'armateur ou le cas échéant son représentant » sont insérés entre le terme « constaté » et « par écrit » afin de préciser que le contrat de travail maritime doit être établi par l'armateur ou par son représentant dans l'hypothèse où le marin est engagé par une agence de placement telle que définie à l'article 3.1.1-21.

Au point 1°, après la première phrase, il est précisé la forme que doit prendre un contrat de travail maritime et plus particulièrement qu'il « doit être transmis par l'armateur au marin sous format papier ou, à condition que le marin y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'armateur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique » conformément aux exigences de l'article 3 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### *Article 26 Modification de l'article 3.1.2-5*

##### *Ad 1°*

Aux points 1° à 12°, un espace est supprimé entre le dernier terme de la phrase et les points-virgules « ; » situés en fin de phrase, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 1°, les termes « l'identité des parties à la relation de travail, dont notamment les informations suivantes : » sont insérés avant l'énumération du point 1°, afin de reprendre la terminologie exacte employée à l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. L'emploi des termes plus généraux de « parties à la relation de travail » permet de viser la situation où le marin n'est pas employé directement par l'armateur.

Il est inséré la lettre « a » devant les termes « le nom complet du marin » afin de subdiviser le point 1° en deux parties.

Le chiffre 2 suivi d'un exposant est remplacé par la lettre b suivi d'une parenthèse « ) » en raison de la nouvelle numérotation du point 1°.

A l'ancien point 3°, devenant le nouveau point 2°, le terme « et » est supprimé et les termes « que le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le marin sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'armateur » sont ajoutés afin de prévoir que le marin doit être informé de son lieu de travail conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'ancien point 4°, devenant le nouveau point 3°, les termes « doit être » sont remplacés par le terme « est » pour tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Un nouveau point 4°, est inséré entre l'ancien point 4°, devenu le nouveau point 3°, et le point 5°, afin de prévoir que le marin doit être informé de sa durée de travail journalière ou hebdomadaire normale et des modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération, ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au point 5°, l'information relative « au montant du salaire de base ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer et, le cas échéant, les compléments de salaires, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues » est remplacée par l'information relative « à la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaire, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération auquel le marin a droit », conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Le point 5°, vise ainsi le terme plus général de « rémunération » en précisant que tous les autres éléments constitutifs doivent être indiqués séparément du salaire de base, afin de bien distinguer ce qui relève du salaire de base, de ce qui relève des compléments de salaire. Ce point prévoit également de mentionner la périodicité et la méthode de versement de la rémunération, mentions qui font défaut dans le projet de loi maritime.

Au point 6°, l'information relative au « congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer » est remplacée par l'information relative à « la durée du congé payé auquel le marin a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé », conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Les termes plus précis employés par la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 sont ainsi repris afin d'indiquer que l'information doit porter sur « la durée » du congé payé et non seulement sur le droit au congé payé annuel. De plus, l'information est plus large, alors qu'elle vise les congés payés en général (congés de formation, congés pour raisons sociales etc...) et non seulement le congé payé annuel qui est englobé dans la notion plus générale de congé payé. La disposition ne couvre que les congés payés par l'armateur dans le cadre de la relation de travail. L'exemple le plus évident d'un tel congé est le congé annuel payé, mais d'autres types de congés payés par l'armateur (y compris via un fonds sectoriel ou un arrangement similaire) seraient également couverts.

Au point 7°, lettre a), les termes « si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi que le délai de préavis » sont remplacés par les termes plus larges visant « la procédure à observer par l'armateur et le marin en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis », conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. L'information sur la procédure à suivre par l'armateur et le marin en cas de rupture de leur relation de travail devrait pouvoir inclure le délai pour introduire une action en contestation du licenciement.

Au point 9°, les termes « et les conditions d'application » sont ajoutés entre les termes « la durée » et « de la période d'essai » afin d'étendre l'information devant être donnée au marin aux conditions d'application de la période d'essai et non plus seulement à sa durée, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Ces conditions d'application de la période d'essai pourraient être, par exemple, le délai de préavis au cas où l'armateur ou le marin souhaite mettre fin à la relation de travail avant la fin de la période d'essai, ou le moment auquel l'armateur doit au plus tard informer le marin s'il a l'intention de mettre fin à la relation de travail ou les conditions dans lesquelles la période d'essai peut être prolongée.

Au point 11°, les termes « régissant les conditions de travail du marin » sont ajoutés à la fin de la phrase afin de reprendre les termes utilisés par l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne et de préciser que l'information doit porter sur les seules conventions collectives qui s'appliquent, le cas échéant, au marin.

Un nouveau point 13°, est inséré afin de prévoir la transmission au marin d'une nouvelle information relative au droit à la formation qui a été octroyée, le cas échéant, par l'armateur au marin conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Les informations sur le droit à la formation fourni par l'armateur devraient pouvoir prendre la forme d'informations comprenant le nombre de jours de formation, le cas échéant, auxquels le marin a droit par an, et des informations sur les conditions générales de la politique de formation de l'armateur.

A l'alinéa 2, les termes « ci-dessus énumérés » sont remplacés par la référence aux points « 4° à 9° et 13 » afin de reprendre la liste des éléments d'information telle que visée à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne pour une transposition correcte de celle-ci. Le terme « légales » situé après le terme « dispositions » est préféré au terme « législatives » dans un souci d'uniformisation et de précision quant à la terminologie employée.

Un nouvel alinéa 3 est inséré afin de prévoir les délais maximums endéans lesquels les informations visées à l'alinéa 3 qui n'auraient pas été transmises au marin préalablement à son entrée en service doivent impérativement lui être transmises. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l'armateur de retenir l'information manquante s'il en a déjà connaissance.

Un nouvel alinéa 4 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant au marin qui n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 3, de saisir le Commissaire aux affaires maritimes, afin qu'il puisse enjoindre l'armateur à transmettre les informations manquantes au marin. Cet alinéa permet de se mettre en conformité avec les exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette procédure est soumise à la condition préalable que l'armateur soit mise en demeure de s'exécuter par le marin, afin de lui permettre de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'armateur à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour le marin de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond l'existence et le contenu de son contrat d'engagement maritime.

Un nouvel alinéa 5 est inséré afin de déterminer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de la décision prise par le Commissaire aux affaires maritimes.

*Ad 2°*

Au paragraphe 2, alinéa 2, le terme « légales » situé après le terme « dispositions » est préféré au terme « législatives » dans un souci d'uniformisation et de précision quant à la terminologie employée.

Au paragraphe 2, à la suite de l'alinéa 2, il est inséré un nouvel alinéa 3 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant au marin qui n'a pas reçu le document modificatif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, de saisir le Commissaire aux affaires maritimes, afin qu'il puisse enjoindre l'armateur à transmettre au marin le document modificatif. Cet alinéa permet de mettre en conformité le droit national avec les exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette procédure est soumise à la condition préalable que l'armateur soit mis en demeure de s'exécuter par le marin, afin de lui permettre de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'armateur à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour le marin de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond l'existence et le contenu de son contrat d'engagement maritime.

Un nouvel alinéa 4 est inséré afin de déterminer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de la décision prise par le Commissaire aux affaires maritimes

*Ad 3°*

Au paragraphe 3, les termes « conforme aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 » sont insérés entre les termes « à défaut d'écrit » et « le marin », afin d'étendre la présomption stipulée en faveur du marin et lui permettre de prouver, tant l'existence, que le contenu de son contrat ou du document portant modification de son contrat par tous moyens.

*Ad 4°*

Un nouveau paragraphe 4 est inséré afin de prévoir un droit au marin qui en fait la demande et qui dispose d'un contrat de travail maritime signé avant l'entrée en vigueur du projet de loi de pouvoir disposer, dans un délai de deux mois à compter de sa demande, d'un écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> et 3. L'obligation de remettre le document écrit précité incombe à l'armateur.

*Article 27 Modification de l'article 3.1.2-6*

Au paragraphe 3, un nouvel alinéa 3 est inséré afin de prévoir le cas de la suspension de l'exécution du contrat d'engagement maritime pendant la période d'essai en instaurant le principe selon lequel la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois conformément aux dispositions de l'article 8, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des

conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne. L'alinéa 3 constitue une reprise des règles établies par le Code du travail et applicables aux salariés de droit commun.

#### *Article 28 Ajout d'une nouvelle sous-section 5*

Une nouvelle sous-section 5 intitulée « Publication et information » est ajoutée afin de pouvoir insérer un nouvel article 3.1.2-7bis.

Un nouvel article 3.1.2-7bis est inséré afin de prévoir que le Commissariat aux affaires maritime est chargé de publier les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux marins et des modèles de contrat d'engagement maritime sur son site internet conformément aux exigences de l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.

#### *Article 29 Ajout d'une nouvelle sous-section 6*

Une nouvelle sous-section 6 intitulée « Sanctions » est ajoutée afin de pouvoir insérer un nouvel article 3.1.2-7ter relatif aux sanctions applicables à l'armateur en cas de violation de ses obligations d'information visées à l'article 3.1.2-5.

Un nouvel article 3.1.2-7ter est inséré afin de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives en cas de violation par l'armateur des dispositions relatives au droit d'information des marins quant à leurs conditions de travail conformément aux exigences de l'article 19 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par marin concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque marin concerné par le manquement de l'armateur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'armateur dispose de marins à son service, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de non-respect de ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

#### *Article 30 Modification de l'article 3.1.2-9*

Les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants « . », afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Au point 3°, les termes « et les conditions d'application » sont ajoutés entre le terme « durée » et les termes « de la période d'essai » afin d'élargir l'information qui doit être donnée au marin au régime juridique applicable à la période d'essai et de pouvoir ainsi transposer les dispositions de l'article 4 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 en droit national. Ces conditions de la période d'essai pourraient être, par exemple, le délai de préavis au cas où l'armateur ou le marin souhaite mettre fin à la relation de travail avant la fin de la période d'essai, ou le moment auquel l'armateur doit au plus tard informer le marin s'il a l'intention de mettre fin à la relation de travail ou les conditions dans lesquelles la période d'essai peut être prolongée.

Aux points 1° à 3°, un espace est supprimé entre le dernier terme de la phrase et les points-virgules « ; » situés en fin de phrase, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

*Article 31 Ajout d'un nouvel article 3.1.2-16bis*

Un nouvel article 3.1.2-16bis est inséré afin de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives en cas de violation par l'armateur des dispositions relatives au droit d'information des marins quant à leur condition de travail conformément aux exigences de l'article 19 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par marin concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque marin concerné par le manquement de l'armateur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'armateur dispose de marins à son service, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de non-respect de ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

*Article 32 Modification de l'article 3.1.2-18*

*Ad1°*

Au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, les termes « la durée de la période d'essai éventuellement convenue est limitée comme suit » sont ajoutés à la fin de la phrase, afin d'améliorer le sens de celle-ci.

*Ad 2°*

Un nouveau paragraphe 5 est inséré afin de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives en cas de violation par l'armateur des dispositions relatives à la durée de la période d'essai prévue dans un contrat d'engagement maritime à durée déterminée, conformément aux exigences de l'article 19 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par marin concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque marin concerné par le manquement de l'armateur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'armateur dispose de marins à son service, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de non-respect de ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

*Article 33 Ajout d'un nouvel article 3.1.2-21bis*

Il est inséré un nouvel article 3.1.2-21bis afin de prévoir un principe général de gratuité des formations et de préciser que lorsque l'armateur est tenu, en vertu de dispositions légales, réglementaires,

administratives ou statutaires ou de conventions collectives, de fournir une formation au marin pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être dispensée gratuitement au marin pendant ses heures de travail, les heures consacrées à cette formation devant être considérées comme du temps de travail effectif. L'ajout de cet alinéa permet de transposer en droit interne les dispositions de l'article 13 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.

L'alinéa 2 apporte des précisions complémentaires sur les formations professionnelles qui sont exclues du champ d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Il s'agit plus particulièrement des formations professionnelles que doivent suivre les marins pour obtenir, conserver ou renouveler leur qualification professionnelle à moins que l'armateur ne soit tenu de les assurer en vertu d'une disposition légale, réglementaire, administrative, ou d'une disposition issue d'une convention collective déclarée d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, conformément à la définition visée au considérant 37 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au paragraphe 3, il est prévu des sanctions efficaces et dissuasives en cas de violation par l'armateur des dispositions relatives à la formation obligatoire des marins conformément aux exigences de l'article 19 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par marin concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque marin concerné par le manquement de l'armateur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'armateur dispose de marins à son service, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de non-respect de ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

### **Chapitre III - Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat,**

#### *Article 34 Modification de l'article 1<sup>er</sup>.*

##### Ad 1°

Au paragraphe 3, les termes « l'article 3bis, » sont insérés entre les termes « l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, » et les termes « l'article 4 », afin de préciser que les dispositions prévues au nouvel article 3bis s'appliquent aux fonctionnaires stagiaires.

##### Ad 2°

Au paragraphe 5, alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « l'article 3bis, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>re</sup> phrase, » et les termes « l'article 4 », afin de préciser que les dispositions prévues au nouvel article 3bis s'appliquent aux employés d'Etat.

### *Article 35 Ajout d'un nouvel article 3bis*

Un nouvel article 3bis est ajouté afin de prévoir une nouvelle obligation mise à charge du chef d'administration. Ainsi, et au plus tard, au moment de son entrée en fonction, le fonctionnaire doit se voir remettre un document écrit comportant la plupart des informations visées au futur article L. 121-4, paragraphe 2, points 1° à 9°, 13° et 14° du Code du travail. Les points 10°, 11° et 12° ont été omis en ce qu'ils sont incompatibles avec le statut des fonctionnaires. L'ajout de ce paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, permet de transposer en droit interne et d'appliquer aux fonctionnaires et employés de l'Etat les dispositions de l'article 4, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 2, il est précisé la forme que doit prendre le document visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conformément aux exigences de l'article 3 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

A l'alinéa 3, il est précisé que certaines informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> pourront résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires en tenant compte des exigences de l'article 4, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

L'alinéa 4 prévoit les délais endéans lesquels certaines informations visées à l'alinéa 3 qui n'auraient pas été transmises au fonctionnaire préalablement à son entrée en fonction, doivent impérativement être données au fonctionnaire. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

L'alinéa 5 est inséré afin de préciser que le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 33 du statut général lorsqu'il n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 4. Cet alinéa permet de mettre le droit national en conformité avec les exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, il est précisé qu'au cas où le fonctionnaire serait amené à exercer ses fonctions pendant plus de quatre semaines hors du Luxembourg, il devra recevoir les informations y énumérées, afin de tenir compte des dispositions de l'article 7, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au paragraphe 2, alinéa 2, il est précisé que l'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires conformément aux exigences de l'article 7, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Au paragraphe 3, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, il est précisé que toute modification des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 fait l'objet d'une modification écrite. Le document modificatif est établi par le chef d'administration en deux exemplaires, dont l'un est remis au fonctionnaire au plus tard au

moment de la prise d'effet des modifications concernées. Il s'agit d'une reprise de l'article L. 121-4, paragraphe 4, du Code du travail, en adaptant ces dispositions au statut particulier des fonctionnaires.

Au paragraphe 3, alinéa 3, il est précisé que les documents écrits visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires auxquelles les documents visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 font référence conformément aux exigences de l'article 6, paragraphe 2, de la directive.

Au paragraphe 4 il est de nouveau renvoyé au droit de réclamation au cas où l'agent n'aurait pas reçu le document modificatif.

Au paragraphe 5, il est instauré un droit accordé au fonctionnaire qui est déjà en fonction au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi de pouvoir disposer, dans un délai de deux mois à compter de sa demande, d'un écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3. L'obligation de remettre le document écrit précité incombe au chef d'administration. L'ajout de ce paragraphe permet de transposer en droit interne, les dispositions de l'article 22 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

#### **Chapitre IV - Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.**

##### *Article 36 Modification de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4*

L'article en question a pour but de rendre applicables aux employés communaux les dispositions du nouvel article 3bis, introduit par l'article 37.

##### *Article 37 Ajout d'un nouvel article 3bis*

L'article visé transpose mutatis mutandis dans la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux les dispositions du futur article 3bis, introduit par l'article 35 pour les fonctionnaires et employés de l'Etat, ceci en vertu du principe d'assimilation des fonctionnaires et employés communaux à leurs collègues étatiques en matière de conditions de travail et de rémunération.

L'article tient compte du fait que les fonctions de chef d'administration au sein d'une administration communale sont assumées par le collège des bourgmestre et échevins en application de l'article 57 de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988.

## **IV. TEXTE COORDONNE**

### **Chapitre I<sup>er</sup> - Modification du Code du travail**

#### **Art. L. 010-1.**

Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale

ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

- 1.° au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive ~~91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;~~ (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne;
- 2.° à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;
- 3.° à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
- 4.° au congé payé;
- 5.° aux congés collectifs;
- 6.° aux jours fériés légaux;
- 7.° à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre;
- 8.° à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
- 9.° aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;
- 10.° à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination;
- 11.° aux conventions collectives de travail;
- 12.° à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
- 13.° au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
- 14.° à la sécurité et la santé des ~~travailleurs~~ salariés sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2;
- 15.° aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
- 16.° aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

[...]

#### **Art. L. 010-2.<sup>4</sup>**

*Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice visant à faire respecter ses droits au titre du présent Code.*

*Toute disposition ou tout acte contraire à l'alinéa 1<sup>er</sup>, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.*

---

<sup>4</sup> Le texte en noir et italique est issu du projet de loi n°7901 portant : 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail

~~En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties étant entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration avec maintien de ses droits d'ancienneté.~~

~~L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie de greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.~~

~~Il est statué d'urgence, les parties étant entendues ou dûment convoquées. Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 4 contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.~~

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

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou pour les avoir relatés.

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

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

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

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

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

[...]

**Art. L. 111-3.**

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

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

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

Le contrat d'apprentissage mentionne obligatoirement :

- 1.° les nom, prénoms, profession, numéro d'identification et adresse d'exercice du patron formateur; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège social, les nom, prénoms et qualité des personnes qui la représentent au contrat et du patron formateur et le cas échéant le numéro sous lequel elle est inscrite au registre de commerce;
- 2.° les nom, prénoms, numéro d'identification, date et lieu de naissance, sexe, nationalité, coordonnées de contact et domicile de l'apprenti, s'il est mineur, les nom, prénoms et domicile de son représentant légal;
- 3.° les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concernés;
- 4.° la date de la signature, la date du début et la durée du contrat;
- 5.° le détail des droits et devoirs des parties contractantes, ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernée;
- 6.° le montant de l'indemnité de base et le cas échéant, tous les compléments de l'indemnité de base, les accessoires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement de l'indemnité auquel l'apprenti a droit;
- 7.° la période d'essai convenue qui est de trois mois, ainsi que ses conditions d'application;
- 8.° ~~les dispositions concernant le congé~~ la durée du congé payé auquel l'apprenti a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
- 9.° la durée et l'horaire normal de travail, ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération et le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe;
- 10.° le lieu de l'apprentissage: un lieu fixe ou prédominant ou, à défaut, le principe selon lequel l'apprenti sera occupé à des lieux divers se situant au Luxembourg ou à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail;
- 11.° en cas de système pluriel de lieux de formation: les enseignes, adresses et personnes de contact des lieux de formation;
- 12.° les nom, prénoms et coordonnées de contact du tuteur;

13° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes, ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles;

14° la procédure à observer par l'apprenti ou l'organisme de formation en cas de résiliation du contrat d'apprentissage, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais.

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

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

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

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 7 n'ont pas été fournies individuellement à l'apprenti dans les délais maximums impartis et après que l'organisme de formation ait été dûment mis en demeure par l'apprenti de s'exécuter, l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'apprenti les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement de l'indemnité de base, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement de l'apprenti;

5° le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

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

(1<sup>ter</sup>) Toute modification des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis, fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'apprentissage. Le document modificatif est établi par l'organisme de formation en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'apprenti, l'autre étant remis à l'organisme de formation au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. Une copie est remise à la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès du Service de la formation professionnelle, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, à moins que le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ne délègue cette mission à l'une des chambres professionnelles patronales.

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

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1<sup>er</sup>, et après que l'organisme de formation ait été dûment mis en demeure par l'apprenti de s'exécuter, l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'apprenti le document modificatif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(2) La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée effective de l'apprentissage. La première prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée maximale d'une année est automatiquement accordée si l'élève en a besoin pour terminer sa formation. Une deuxième prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée maximale d'une année a lieu avec l'accord des parties signataires du contrat.

En cas d'absence prolongée de l'apprenti, pour cause de maladie, maternité ou autre cause dûment motivée et acceptée par les chambres professionnelles compétentes, le contrat d'apprentissage est suspendu intégralement pendant cette durée et prolongé d'autant par la suite.

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

(3) Toute clause du contrat qui limite la liberté de l'apprenti dans l'exercice du métier ou de la profession à la fin de l'apprentissage est nulle.

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

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

(4) Le contrat d'apprentissage doit, sous peine de nullité, être dressé sous seing privé en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes. Il est enregistré au plus tard un mois après sa conclusion auprès de la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès du Service de la formation professionnelle, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, à moins que le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ne délègue cette mission à l'une des chambres professionnelles patronales. La conclusion des contrats se fait jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre au plus tard. Des reprises de contrats sont permises tout au long de l'année et autorisées dans un délai de six semaines après la résiliation du contrat d'apprentissage antérieur. Des copies sont transmises à la chambre salariale compétente, ainsi qu'au service en charge de l'orientation professionnelle auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(5) Le patron formateur assure l'éducation et la formation professionnelle de l'apprenti dans le cadre du programme de formation officiel.

Il ne peut employer l'apprenti à des travaux ou services étrangers à la profession faisant l'objet du contrat, ni à des travaux ou services qui seraient insalubres ou au-dessus de ses capacités physiques.

Le patron formateur et l'apprenti suivent les consignes des chambres professionnelles et du conseiller à l'apprentissage.

Le patron formateur se conduit envers l'apprenti en bon père de famille. Il maintient une communication régulière avec les chambres professionnelles compétentes, avec l'école qui assure la formation scolaire, ainsi que le cas échéant, avec d'autres patrons formateurs qui interviennent accessoirement dans la formation.

(6) L'apprenti doit justifier au patron formateur ou à son tuteur la fréquentation régulière des cours scolaires.

Les dispositions de l'article L. 121-6 sont applicables à l'apprenti, sauf adaptation de terminologie s'il y a lieu.

Il doit à son patron formateur et à son tuteur respect et loyauté. L'apprenti observe la plus grande discrétion sur les affaires de l'entreprise.

(7) Les différents modèles de contrat d'apprentissage ainsi qu'un modèle de convention de lieux pluriels sont fixés par les chambres professionnelles compétentes et sont publiés sur leur site internet visé à l'article L. 111-13.

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

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

[...]

#### Art. L. 111-13.

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

#### Art. L. 111-14.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par apprenti concerné, tout organisme de formation qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 111-3, paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 et 9.

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

[...]

#### **Art. L. 121-4.**

(1) Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté **par l'employeur** par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

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

Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié. Il doit être transmis par l'employeur au salarié sous format papier ou, à condition que le salarié y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

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

- 1.° l'identité des parties à la relation de travail;
- 2.° la date du début de l'exécution du contrat de travail;

- 3.° le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
- 4.° la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7;
- 5.° la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;
- 6.° l'horaire normal du travail;
- 7.° la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le salarié a droit;
- 8.° la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
- 9.° ~~la durée des délais de préavis~~ la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
- 10.° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 11.° les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
- 12.° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié;
- 13.° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles;
- 14.° le cas échéant, le droit à la formation octroyée par l'employeur.

Les informations sur les éléments visés ~~aux numéros 8 et 9~~ à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 5°, 7° à 10°, 13°, et 14°, peuvent résulter d'une référence aux dispositions ~~législatives~~ légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées

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

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 3 n'ont pas été fournies individuellement au salarié dans les délais maximums impartis et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

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

L'information sur les éléments visés ~~aux numéros 2 et 3 de l'alinéa qui précède à~~ l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions ~~législatives~~ légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant les matières visées.

(4) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-7, toute modification des éléments visés au paragraphe {2} fait l'objet d'une modification écrite du contrat de travail. Le document modificatif signé par les deux parties est établi par l'employeur en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié, l'autre étant remis à l'employeur, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-7, toute modification des éléments visés au paragraphe {3} fait l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au salarié au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

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

A défaut d'écrit conforme aux alinéas 1<sup>er</sup> à 3, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié le document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(5) A défaut d'écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 4, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

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

(7) Pour un contrat ou une relation de travail existant au ~~1er juin 1995-XX.XX.XXXX~~, l'employeur doit remettre au salarié qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celui-ci un document conforme aux dispositions du présent article.

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

L'interdiction visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas lorsque le cumul d'emploi est incompatible avec des motifs objectifs, tel que la sécurité et la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflit d'intérêts.

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

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

[...]

### Section 8. – Publication et informations

#### Art. L. 121-10.

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

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

### Section 9. – Sanctions

#### L. 121-11.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 121-4.

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

[...]

#### **Art. L. 122-2.**

(1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après:

- 1.° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 2.° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 3.° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;
- 4.° la durée **et les conditions d'application** de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5.° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe ~~1~~<sup>er</sup>.

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

[...]

#### L. 122-9bis.

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

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

[...]

#### Art. L. 122-10bis.

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

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

[...]

#### **Art. L. 122-11.**

(1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article L. 121-5.

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

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

(2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat visée à l'article L. 122-4.

(3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article L. 121-5.

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

[...]

#### **Art. L. 123-3bis.**

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

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

[...]

#### **Art. L. 123-4.**

**(1)** Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner:

1.° la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties;

2.° les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine; une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat;

3.° le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires conformément aux articles L. 211-19 à L. 211-24; une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat;

4.° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en œuvre des dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 123-1.

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

[...]

### Section 6. – Sanctions

#### Art. L. 123-9.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 123-3bis, alinéa 2.

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

[...]

#### **Art. L. 131-6.**

(1) Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur doit être établi par l'entrepreneur de travail intérimaire par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Le contrat de mission est réputé contrat de travail; nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

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

1° l'identité de l'utilisateur;

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

3° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme; lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;

4° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;

5° la durée **et les conditions d'application** de la période d'essai éventuellement prévue;

6° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 131-9, alinéa 2.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au salarié intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission.

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

(2) A défaut d'écrit conforme au paragraphe 1<sup>er</sup> ou d'écrit spécifiant que le contrat de mission est conclu pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire.

[...]

### Section 5. – Publication et informations

#### Art. L. 131-22

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

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

[...]

#### **Art. L. 134-3.**

(1) Est passible d'une amende de 500 à 10.000 euros, et, en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux à six mois et d'une amende de 1 250 à 12 500 euros, ou d'une de ces peines seulement:

1.° toute personne qui met des salariés à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions de l'article L. 133-1;

2.° tout entrepreneur de travail intérimaire qui:

a) exerce directement ou par personne interposée l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans être titulaire de l'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions visée à l'article L. 131-2;

b) met un salarié intérimaire à la disposition d'un utilisateur sans y être autorisé par l'article L. 131-3 ou sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-4 un contrat écrit de mise à disposition;

c) embauche un salarié intérimaire sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-6 un contrat écrit de mission;

d) son activité sans avoir observé les conditions et obligations lui imposées en application de l'article L. 131-3, paragraphe ~~(1)~~<sup>er</sup>;

e) commet une infraction aux articles L. 133-1 et L. 133-2;

3.° tout utilisateur qui a recouru à un salarié intérimaire sans y être autorisé par l'article L. 131-3 ou sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail intérimaire dans le délai prévu à l'article L. 131-4 un contrat écrit de mise à disposition conforme aux dispositions de cet article.

L'amende prévue au présent paragraphe est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions visées ont été violées.

(2) Dans les cas visés au paragraphe ~~(1)<sup>er</sup>~~, sous points 1° et sous 2°, lettres a) et d), le tribunal peut en outre prononcer l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire pour une durée qui ne peut être inférieure à un an ni supérieure à dix ans.

(3) Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner aux frais de l'entrepreneur de travail intérimaire ou de l'utilisateur condamné l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

(4) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 131-6, paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

[...]

#### **Art. L. 142-3.<sup>5</sup>**

*Toute entreprise visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, conserve pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois ou dans tout lieu accessible à la personne de référence visée à l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 2°, et présente endéans le délai imparti, à la demande de l'Inspection du travail et des mines ou des autres autorités compétentes énumérées à l'article L. 142-4, les documents suivants sur support papier ou en format électronique:*

*1° une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition;*

*2° (...)*

*3° l'original ou la copie du formulaire A1 ou, à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui couvre toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;*

*4° (...)*

*5° la copie du contrat de travail ~~ou tout document équivalent~~ au sens de la directive-91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;*

*6° (...)*

*7° (...)*

*8° les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement;*

*9° les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;*

---

<sup>5</sup> Le texte en noir et italique est issu du projet de loi n° 7901 portant. 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ;  
2° modification du Code du travail.

- 10° une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois;
- 11° (...)
- 12° (...)
- 13° (...) »

*Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.*

i

[...]

**Art. L. 145-6.** <sup>6</sup>

*En cas de demande expresse de l'Inspection du travail et des mines, l'entreprise visée à l'article L. 145-1 est tenue de transmettre après la période de détachement et au plus tard huit semaines après la demande, via l'interface publique connectée IMI, la copie des documents suivants :*

- 1° *la preuve des opérations de transport ayant lieu sur le territoire national, telle qu'une lettre de voiture électronique (e-CMR) ou les preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n°1072/2009;*
- 2° *les enregistrements du tachygraphe, et en particulier les symboles pays des Etats membres où le salarié mobile a été présent lorsqu'il a procédé aux opérations de transport routier international ou aux transports de cabotage, conformément aux exigences en matière d'enregistrement et de conservation des relevés au titre des règlements (CE) n°561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n°3821/85 et (CE) n°2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n°3820/85 du Conseil (désigné ci-après « règlement (CE) n°561/2006 ») et (UE) n°165/2014;*
- 3° *des documents ayant trait à la rémunération du salarié mobile pour la période de détachement;*
- 4° *le contrat de travail ~~ou tout document équivalent~~ au sens ~~de l'article 3 de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail~~ **(UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne;***
- 5° *les relevés d'heures relatifs au travail du salarié mobile;*
- 6° *la preuve de paiement des heures visées au point.*

*Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.*

*Si l'entreprise ne soumet pas les documents demandés dans le délai prévu à l'alinéa 1er, l'Inspection du travail et des mines peut demander, via l'IMI, l'assistance des autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement. Une fois que cette demande a été présentée, les autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement ont accès à la déclaration de détachement et à d'autres informations pertinentes soumises par l'entreprise visée à l'article L. 145-1 via l'interface publique connectée à l'IMI.*

*Les autorités compétentes de l'Etat membre d'établissement veillent à fournir la documentation demandée à l'Inspection du travail et des mines via l'IMI dans les vingt-cinq jours ouvrés suivant le jour de la demande d'assistance mutuelle.*

---

<sup>6</sup> Le texte en noir et italique est issu du projet de loi n° 7901 portant. 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ;

2° modification du Code du travail.

**Art. L. 151-3.**

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

Ce contrat doit mentionner:

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

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

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

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 4 n'ont pas été fournies individuellement à l'élève ou l'étudiant dans les délais maximums impartis, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par l'élève ou l'étudiant de s'exécuter, l'élève ou l'étudiant peut, dans un délai de

quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'élève ou l'étudiant les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

A défaut de contrat écrit selon les dispositions du ~~présent~~ chapitre **1<sup>er</sup>**, l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service; la preuve du contraire n'est pas admissible.

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

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

(2) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par élève ou étudiant concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu du paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

[...]

**Art. L. 312-4.**

(1) L'employeur doit:

1.<sup>o</sup> 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.<sup>o</sup> 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)~~<sup>1<sup>er</sup></sup>, 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.

La formation visée à l'alinéa 2 doit être fournie gratuitement aux salariés et, dans la mesure du possible, pendant leurs heures de travail. Le temps consacré à la formation des salariés doit être considéré comme du temps de travail effectif.

(3) 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.

[...]

**Art. L. 312-8.**<sup>7</sup>

*(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:*

- 1° être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux, et
- 2° 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*

---

<sup>7</sup> Le texte en noir et italique est issu du projet de loi tel qu'amendé n° 7319 portant modification:

1. du Code du travail

2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

(3) (...)

(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)<sup>er</sup>~~, 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.<sup>o</sup> 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.<sup>o</sup> 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 tel que visé au paragraphe 9; et

3.<sup>o</sup> 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)<sup>er</sup>~~, ~~(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 des salariés, les heures consacrées à la formation devant être considérées comme du temps de travail effectif.

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 à la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.~~

~~(9) Les conditions d'octroi de l'agrément sont fonction de l'activité de coordination que les candidats entendent exercer et de la classification des chantiers qui sont divisés en trois classes et des risques particuliers qu'ils présentent.~~

~~Les modalités d'octroi de l'agrément sont précisées et détaillées par voie de règlement grand-ducal. Les chantiers sont classés en trois classes de difficultés, selon le volume des travaux en « hommes/jours » et les risques particuliers qu'ils présentent, comme suit:~~

~~1. « chantier niveau A »: tout chantier ayant un volume de travail inférieur à cinq cents hommes/jours~~

~~;~~

~~2. « chantier niveau B »: tout chantier ayant un volume de travail inférieur à dix mille hommes/jours;~~

*ou tout chantier ayant un volume de travail inférieur à cinq cents hommes/jours en fonction des risques définis par règlement grand-ducal;*

*3. «chantier niveau C»: tout chantier ayant un volume de travail supérieur à dix mille hommes/jours.*

*Les risques particuliers que présentent les différentes classes de chantiers sont définis par règlement grand-ducal.*

*L'agrément est délivré aux candidats répondant aux conditions minimum de*

*i) diplômes, ii) d'expérience professionnelle et iii) de formation, telles que retenues aux points 1, 2 et 3 et selon l'activité de coordination à exercer, suivant qu'il s'agit de la phase d'élaboration du projet de l'ouvrage ou de la phase de réalisation de l'ouvrage, ou encore cumulativement de ces deux phases :*

*1. chantiers niveau A :*

*a) un brevet de maîtrise dans un des métiers de la construction;*

*b) une expérience professionnelle de trois ans relative à l'élaboration d'un chantier temporaire ou mobile ou à la gestion et au suivi des travaux sur un tel chantier, respectivement à la phase réalisation d'un chantier temporaire ou mobile ou à la gestion et au suivi des travaux sur un tel chantier — alternativement ou cumulativement — selon l'activité de coordination faisant l'objet de la demande d'agrément ainsi qu'une expérience de cinq ans dans le métier de construction exercé;*

*c) un cycle de formation de vingt quatre heures, soit en phase d'élaboration du projet, soit en phase de réalisation de l'ouvrage, selon l'activité de coordination correspondante faisant l'objet de la demande d'agrément, respectivement un cycle de formation de quarante heures portant sur ces deux phases si la demande d'agrément s'y rapporte conjointement.*

*2. chantiers niveau B :*

*a) un diplôme d'ingénieur industriel en génie civil ou d'ingénieur technicien en génie civil;*

*b) une expérience professionnelle de trois ans, dans le cadre de la profession correspondante, en phase d'élaboration du projet, respectivement en phase de réalisation de l'ouvrage — alternativement ou cumulativement — selon l'activité de coordination faisant l'objet de la demande d'agrément;*

*c) un cycle de formation de quarante heures, soit en phase d'élaboration du projet, soit en phase de réalisation de l'ouvrage, selon l'activité de coordination correspondante faisant l'objet de la demande d'agrément, respectivement un cycle de formation de soixante heures portant sur ces deux phases si la demande d'agrément s'y rapporte conjointement.*

*3. chantiers niveau C :*

*a) un diplôme d'architecte ou d'ingénieur en génie civil;*

*b) une expérience professionnelle de trois ans, dans le cadre de la profession correspondante, en phase d'élaboration du projet, respectivement en phase de réalisation de l'ouvrage — alternativement ou cumulativement — selon l'activité de coordination faisant l'objet de la demande d'agrément*

*c) un cycle de formation de cent trente deux heures portant sur la phase d'élaboration du projet et sur la phase de réalisation de l'ouvrage.*

*Les cycles de formation doivent en outre être complétés par des formations complémentaires d'un total de quatre, de huit ou de douze heures, suivies chaque fois dans un délai de cinq ans, selon que l'agrément se rapporte dans l'ordre respectif — à des chantiers de niveau A, B ou C tels que définis précédemment.*

*Par dérogation, l'agrément peut être délivré au candidat qui, sans disposer de la formation de base correspondante visée à l'alinéa 5, points 1 à 3, justifie d'une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du Comité consultatif tel que défini par règlement grand-ducal.*

~~Dans ce cas, l'agrément peut être limité à certains chantiers spécifiques en rapport avec la formation reconnue comme équivalente du candidat. Pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, le ou les coordinateurs en matière de sécurité et santé sont chargés des tâches suivantes :~~

~~1. ils coordonnent la mise en œuvre des principes généraux de prévention en matière de sécurité et de santé tels que visés à l'article L.311-1 :~~

~~a) lors des choix architecturaux, techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement;~~

~~b) lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail.~~

~~2. ils établissent un plan général de sécurité et de santé précisant les règles spécifiques applicables au chantier concerné, en tenant compte, le cas échéant, des activités d'exploitation ayant lieu sur le site;~~

~~3. ils établissent un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs.~~

~~Pendant la phase de réalisation de l'ouvrage, le ou les coordinateurs en matière de sécurité et santé sont chargés des tâches suivantes :~~

~~1. ils coordonnent la mise en œuvre des principes généraux de prévention en matière de sécurité et de santé tels que visés à l'article L.311-1 :~~

~~a) lors des choix techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement;~~

~~b) lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail.~~

~~2. ils s'assurent que les employeurs :~~

~~a) mettent en œuvre de façon cohérente les principes généraux de prévention énoncés à l'article L.312-2, paragraphe 2;~~

~~b) appliquent, lorsqu'il est requis, le plan général de sécurité et de santé.~~

~~3. ils procèdent aux adaptations éventuelles du plan général de sécurité et de santé et du dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage, en fonction de l'évolution des travaux et des modifications éventuelles intervenues, ainsi qu'en fonction des informations supplémentaires contenues dans les plans particuliers de sécurité et de santé des entreprises. 4. ils organisent entre les employeurs, y compris ceux qui se succèdent sur le chantier, la coopération et la coordination des activités en vue de la protection des salariés et de la prévention des accidents et des risques professionnels d'atteinte à la santé, ainsi que leur information mutuelle prévues à l'article L.312-2, paragraphe 4;~~

~~5. ils coordonnent la surveillance de l'application correcte des procédures de travail;~~

~~6. ils veillent à ce que les mesures nécessaires soient prises à ce que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier.~~

~~Les tâches et fonctions précitées du coordinateur en matière de sécurité et de santé, sont plus amplement précisées et détaillées par voie de règlement grand-ducal.~~

## **Chapitre II - Modification de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois<sup>8</sup>**

<sup>8</sup> Les dispositions de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime inscrites en noir et en italique sont issues du projet de loi tel qu'amendé n° 7329 1° portant coordination et modification de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ; 2° portant modification : a) du Code de la consommation ; b) de la loi modifiée du 14 avril 1992 instituant un code disciplinaire et pénal pour la marine ; c) de la loi du 23 septembre 1997 portant réglementation de la navigation de plaisance et portant modification de certaines autres dispositions légales ; et d) de la loi du 29 avril 2000 transposant la directive n° 92/29/CEE du Conseil du 31 mars 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires.

[...]

**Art. 3.1.2-1bis.**

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

**De même, aucun marin ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou pour les avoir relatés.**

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

**(2) La notification au marin de la résiliation de son contrat de travail effectuée en violation du paragraphe 1<sup>er</sup> est interdite.**

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

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

[...]

**Art. 3.1.2-3.**

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

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

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

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

*3° l'armateur et le marin détiennent l'un et l'autre un original signé du contrat d'engagement maritime;*

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

#### Art. 3.1.2-5.

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

- 1° **l'identité des parties à la relation de travail, dont notamment les informations suivantes :**
- a) le nom complet du marin, sa résidence habituelle, sa date de naissance ou son âge, son lieu de naissance ;
- ~~2.°~~ b) le nom, prénom et domicile de l'armateur ou si l'armateur est une personne morale, la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'armateur s'adresse au public ;
- 32° le lieu ~~et~~, la date de conclusion du contrat d'engagement maritime, **ainsi que le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le marin sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'armateur ;**
- 43° la fonction à laquelle le marin ~~doit être~~ **est** affecté et, le cas échéant, la description de celle-ci ou du ou des voyages à entreprendre ainsi que le lieu et la date de l'entrée en service ;
- 4° **la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du marin et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;**
- 5° ~~le montant du salaire de base ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer et, le cas échéant, les compléments de salaires, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues~~ **la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaire, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération auquel le marin a droit ;**
- 6° ~~le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer~~ **la durée du congé payé auquel le marin a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;**
- 7° le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment:
- a) ~~si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi que le délai de préavis~~ **la procédure à observer par l'armateur et le marin en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;**
- b) si le contrat est conclu pour une durée déterminée ou au voyage, les dispositions figurant à l'article 3.1.2-9 de la présente loi ;
- 8° les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur ;

- 9° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 10° le droit du marin à un rapatriement;
- 11° le cas échéant, la mention des conventions collectives ~~applicables~~ régissant les conditions de travail du marin;
- 12° les clauses complémentaires dont les parties ont convenu;
- 13° le cas échéant, le droit à la formation octroyée par l'armateur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) A défaut d'écrit conforme aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, le marin peut établir l'existence et le contenu du contrat d'engagement maritime par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

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

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

#### **Art. 3.1.2-6.**

(1) Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.2-15, alinéa 2, le contrat d'engagement maritime conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 3.1.2-5, pour chaque marin individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci. A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. La preuve contraire n'est pas admissible.

(2) La période d'essai débute lors de l'embarquement effectif du marin.

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

1° six mois pour les officiers;

2° deux mois pour les autres personnels.

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

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

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

(5) Il ne peut être mis fin au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 3.1.2-59.

Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4, l'armateur ou le marin peut mettre fin au contrat à l'essai dans les formes prévues à l'article 3.1.2-54, paragraphe 2. Dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :

1° à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines ;

2° à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours. Lorsqu'il est mis fin au contrat à l'essai par l'armateur, la rupture ne prend effet que dans un port d'embarquement ou de débarquement.

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

#### Sous-section 5. – Publication et information.

##### Art. 3.1.2-7bis.

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

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

#### Sous-section 6. – Sanctions.

##### Art. 3.1.2-7ter.

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

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

[...]

##### **Art. 3.1.2-9.**

*Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.2-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, le contrat d'engagement maritime conclu pour une durée déterminée doit comporter, les indications suivantes :*

*1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme-;*

*2° lorsqu'il est conclu pour un voyage, la désignation nominative du port où le voyage prendra fin et le moment où les opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port seront réputées terminées. Au cas où la désignation de ce port ne permettrait pas d'apprécier la durée approximative du voyage, le contrat doit fixer une durée maximale après laquelle le marin pourra demander son débarquement au premier port d'escale même si le voyage, pour lequel le contrat a été conclu, n'est pas achevé ;*

*3° la durée **et les conditions d'application** de la période d'essai éventuellement prévue ;*

*4° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article 3.1.2-12.*

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

[...]

##### Art. 3.1.2-16bis.

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

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

[...]

**Art. 3.1.2-18.**

(1) Le contrat conclu pour une période déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article 3.1.2-6 sous réserve de ce qui suit :

1° la période d'essai ne peut être convenue dans le contrat dont la durée est inférieure à deux mois ;

2° sauf convention collective prévoyant une durée moindre et dans les limites posées à l'article 3.1.2-6, paragraphe 3, relatives aux officiers et subalternes, la durée de la période d'essai éventuellement convenue est limitée comme suit:

a) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à deux mois et inférieure à trois mois, la période d'essai ne peut être supérieure à trois semaines ;

b) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à six mois et inférieurs à neuf mois, la période d'essai ne peut être supérieure à deux mois ;

c) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à neuf mois et inférieurs à douze mois, la période d'essai ne peut être supérieure à trois mois ;

d) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à douze mois et inférieurs à quinze mois, la période d'essai ne peut être supérieure à quatre mois ;

e) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à quinze mois et inférieurs à dix-huit mois, la période d'essai ne peut être supérieure à cinq mois ;

f) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à dix-huit mois, la période d'essai ne peut être supérieure à six mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

Lorsque le contrat est au voyage, la période d'essai est calculée par rapport à la durée approximative du contrat. Si celle-ci ne peut être établie, la période d'essai est calculée par rapport à la durée maximale fixée au contrat après laquelle le marin peut demander son débarquement en application de l'article 3.1.2-9, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°.

(2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la période du contrat.

(3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 3.1.2-6, paragraphe 5.

(4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe 3 avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

(5) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par marin concerné, tout armateur qui emploie un marin en violation des dispositions figurant au paragraphe 1<sup>er</sup>.

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

[...]

**Art 3.1.2-21bis**

(1) Lorsque l'armateur est tenu, en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou

statutaires ou de conventions collectives, de fournir une formation au marin pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être dispensée gratuitement au marin, dans la mesure du possible pendant ses heures de travail, les heures consacrées à cette formation devant être considérées comme du temps de travail effectif.

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

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

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

### Chapitre: III - Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

#### Art. 1<sup>er</sup>. (...)

3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'article 4*bis*, paragraphe 3 et de l'article 38, paragraphe 2, qui concernent le fonctionnaire stagiaire, désigné ci-après par le terme « stagiaire », sont applicables à celui-ci les dispositions suivantes:

les articles 1*bis*, 1*ter* et 1*quater*, l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, **l'article 3*bis***, l'article 4, l'article 6, l'article 8, l'article 9, les articles 10 à 16*bis*, les articles 17 à 19, l'article 19*quater*, l'article 20, les articles 22 et 23, l'article 24, l'article 25, les articles 28 à 28-8, les articles 28-10 à 28-12, l'article 28-14, les articles 28-16 et 28-17, l'article 29, l'article 29*bis* si le stagiaire est en service depuis un an au moins, les articles 29*ter* à 29*decies*, l'article 30, paragraphe 1<sup>er</sup>, à l'exception du dernier alinéa, et paragraphes 3 et 4, l'article 31, paragraphe 6 et paragraphe 8, alinéa 1<sup>er</sup>, les articles 32 à 36-1., l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38, paragraphe 1<sup>er</sup>, l'article 39, l'article 40, paragraphe 1<sup>er</sup> points a), b) et d), les articles 44 et 44*bis*, l'article 47 numéros 1 à 3, l'article 54, paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que l'article 74.

(...)

5. Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés de l'Etat, sont applicables à ces employés, compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes:

les articles 1*bis*, 1*ter* et 1*quater*, l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4 et paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>re</sup> phrase, **l'article 3*bis***, l'article 4, l'article 4*bis*, l'article 4*ter*, l'article 6, les articles 8 à 20, les articles 22 à 26, les articles 28 à 30, les articles 31-2 à 37, l'article 38, à l'exception du paragraphe 2, les articles 39 à 42 ainsi que les articles 44 à 79 pour autant que l'employé tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires de l'Etat.

#### **Art 3*bis*.**

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

**1° l'identité des parties à la relation de travail;**

**2° la date d'entrée en fonction;**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Chapitre IV - Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.**

##### **Art. 1<sup>er</sup>. (....)**

4. Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés communaux, sont applicables à ces employés compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes du présent statut:

Les articles 1bis, 1ter et 1quater, l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, point f), l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, l'article 2, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, première phrase, **l'article 3bis**, ainsi que les articles 6, 6bis, l'article 6ter, les articles 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49, paragraphe 1<sup>er</sup>, 50 et 51, l'article 52, à l'exception de l'alinéa dernier, 53 et 54, 55 à 93 pour autant que l'employé communal tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires communaux.

[...]

##### **Art. 3bis.**

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

**1° l'identité des parties à la relation de travail;**

**2° la date d'entrée en fonction;**

**3° le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le fonctionnaire sera occupé à divers endroits ainsi que le siège ou l'adresse de l'administration d'affectation du fonctionnaire;**

**4° la rubrique, la catégorie de traitement, le groupe de traitement, le sous-groupe de traitement et la fonction;**

**5° le droit à la formation;**

**6° la durée normale de travail, les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération;**

- 7° la rémunération, y compris le traitement de base et, le cas échéant, tous les accessoires de traitement, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du traitement auquel le fonctionnaire a droit;
- 8° la durée du congé de récréation;
- 9° la procédure à observer en cas de cessation des fonctions;
- 10° l'identité de l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

#### FICHE FINANCIERE

<b>Intitulé du projet</b>	<b>Projet de loi portant modification :</b> 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ; 3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 4° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ; 5° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne
<b>Ministère initiateur :</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Inspection du travail et des mines
<b>Auteur(s) :</b>	Nadine WELTER, Marco BOLY
<b>Tél :</b>	247-86315, 247-76100
<b>Courriel:</b>	<a href="mailto:nadine.welter@mt.etat.lu">nadine.welter@mt.etat.lu</a> ; <a href="mailto:marco.boly@itm.etat.lu">marco.boly@itm.etat.lu</a>
<b>Objectif(s) du projet:</b>	Le présent projet de loi a pour objet de transposer la directive (UE) 2019/1152 du Parlement et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

**Autre(s) Ministère(s)/Organismes/  
Commune(s) impliquée(s) :**

**Ministère de l'Économie – Commissariat aux affaires maritimes, Ministère de la Fonction publique, Ministère de l'Intérieur, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.**

**Date :**

**07.07.2022**

Le projet de loi n'a pas d'impact financier.

---



**DIRECTIVE (UE) 2019/1152 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL****du 20 juin 2019****relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen <sup>(1)</sup>,

vu l'avis du Comité des régions <sup>(2)</sup>,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire <sup>(3)</sup>,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, de même qu'à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.
- (2) Le principe n° 5 du socle européen des droits sociaux proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017 prévoit que les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation, indépendamment du type et de la durée de leur relation de travail, et que la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée; que la flexibilité nécessaire dont doivent bénéficier les employeurs pour s'adapter rapidement aux changements du contexte économique doit être assurée, dans le respect du droit et des conventions collectives; qu'il convient de favoriser des formes de travail innovantes qui garantissent des conditions de travail de qualité, ainsi que l'esprit d'entreprise et le travail indépendant, et de faciliter la mobilité professionnelle; et que les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant le recours abusif aux contrats atypiques, de même que toute période d'essai doit être d'une durée raisonnable.
- (3) Le principe n° 7 du socle européen des droits sociaux prévoit que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de leur période d'emploi, de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail, y compris pour ce qui est de la période d'essai; qu'avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'en connaître les raisons et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis; et qu'ils disposent d'un droit d'accès à des mécanismes de règlement des litiges efficaces et impartiaux et, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

<sup>(1)</sup> JO C 283 du 10.8.2018, p. 39.

<sup>(2)</sup> JO C 387 du 25.10.2018, p. 53.

<sup>(3)</sup> Position du Parlement européen du 16 avril 2019 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 13 juin 2019.

- (4) Depuis l'adoption de la directive 91/533/CEE du Conseil <sup>(4)</sup>, les marchés du travail ont connu de profondes mutations dues à l'évolution démographique et à la dématérialisation de l'économie aboutissant à l'émergence de nouvelles formes d'emploi qui ont renforcé l'innovation, la création d'emplois et la croissance du marché du travail. Certaines nouvelles formes d'emploi sont bien moins prévisibles que les relations de travail traditionnelles, ce qui est source d'incertitude quant aux droits applicables et à la protection sociale des travailleurs concernés. Dans ce monde du travail en évolution, il est donc de plus en plus nécessaire que les travailleurs soient pleinement informés de leurs conditions de travail essentielles, ces informations devant être données en temps utile et par écrit sous une forme aisément accessible aux travailleurs. Afin d'encadrer correctement le développement de nouvelles formes d'emploi, les travailleurs de l'Union devraient également bénéficier d'un certain nombre de nouveaux droits minimaux destinés à favoriser la sécurité et la prévisibilité dans les relations de travail, tout en assurant une convergence vers le haut entre les États membres et en préservant la capacité d'adaptation du marché du travail.
- (5) En application de la directive 91/533/CEE, la majorité des travailleurs dans l'Union ont le droit de recevoir une information écrite sur leurs conditions de travail. La directive 91/533/CEE ne s'applique toutefois pas à l'ensemble des travailleurs dans l'Union. De plus, des lacunes en matière de protection sont apparues pour de nouvelles formes d'emploi qui ont vu le jour à la suite de l'évolution du marché du travail depuis 1991.
- (6) Des exigences minimales concernant l'information sur les éléments essentiels de la relation de travail et les conditions de travail applicables à tout travailleur devraient donc être établies au niveau de l'Union afin de garantir à tous les travailleurs dans l'Union un niveau adéquat de transparence et de prévisibilité en ce qui concerne leurs conditions de travail tout en laissant suffisamment de souplesse aux emplois atypiques pour qu'ils continuent de présenter des avantages pour les travailleurs et les employeurs.
- (7) La Commission a mené auprès des partenaires sociaux, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une consultation en deux phases portant sur l'amélioration de la portée et de l'efficacité de la directive 91/533/CEE et l'élargissement du périmètre de ses objectifs afin d'instaurer de nouveaux droits pour les travailleurs. À l'issue de ce processus, il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Cependant, comme cela a été confirmé par les résultats des consultations publiques ouvertes réalisées en vue de recueillir les avis de diverses parties prenantes et de citoyens, il est important de prendre des mesures au niveau de l'Union dans ce domaine en modernisant le cadre juridique actuel et en l'adaptant aux évolutions.
- (8) Dans sa jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée «Cour de justice») a établi des critères appropriés pour déterminer le statut d'un travailleur <sup>(5)</sup>. L'interprétation que donne la Cour de justice de ces critères devrait être prise en compte dans la mise en œuvre de la présente directive. Pour autant qu'ils remplissent ces critères, les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des «chèques», les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis pourraient entrer dans le champ d'application de la présente directive. Les travailleurs réellement indépendants ne devraient pas relever du champ d'application de la présente directive car ils ne remplissent pas ces critères. L'abus du statut de travailleur indépendant, au sens du droit national, à l'échelon national ou dans des situations transfrontières, est une forme de travail faussement déclaré qui est fréquemment associée au travail non déclaré. Il y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales. Ces personnes devraient relever du champ d'application de la présente directive. La détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation.

<sup>(4)</sup> Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

<sup>(5)</sup> Arrêt de la Cour de justice du 3 juillet 1986, Deborah Lawrie-Blum contre Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 octobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère contre Premier ministre e.a., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 juillet 2015, Ender Balkaya contre Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media contre Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH contre Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Les États membres devraient avoir la possibilité de prévoir, lorsque des motifs objectifs le justifient, que certaines dispositions de la présente directive ne s'appliquent pas à certaines catégories de fonctionnaires, aux services publics d'urgence, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux enquêteurs ou aux autres services chargés de l'application de la loi, compte tenu de la nature spécifique des missions qui leur incombent ou de leurs conditions de travail.
- (10) Les exigences énoncées dans la présente directive en ce qui concerne les questions suivantes ne devraient pas s'appliquer aux gens de mer et aux pêcheurs compte tenu des spécificités de leurs conditions d'emploi: l'emploi parallèle, lorsqu'il est incompatible avec le travail accompli à bord de navires ou de navires de pêche, la prévisibilité minimale du travail, l'envoi de travailleurs dans un autre État membre ou dans un pays tiers, la transition vers une autre forme d'emploi, et la fourniture d'informations sur l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales. Aux fins de la présente directive, les gens de mer et les pêcheurs, tels qu'ils sont définis, respectivement, dans les directives 2009/13/CE <sup>(6)</sup> et (UE) 2017/159 <sup>(7)</sup> du Conseil, devraient être considérés comme travaillant dans l'Union lorsqu'ils travaillent à bord de navires ou de navires de pêche enregistrés dans un État membre ou battant le pavillon d'un État membre.
- (11) Au vu du nombre croissant de travailleurs exclus du champ d'application de la directive 91/533/CEE en raison d'exclusions décidées par les États membres en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de ladite directive, il est nécessaire de remplacer ces exclusions par une possibilité pour les États membres de ne pas appliquer les dispositions de la présente directive à une relation de travail avec des heures de travail prédéterminées et effectuées qui s'élèvent en moyenne à un maximum de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives. Le calcul de ces heures devrait inclure tout le temps réellement travaillé pour un employeur, tel que les heures supplémentaires ou les travaux complémentaires à ceux qui sont garantis ou prévus dans le contrat ou la relation de travail. Dès qu'un travailleur franchit ce seuil, les dispositions de la présente directive s'appliquent à lui, indépendamment du nombre d'heures qu'il a travaillées par la suite ou du nombre d'heures de travail prévues dans le contrat de travail.
- (12) Les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une durée de travail garantie, y compris les travailleurs «zéro heure» ou titulaires de certains contrats à la demande, sont dans une situation particulièrement vulnérable. Il convient par conséquent que les dispositions de la présente directive leur soient applicables, quel que soit le nombre d'heures de travail effectif.
- (13) Plusieurs personnes physiques ou morales ou autres entités peuvent, en pratique, assumer les fonctions et responsabilités d'un employeur. Les États membres devraient rester libres de déterminer plus précisément les personnes qui sont considérées comme entièrement ou partiellement responsables de l'exécution des obligations que la présente directive impose aux employeurs, pour autant que toutes ces obligations soient remplies. Les États membres devraient également pouvoir décider que tout ou partie de ces obligations sont confiées à une personne physique ou morale qui n'est pas partie au contrat de travail ou à la relation de travail.
- (14) Les États membres devraient pouvoir établir des règles spécifiques pour exonérer les particuliers agissant en qualité d'employeurs de travailleurs domestiques dans un ménage de l'obligation prévue dans la présente directive en ce qui concerne les questions suivantes: examiner les demandes de transition vers différents types d'emploi et y répondre, fournir une formation obligatoire gratuite, et prévoir des mécanismes de recours reposant sur des présomptions favorables en cas d'informations manquantes dans les documents à fournir au travailleur au titre de la présente directive.
- (15) La directive 91/533/CEE a introduit une liste d'éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail sur lesquels les travailleurs doivent être informés par écrit. Il convient d'adapter cette liste, qui peut être complétée par les États membres, afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail, en particulier l'augmentation des formes d'emploi atypiques.
- (16) Lorsque le travailleur n'a pas de lieu de travail fixe ou principal, il devrait recevoir des informations sur les éventuelles modalités de déplacement entre les lieux de travail.

<sup>(6)</sup> Directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE (JO L 124 du 20.5.2009, p. 30).

<sup>(7)</sup> Directive (UE) 2017/159 du Conseil du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche) (JO L 25 du 31.1.2017, p. 12).

- (17) Les informations sur les droits en matière de formation fournies par l'employeur devraient pouvoir prendre la forme d'informations comportant, le cas échéant, le nombre de jours de formation auxquels a droit le travailleur par an et d'informations concernant la politique générale de formation de l'entreprise.
- (18) Il convient que les informations relatives à la procédure à suivre par l'employeur et le travailleur en cas de cessation de la relation de travail précisent le délai d'introduction d'un recours contre le licenciement.
- (19) Les informations sur le temps de travail devraient être cohérentes avec la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil <sup>(8)</sup> et comporter des informations sur les temps de pause, le repos journalier et hebdomadaire et la durée du congé payé, garantissant ainsi la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.
- (20) Les informations à fournir sur la rémunération devraient inclure tous les éléments de la rémunération indiqués séparément, y compris, le cas échéant, les contributions en espèces ou en nature, les paiements d'heures supplémentaires, les primes et autres allocations, reçus directement ou indirectement par le travailleur en lien avec son travail. La communication de ces informations devrait se faire sans préjudice de la liberté, pour les employeurs, de prévoir des éléments de rémunération complémentaires, comme des paiements ponctuels. Le fait que des éléments de rémunération dus en vertu de la loi ou d'une convention collective n'aient pas été inclus dans ces informations ne saurait constituer un motif de ne pas les fournir au travailleur.
- (21) S'il n'est pas possible d'indiquer un horaire de travail fixe en raison de la nature de l'emploi, comme dans le cas d'un contrat à la demande, les employeurs devraient informer les travailleurs des modalités d'établissement de leurs horaires de travail, y compris les plages horaires durant lesquelles ils peuvent être appelés à travailler et le délai de prévenance minimal dont ils doivent bénéficier avant le début d'une tâche.
- (22) Les informations concernant les systèmes de sécurité sociale devraient inclure des informations sur l'identité des organismes de sécurité sociale recevant les cotisations de sécurité sociale, le cas échéant, en ce qui concerne les prestations de maladie, de maternité, de paternité et parentales, les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, de vieillesse, d'invalidité, de survivant, de chômage, de pré-retraite et familiales. Les employeurs ne devraient pas être tenus de fournir ces informations lorsque le travailleur choisit l'organisme de sécurité sociale. Les informations sur la protection sociale fournie par l'employeur devraient inclure la couverture éventuelle par des régimes de pension complémentaire au sens de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil <sup>(9)</sup> et de la directive 98/49/CE du Conseil <sup>(10)</sup>.
- (23) Les travailleurs devraient avoir le droit d'être informés par écrit de leurs droits et obligations résultant de la relation de travail à leur entrée en fonction. Les informations de base devraient donc leur parvenir dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai d'une semaine calendaire à compter de leur premier jour de travail. Le reste des informations devrait leur parvenir dans un délai d'un mois à compter de leur premier jour de travail. Le premier jour de travail devrait être entendu comme le début effectif de l'exécution du travail par le travailleur dans le cadre de la relation de travail. Les États membres devraient faire en sorte que les employeurs fournissent les informations pertinentes sur la relation de travail avant la fin de la durée initialement convenue du contrat.
- (24) Eu égard à l'utilisation croissante des outils de communication numériques, les informations qui doivent être fournies par écrit en vertu de la présente directive peuvent l'être sous forme électronique.
- (25) Afin d'aider les employeurs à fournir les informations dans les délais, les États membres devraient être en mesure de fournir des modèles au niveau national, incluant des informations utiles et suffisamment détaillées sur le cadre juridique applicable. Ces modèles pourraient être développés davantage au niveau sectoriel ou local, par les autorités nationales et les partenaires sociaux. La Commission aidera les États membres à élaborer des modèles et à les diffuser largement, selon les besoins.

<sup>(8)</sup> Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9).

<sup>(9)</sup> Directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire (JO L 128 du 30.4.2014, p. 1).

<sup>(10)</sup> Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 209 du 25.7.1998, p. 46).

- (26) Les travailleurs envoyés à l'étranger devraient recevoir des informations complémentaires spécifiques à leur situation. Pour des missions de travail successives dans plusieurs États membres ou pays tiers, des informations pour plusieurs missions devraient pouvoir être reçues avant le premier départ et modifiées ultérieurement en cas de changement. Les travailleurs qui sont considérés comme des travailleurs détachés au sens de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil <sup>(11)</sup> devraient également être informés du site internet national unique mis en place par l'État membre d'accueil, où ils peuvent trouver des informations utiles sur les conditions de travail applicables à leur situation. À moins que les États membres n'en disposent autrement, ces obligations s'appliquent si la durée de la période de travail à l'étranger est supérieure à quatre semaines consécutives.
- (27) Les périodes d'essai permettent aux parties à la relation de travail de vérifier que les travailleurs et les postes pour lesquels ils ont été engagés sont compatibles, et de fournir aux travailleurs un accompagnement. Toute arrivée sur le marché du travail ou toute transition vers un nouveau poste ne devrait pas s'accompagner d'une longue période d'insécurité. Comme cela est établi dans le socle européen des droits sociaux, les périodes d'essai devraient avoir une durée raisonnable.
- (28) Un grand nombre d'États membres ont fixé une durée maximale générale pour les périodes d'essai comprise entre trois et six mois, ce qui devrait être considéré comme raisonnable. Il devrait être possible de prévoir, à titre exceptionnel, que les périodes d'essai soient supérieures à six mois lorsque cela est justifié par la nature de l'activité, comme l'exercice d'une fonction managériale, de direction ou d'un poste dans le service public, ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur, comme dans le cadre de mesures spécifiques visant à favoriser un emploi stable notamment pour les jeunes travailleurs. Il devrait également être possible que les périodes d'essai soient prolongées de manière correspondante dans les cas où le travailleur a été absent du travail durant la période d'essai, par exemple pour motif de santé ou de congés, afin de permettre à l'employeur d'évaluer si le travailleur est apte à exécuter la tâche en question. En cas de relations de travail à durée déterminée de moins de douze mois, les États membres devraient veiller à ce que la durée de la période d'essai soit appropriée et proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. Lorsque le droit national ou la pratique nationale le prévoit, les travailleurs devraient pouvoir accumuler des droits en matière d'emploi pendant la période d'essai.
- (29) Un employeur ne devrait pas interdire à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, ni le désavantager pour l'avoir fait. Il devrait être possible pour les États membres de fixer les conditions d'utilisation des restrictions pour incompatibilité, entendues comme le fait de restreindre les possibilités de travailler pour d'autres employeurs, sur la base de motifs objectifs, tels que la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, y compris en limitant le temps de travail, la protection du secret des affaires, l'intégrité du service public ou la prévention des conflits d'intérêts.
- (30) Les travailleurs dont le rythme de travail est totalement ou majoritairement imprévisible devraient bénéficier d'un niveau minimal de prévisibilité lorsque l'horaire de travail est principalement déterminé par l'employeur, que ce soit directement, par l'attribution de tâches au travailleur par exemple, ou indirectement, par l'obligation pour le travailleur de répondre aux demandes des clients, par exemple.
- (31) Les heures et jours de référence, qui doivent être entendus comme les plages horaires durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur, devraient être établis par écrit au début de la relation de travail.
- (32) Un délai de prévenance minimal raisonnable, qui doit être entendu comme le laps de temps s'écoulant entre le moment où un travailleur est informé d'une nouvelle tâche et le moment où cette tâche commence, constitue un autre élément nécessaire à la prévisibilité du travail pour les relations de travail comportant un rythme de travail totalement ou majoritairement imprévisible. La durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins du secteur concerné, tout en assurant la protection adéquate des travailleurs. Le délai de prévenance minimal s'applique sans préjudice de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil <sup>(12)</sup>.
- (33) Les travailleurs devraient avoir la possibilité de refuser une tâche si celle-ci arrive en dehors des heures et jours de référence ou s'ils n'ont pas été informés de la tâche conformément au délai de prévenance minimal, sans avoir à subir de conséquences défavorables du fait de ce refus. Les travailleurs devraient également avoir la possibilité d'accepter cette tâche s'ils le souhaitent.

<sup>(11)</sup> 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 (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).

<sup>(12)</sup> Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier (JO L 80 du 23.3.2002, p. 35).

- (34) Lorsqu'un travailleur dont le rythme de travail est totalement ou majoritairement imprévisible accepte d'entreprendre une tâche spécifique confiée par son employeur, il devrait être en mesure de s'organiser en conséquence. Le travailleur devrait être protégé contre les pertes de revenus résultant de l'annulation tardive d'une tâche convenue au moyen d'une compensation adéquate.
- (35) Les contrats à la demande ou les contrats de travail similaires, y compris les contrats «zéro heure», en vertu desquels l'employeur dispose d'une grande flexibilité pour appeler le travailleur selon les besoins, sont particulièrement imprévisibles pour le travailleur. Les États membres qui autorisent de tels contrats devraient veiller à mettre en place des mesures efficaces pour empêcher leur utilisation abusive. Il pourrait s'agir par exemple de limiter l'utilisation et la durée de ces contrats, d'adopter le principe de la présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail ou d'une relation de travail avec un nombre garanti d'heures rémunérées sur la base des heures travaillées au cours d'une période de référence antérieure, ou de toute autre mesure équivalente permettant d'empêcher les pratiques abusives.
- (36) Lorsque les employeurs ont la possibilité de proposer des contrats de travail à temps plein ou à durée indéterminée aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, une transition vers des formes d'emploi plus sûres devrait être encouragée, conformément aux principes du socle européen des droits sociaux. Les travailleurs devraient pouvoir demander une autre forme d'emploi plus sûre et plus prévisible lorsqu'elle existe, et recevoir de l'employeur une réponse écrite motivée, qui prend en compte les besoins de l'employeur et du travailleur. Les États membres devraient avoir la possibilité de limiter la fréquence de telles demandes. La présente directive ne devrait pas empêcher les États membres de considérer que les postes de la fonction publique accessibles sur concours ne peuvent pas être attribués sur simple demande du travailleur et n'entrent donc pas dans le champ d'application du droit de demander une forme d'emploi présentant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.
- (37) Si les employeurs sont tenus par le droit national ou européen ou par des conventions collectives de fournir une formation aux travailleurs pour l'exécution du travail pour lequel ils sont engagés, il est important de veiller à ce que cette formation soit fournie de manière égale et non discriminatoire à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs exerçant une forme d'emploi atypique. Les coûts afférents à cette formation ne devraient pas être à la charge du travailleur, ni retenus ou déduits de sa rémunération. Cette formation devrait être considérée comme du temps travaillé et être effectuée si possible pendant les heures de travail. Cette obligation ne s'applique pas à la formation professionnelle ou à la formation que doivent suivre les travailleurs pour obtenir, conserver ou renouveler une qualification professionnelle à moins que l'employeur soit tenu de l'assurer, au titre du droit national ou de l'Union ou d'une convention collective. Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre les pratiques abusives en matière de formation.
- (38) Il convient de respecter l'autonomie des partenaires sociaux et leur rôle en tant que représentants des travailleurs et des employeurs. Les partenaires sociaux devraient donc avoir la possibilité de considérer que, dans des secteurs ou des situations spécifiques, des dispositions différentes sont plus appropriées, en vue de la réalisation de l'objectif de la présente directive, que certaines normes minimales prévues par celle-ci. Les États membres devraient par conséquent pouvoir autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui s'écartent de certaines dispositions figurant dans la présente directive, pour autant que cela n'abaisse pas le niveau global de protection des travailleurs.
- (39) La consultation publique menée sur le socle européen des droits sociaux a montré la nécessité de renforcer le contrôle de l'application du droit du travail de l'Union afin d'assurer son efficacité. L'évaluation de la directive 91/533/CEE menée dans le cadre du programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT) de la Commission a confirmé que des mécanismes d'exécution renforcés pourraient améliorer la bonne application du droit du travail de l'Union. La consultation a montré que des systèmes de recours fondés uniquement sur des actions en dommages-intérêts sont moins efficaces que des systèmes prévoyant également des sanctions, telles que le paiement de montants forfaitaires ou la perte de permis, pour les employeurs qui omettraient de délivrer la déclaration écrite. Elle a également révélé que les travailleurs demandent rarement réparation au cours de la relation de travail, ce qui met en péril l'objectif de la communication de la déclaration écrite, qui est de garantir que les travailleurs sont informés des caractéristiques essentielles de la relation de travail. Il est dès lors nécessaire de prévoir des dispositions d'exécution garantissant l'utilisation de présomptions favorables lorsque des informations sur la relation de travail ne sont pas communiquées, ou d'une procédure dans le cadre de laquelle l'employeur peut être tenu de fournir les informations manquantes et peut se voir infliger des sanctions s'il ne le fait pas, ou les deux. Parmi les présomptions favorables en cas d'informations manquantes pourrait figurer le fait que le travailleur se trouve dans une relation de travail à durée indéterminée, qu'il n'y a pas de période d'essai et que le travailleur occupe un poste à temps plein. Le recours pourrait faire l'objet d'une procédure par laquelle l'employeur est informé, par le travailleur, par un tiers tel qu'un représentant du travailleur ou par une autre autorité ou entité compétente, qu'il manque des informations et qu'il est tenu de fournir des informations complètes et correctes dans les meilleurs délais.

- (40) Un vaste système de dispositions d'application de l'acquis social dans l'Union a été adopté depuis la directive 91/533/CEE, notamment pour ce qui concerne l'égalité de traitement, dont des éléments devraient s'appliquer à la présente directive afin de garantir que les travailleurs ont accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial, tel qu'une juridiction civile ou du travail, et qu'ils bénéficient d'un droit de recours, pouvant être assorti d'une compensation adéquate, comme le prévoit le principe n° 7 du socle européen des droits sociaux.
- (41) En particulier, en raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, les travailleurs devraient continuer à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation de travail ayant donné lieu à une violation présumée des droits du travailleur au titre de la présente directive.
- (42) La mise en œuvre effective de la présente directive requiert une protection judiciaire et administrative adéquate contre tout traitement défavorable en réaction à une tentative d'exercer les droits prévus au titre de la présente directive, à toute réclamation auprès de l'employeur ou à toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter la présente directive.
- (43) Les travailleurs exerçant les droits prévus par la présente directive devraient bénéficier d'une protection contre un licenciement ou un préjudice équivalent (travailleur à la demande à qui l'on ne confie plus de tâches, par exemple), ou contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement, au motif qu'ils ont cherché à exercer ces droits. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont subi un préjudice équivalent pour un tel motif, les travailleurs et les autorités ou organismes compétents devraient pouvoir exiger de l'employeur qu'il justifie dûment le licenciement ou la mesure équivalente.
- (44) Il devrait incomber aux employeurs de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement ou préjudice équivalent au motif que les travailleurs ont exercé leurs droits prévus par la présente directive lorsque les travailleurs établissent, devant une juridiction ou autre autorité ou organisme compétent, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent pour ce motif. Il devrait être possible pour les États membres de ne pas appliquer cette règle dans les procédures dans lesquelles il appartiendrait à une juridiction ou autre autorité ou organisme compétent d'instruire les faits, en particulier pour les régimes dans lesquels le licenciement doit être préalablement approuvé par l'autorité ou l'organisme concerné.
- (45) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive. Il peut s'agir de sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'une compensation, ainsi que d'autres types de sanctions.
- (46) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres mais peut, en raison de la nécessité d'établir des exigences minimales communes, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (47) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intacte la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans le droit national ou de l'Union en vigueur dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive. En particulier, elle ne devrait pas servir à l'introduction de contrats de travail «zéro heure» ou de type similaire.
- (48) Dans la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises. Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les petites et moyennes entreprises afin de veiller à ce que ces entreprises ne subissent pas de conséquences disproportionnées et en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative, et à publier les résultats de ces évaluations.

- (49) Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive. Ils prennent en outre les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre des dispositions de la présente directive conformément au droit national et à la pratique nationale.
- (50) Les États membres devraient prendre toute mesure appropriée pour assurer le respect des obligations découlant de la présente directive, en effectuant par exemple des inspections, le cas échéant.
- (51) Compte tenu des modifications substantielles introduites par la présente directive pour ce qui concerne l'objectif poursuivi, le champ d'application et le contenu de la directive 91/533/CEE, il n'est pas opportun de modifier ladite directive. Il convient donc d'abroger la directive 91/533/CEE.
- (52) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs <sup>(13)</sup>, les États membres se sont engagés à joindre à la notification de leurs mesures de transposition, dans les cas où cela se justifie, un ou plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

## CHAPITRE I

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### *Article premier*

#### **Objectif, objet et champ d'application**

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail.
2. La présente directive établit des droits minimaux qui s'appliquent à tous les travailleurs dans l'Union qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
3. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues par la présente directive aux travailleurs ayant une relation de travail dans laquelle leur temps de travail prédéterminé et réel est inférieur ou égal à une moyenne de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives. Le temps de travail effectué pour tous les employeurs formant la même entreprise, le même groupe ou la même entité ou appartenant à la même entreprise, au même groupe ou à la même entité est comptabilisé pour cette moyenne de trois heures.
4. Le paragraphe 3 ne s'applique pas à une relation de travail dans laquelle aucun volume garanti de travail rémunéré n'est prédéterminé avant le début de l'activité.

<sup>(13)</sup> JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

5. Les États membres peuvent déterminer quelles personnes sont responsables de l'exécution des obligations imposées aux employeurs par la présente directive, pour autant que toutes ces obligations soient remplies. Ils peuvent également décider que tout ou partie de ces obligations doivent être confiées à une personne physique ou morale qui n'est pas partie à la relation de travail.

Le présent paragraphe s'entend sans préjudice de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil <sup>(14)</sup>.

6. Les États membres peuvent prévoir, en s'appuyant sur des motifs objectifs, que les dispositions du chapitre III ne doivent pas s'appliquer aux fonctionnaires, aux services d'urgence publics, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux enquêteurs ou aux autres services chargés de l'application de la loi.

7. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues aux articles 12 et 13 et à l'article 15, paragraphe 1, point a), aux personnes physiques appartenant à des ménages qui agissent en qualité d'employeurs lorsque le travail est effectué pour ces ménages.

8. Le chapitre II de la présente directive s'applique aux gens de mer et aux pêcheurs sans préjudice, respectivement, des directives 2009/13/CE et (UE) 2017/159. Les obligations prévues à l'article 4, paragraphe 2, points m) et o), et aux articles 7, 9, 10 et 12 ne s'appliquent pas aux gens de mer ou aux pêcheurs.

#### Article 2

##### Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «horaire de travail»: l'horaire déterminant les heures et les jours auxquels débute et se termine l'exécution du travail;
- b) «heures et jours de référence»: les plages horaires de jours déterminés durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur;
- c) «rythme de travail»: la forme d'organisation du temps de travail et sa répartition selon un certain rythme déterminé par l'employeur.

#### Article 3

##### Communication d'informations

L'employeur communique par écrit à chaque travailleur les informations requises en vertu de la présente directive. Ces informations sont communiquées et transmises sur papier ou, à condition que le travailleur y ait accès, qu'elles puissent être enregistrées et imprimées, et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception, sous format électronique.

<sup>(14)</sup> Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

## CHAPITRE II

## INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL

## Article 4

**Obligation d'information**

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail.
2. Les informations visées au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants:
  - a) l'identité des parties à la relation de travail;
  - b) le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
  - c) soit:
    - i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le travailleur est employé; soit
    - ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail;
  - d) la date de début de la relation de travail;
  - e) dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;
  - f) dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est;
  - g) la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant;
  - h) le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant;
  - i) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
  - j) en cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le travailleur, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
  - k) la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
  - l) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement prévisible, la durée de la journée ou semaine de travail normale du travailleur et toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe;

- m) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur informe le travailleur de ce qui suit:
- i) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties;
  - ii) les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler;
  - iii) le délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche, visé à l'article 10, paragraphe 3;
- n) toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues;
- o) lorsque cela incombe à l'employeur, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur.
3. Les informations visées au paragraphe 2, points g) à l) et point o), peuvent, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant ces points.

#### Article 5

##### **Délais et moyens d'information**

1. Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'article 4, paragraphe 2, points a) à e), g), k), l) et m), sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Les autres informations visées à l'article 4, paragraphe 2, sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un document dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.
2. Les États membres peuvent élaborer des documents types et des modèles pour les documents visés au paragraphe 1 et les mettre à la disposition du travailleur et de l'employeur, notamment sur un site internet national officiel unique ou par d'autres moyens appropriés.
3. Les États membres veillent à ce que les informations relatives aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives d'application générale régissant le cadre juridique applicable qui doivent être communiquées par les employeurs soient mises gratuitement à la disposition de tous, d'une manière claire, transparente, complète et facilement accessible, à distance et par voie électronique, y compris par l'intermédiaire des portails en ligne.

#### Article 6

##### **Modification de la relation de travail**

1. Les États membres veillent à ce que toute modification apportée aux éléments de la relation de travail visés à l'article 4, paragraphe 2, ainsi qu'aux informations complémentaires pour les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers visées à l'article 7 soit communiquée par l'employeur au travailleur sous la forme d'un document dans les plus brefs délais et au plus tard à la date à laquelle elle prend effet.

2. Le document visé au paragraphe 1 ne s'applique pas aux modifications qui traduisent simplement une modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles font référence les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, et, le cas échéant, à l'article 7.

#### Article 7

##### **Informations supplémentaires pour les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers**

1. Lorsqu'un travailleur est appelé à travailler dans un État membre ou un pays tiers autre que l'État membre dans lequel il travaille habituellement, les États membres veillent à ce que l'employeur lui communique avant qu'il ne parte les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, lesquels doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes:

- a) le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;
- b) la devise servant au paiement de la rémunération;
- c) le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches;
- d) des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du travailleur.

2. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur détaché relevant de la directive 96/71/CE soit en outre informé:

- a) de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil;
- b) le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- c) du lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil <sup>(15)</sup>.

3. Les informations visées au paragraphe 1, point b), et au paragraphe 2, point a), peuvent, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions spécifiques des actes législatifs, réglementaires, administratifs ou statutaires ou aux conventions collectives régissant ces informations.

4. À moins que les États membres n'en disposent autrement, les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas si la durée de chaque période de travail en dehors de l'État membre dans lequel le travailleur travaille habituellement est de quatre semaines consécutives ou moins.

#### CHAPITRE III

##### **EXIGENCES MINIMALES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### Article 8

##### **Durée maximale d'une période d'essai**

1. Les États membres veillent à ce que, lorsque la relation de travail fait l'objet d'une période d'essai telle qu'elle est définie dans le droit national ou la pratique nationale, cette période n'excède pas six mois.

2. En cas de relation de travail à durée déterminée, les États membres veillent à ce que la durée de la période d'essai soit proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. En cas de reconduction d'un contrat pour les mêmes fonctions et tâches, la relation de travail n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai.

<sup>(15)</sup> Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).

3. Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur. Lorsque le travailleur a été absent durant la période d'essai, les États membres peuvent prévoir la possibilité de prolonger cette période d'essai pour une période correspondant à la durée de l'absence.

#### Article 9

##### **Emploi parallèle**

1. Les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, et qu'il ne le soumette pas à un traitement défavorable pour cette raison.

2. Les États membres peuvent fixer des conditions relatives aux recours par les employeurs à des restrictions pour incompatibilité pour des motifs objectifs, tels que la santé et la sécurité, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflits d'intérêts.

#### Article 10

##### **Prévisibilité minimale du travail**

1. Les États membres veillent à ce que, lorsque le rythme de travail d'un travailleur est entièrement ou majoritairement imprévisible, celui-ci ne puisse être obligé de travailler par l'employeur que si les deux conditions suivantes sont remplies:

- a) le travail s'effectue durant des heures et jours de référence prédéterminés tels qu'ils sont visés à l'article 4, paragraphe 2, point m) ii); et
- b) le travailleur est prévenu par son employeur d'une tâche avec un délai de prévenance raisonnable, établi conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, et visé à l'article 4, paragraphe 2, point m) iii).

2. Dès lors que l'une des deux exigences fixées au paragraphe 1 n'est pas remplie, le travailleur a le droit de refuser une tâche sans s'exposer à des conséquences défavorables.

3. Lorsqu'ils autorisent un employeur à annuler une tâche sans compensation, les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, pour garantir que, si l'employeur annule, après l'expiration d'un délai raisonnable donné, la tâche déjà convenue avec le travailleur, celui-ci ait droit à une compensation.

4. Les États membres peuvent fixer les modalités d'application du présent article, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales.

#### Article 11

##### **Mesures complémentaires pour les contrats à la demande**

Lorsque les États membres autorisent le recours à des contrats à la demande ou à des contrats de travail similaires, ils prennent une ou plusieurs des mesures suivantes pour éviter les pratiques abusives:

- a) limitation du recours et de la durée des contrats de travail à la demande ou similaires;
- b) présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée;

c) autres mesures équivalentes permettant d'éviter efficacement les pratiques abusives.

Les États membres informent la Commission de ces mesures.

#### Article 12

##### **Transition vers une autre forme d'emploi**

1. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur travaillant depuis au moins six mois au service du même employeur, ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, puisse demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et recevoir une réponse motivée par écrit. Les États membres peuvent limiter la fréquence des demandes qui déclenchent l'obligation au titre du présent article.

2. Les États membres veillent à ce que l'employeur fournisse la réponse motivée par écrit visée au paragraphe 1 dans un délai d'un mois à compter de la demande. En ce qui concerne les personnes physiques agissant en qualité d'employeurs et les micro, petites ou moyennes entreprises, les États membres peuvent prévoir que ce délai soit porté à trois mois au maximum et permettre qu'une réponse orale soit donnée à une demande ultérieure similaire présentée par le même travailleur si la justification de la réponse en ce qui concerne la situation du travailleur demeure inchangée.

#### Article 13

##### **Formation obligatoire**

Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.

#### Article 14

##### **Conventions collectives**

Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives, conformément au droit national ou à la pratique nationale, qui, tout en respectant la protection globale des travailleurs, établissent des modalités concernant les conditions de travail des travailleurs qui diffèrent de celles visées aux articles 8 à 13.

### CHAPITRE IV

#### **DISPOSITIONS HORIZONTALES**

#### Article 15

##### **Présomptions légales et mécanisme de règlement rapide**

1. Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un travailleur n'a pas reçu dans le délai prescrit tout ou partie des documents visés à l'article 5, paragraphe 1, ou à l'article 6, au moins l'un des mécanismes suivants s'applique:

- a) le travailleur bénéficie de présomptions favorables définies par l'État membre, que les employeurs ont la possibilité de réfuter;
- b) le travailleur a la possibilité d'introduire une plainte auprès d'une autorité ou d'un organisme compétent et de disposer d'une voie de recours adéquate en temps utile et de manière efficace.

2. Les États membres peuvent prévoir que l'application des présomptions et des mécanismes visés au paragraphe 1 est subordonnée à la notification à l'employeur et à sa défaillance à fournir les informations manquantes en temps utile.

*Article 16***Droit de recours**

Les États membres veillent à ce que les travailleurs, y compris ceux dont la relation de travail a pris fin, aient accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive.

*Article 17***Protection contre le traitement ou les conséquences défavorables**

Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, de tout traitement défavorable par l'employeur ou de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.

*Article 18***Protection contre le licenciement et charge de la preuve**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement, au motif que ces travailleurs ont exercé les droits prévus par la présente directive.
2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent au motif qu'ils ont exercé les droits prévus par la présente directive peuvent demander à leur employeur de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. L'employeur fournit ces motifs par écrit.
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs visés au paragraphe 2 établissent, devant une juridiction ou un autre organisme ou autorité compétent, des faits laissant présumer qu'un tel licenciement ou des mesures équivalentes a eu lieu, il appartienne à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs que ceux visés au paragraphe 1.
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter des règles de la preuve plus favorables aux travailleurs.
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'autre autorité ou organisme compétent.
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.

*Article 19***Sanctions**

Les États membres établissent les règles en matière de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales découlant de la présente directive ou aux dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

## CHAPITRE V

**DISPOSITIONS FINALES***Article 20***Non-régression et dispositions plus favorables**

1. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.

2. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs.

3. La présente directive s'applique sans préjudice de tous les autres droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.

#### Article 21

##### **Transposition et mise en œuvre**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les États membres adoptent les mesures visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

4. Les États membres, conformément à leur droit national et à leur pratique nationale, prennent les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive.

5. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de la mise en œuvre de la présente directive, si ceux-ci le demandent conjointement, sous réserve de prendre toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment la réalisation des résultats escomptés dans le cadre de la présente directive.

#### Article 22

##### **Dispositions transitoires**

Les droits et obligations prévus par la présente directive s'appliquent à toutes les relations de travail au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022. Toutefois, un employeur fournit ou complète les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, et aux articles 6 et 7 uniquement à la demande d'un travailleur déjà employé à cette date. L'absence d'une telle demande n'a pas pour effet de priver un travailleur des droits minimaux établis aux articles 8 à 13.

#### Article 23

##### **Réexamen par la Commission**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2027, la Commission examine, après consultation des États membres et des partenaires sociaux au niveau de l'Union et en tenant compte de l'incidence sur les micro, petites et moyennes entreprises, la mise en œuvre de la présente directive et propose, le cas échéant, des modifications législatives.

#### Article 24

##### **Abrogation**

La directive 91/533/CEE est abrogée avec effet au 1<sup>er</sup> août 2022. Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive.

*Article 25***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

*Article 26***Destinataires**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 20 juin 2019.

*Par le Parlement européen*

*Le président*

A. TAJANI

*Par le Conseil*

*Le président*

G. CIAMBA

---

