



AVIS

Avis III/66/2022

20 octobre 2022

Conditions de travail transparentes et prévisibles

relatif au

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

Par lettre du 26 juillet 2022, Monsieur Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le présent projet de loi a pour objet 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.

2. 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.

3. A ce propos, la Chambre des salariés (CSL) ne s'exprimera qu'en ce qui concerne les salariés de droit privé, les apprentis et les marins. Elle laissera soins aux institutions compétentes de s'exprimer quant aux modifications prévues au sujet de leurs ressortissants.

Dispositions d'ordre public

4. Le présent projet de loi modifie le projet de loi n°7901 concernant la 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 la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012.

5. En effet, il était proposé d'ajouter un nouvel article L. 010-2 dans le code du travail, afin de garantir une égalité de traitement entre les salariés détachés et les salariés non détachés. Le projet de loi énonçait dans les commentaires des articles que la Commission européenne avait relevé que les dispositions spécifiques de la directive 2014/67, protégeant les salariés détachés qui ont engagé des procédures judiciaires pour faire valoir leurs droits, font actuellement défaut.

6. La CSL a salué cet ajout dans son avis relatif à la 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.

7. Or, le texte sous avis modifie la proposition du projet de loi concernant le détachement en diminuant la valeur ajoutée de ce nouvel article dans le code du travail.

8. En effet, le présent projet de loi restreint la protection contre les représailles uniquement à l'article L.010-1 du code du travail, alors que la précédente version appliquait la protection au Code en général.

9. En outre, cet article aurait dû permettre de rendre nul et sans effet un licenciement qui aurait eu lieu en violation des articles L.010-1 et L.010.-2. La modification proposée par le présent projet de loi diminue les droits des salariés en ce qu'ils pourront uniquement demander la réparation de la résiliation abusive du contrat de travail et non son annulation.

10. La CSL salue l'ajout d'un nouvel article L. 010-2 dans le Code du travail protégeant les salariés détachés qui ont engagé des procédures judiciaires et estime que la version proposée dans le projet de loi n°7901 soit la plus adaptée afin d'assurer les droits des salariés.

Apprentissage

11. Les apprentis au Luxembourg disposent déjà à l'heure actuelle d'un statut spécifique qui les protège davantage que les salariés contre des décisions unilatérales de la part de leur employeur et qui assure une information et un conseil tout au long de la formation.

12. Le système de la formation professionnelle repose sur un partenariat entre l'Etat et les chambres professionnelles qui sont les porteurs de la formation. Ce partenariat s'imprime sur plusieurs plans dont celui de l'orientation et de l'information en matière de formation et constitue le garant de la qualité de la formation.

13. Les articles L.111-1 à L. 111-12 du Code du travail ont trait à la formation professionnelle et arrêtent les conditions à remplir par un organisme de formation afin de pouvoir former des apprentis, fixent les mentions obligatoires du contrat d'apprentissage et définissent la procédure à respecter en cas de résiliation du contrat d'apprentissage sur initiative d'une des parties au contrat. Le droit du travail commun à tous les salariés s'applique pour tous les aspects non réglés par les articles L.111-1 à L.111-12, comme ceux de la sécurité et de la santé au travail, la durée de travail, les congés, etc.

14. Le contrôle du droit de former s'effectue par les chambres professionnelles en amont de la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Les conseillers à l'apprentissage assurent leur mission en tant que représentant des porteurs de la formation professionnelle et ceci en toute neutralité. En début de formation, les conseillers à l'apprentissage se rendent en classe pour donner les informations essentielles relatives à la formation et au contrat d'apprentissage aux nouveaux apprentis et afin de leur expliquer leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis. Tout au long de la formation, ils contrôlent le déroulement de la formation en milieu professionnel et constituent les interlocuteurs privilégiés à la fois du patron-formateur et de l'apprenti pour toute question ayant trait au déroulement de la formation, aux droits et devoirs des deux parties au contrat. Ils interviennent aussi en tant que médiateurs en cas de litige, par exemple, lorsqu'une partie au contrat souhaite résilier le contrat d'apprentissage.

15. Le projet de loi sous avis propose :

1. De préciser que le contrat d'apprentissage doit être transmis par l'organisme de formation à l'apprenti soit par écrit, soit sous forme électronique et encadre la transmission par voie électronique ;
2. De compléter les mentions obligatoires du contrat d'apprentissage actuellement prévues à l'article L. 111-3 du Code du travail, dans le but d'améliorer l'accès de l'apprenti aux informations essentielles concernant son statut d'apprenti ;
3. D'interdire toute clause dans le contrat d'apprentissage qui défendrait à un apprenti d'exercer en dehors de l'horaire normal de formation une autre relation de travail ;
4. De fixer le principe selon lequel un apprenti peut établir l'existence et le contenu d'un contrat d'apprentissage par tous les moyens de preuve ;
5. D'obliger l'organisme de formation à établir endéans deux mois suivant la demande par l'apprenti un nouveau contrat d'apprentissage qui répond aux exigences une fois la loi en vigueur ;
6. D'ajouter un nouvel article L.111-13 dans le Code du travail qui oblige les chambres professionnelles à publier sur leur site internet les renseignements relatifs aux conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux apprentis ;

7. D'ajouter un article L.111-14 qui prévoit des sanctions à l'encontre de tout organisme de formation qui ne se conforme pas aux obligations d'informations prévues à l'article L.111-3.

16. La CSL ne peut qu'approuver ces modifications qui visent une meilleure information de l'apprenti concernant ses droits et obligations découlant de son statut.

Mentions obligatoires dans le contrat d'apprentissage :

17. A l'heure actuelle, les modèles types des contrats d'apprentissage sont envoyés avec toutes les informations préremplies dont disposent les chambres professionnelles patronales aux organismes de formation pour signature par les deux parties au contrat. Ceci dans le but de limiter la charge administrative pour les organismes de formation et de permettre aux chambres professionnelles patronales d'enregistrer les contrats au plus tard un mois après sa conclusion, tel que prévu à l'article L.111-3 (4).

18. Notre chambre professionnelle espère que, lors de la phase de transition entre l'ancien et le nouveau système, les informations supplémentaires à fournir par les organismes de formation n'auront pas pour effet de retarder la conclusion et l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Elle tient également à signaler que l'élaboration de nouveaux modèles types de contrat d'apprentissage par les chambres professionnelles compétentes rend des développements informatiques nécessaires. La CSL craint que les nouveaux modèles ne soient pas encore prêts lors de l'entrée en vigueur des dispositions sous avis.

19. Le projet sous avis prévoit que le contrat d'apprentissage doit, le cas échéant, mentionner les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernée. A la lumière de l'article 4 (2) point (n) de la directive, nous en déduisons que l'apprenti doit non seulement être informé sur le fait que, une fois diplômé, il sera soumis à une convention collective, mais aussi sur le fait si, pendant sa formation, une convention collective s'applique à lui. En pratique, il s'avère que des entreprises appliquent aux apprentis quelques-unes des dispositions d'une convention collective sectorielle ou alors que les apprentis ne sont pas prévus dans le champ d'application de celle-ci.

Pour certains, cela signifie qu'ils profitent de certains avantages qui normalement sont réservés aux salariés, comme par exemple, la comptabilisation du temps de trajet au chantier comme temps de travail dans le secteur du bâtiment, pour d'autres cela entraîne par exemple l'application d'un plan d'organisation du travail selon la convention collective SAS, sans application des avantages qui en découlent normalement pour les salariés. Notre chambre professionnelle approuverait si désormais la situation juridique devienne plus claire avec l'indication de l'application d'une convention collective ou non. Il faudra néanmoins veiller en même temps que les avantages dont profitent certains apprentis ne se perdent.

Dispositions en matière de détachement de l'apprenti :

20. Le texte sous avis propose d'ajouter à l'article L.111-3 un nouveau paragraphe 1er bis qui définit les informations à fournir à l'apprenti en cas de travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Même si les dispositions légales concernant l'apprentissage prévoient la possibilité d'un lieu de formation à l'étranger, les chambres professionnelles ont toujours été très prudentes avec des détachements d'apprentis à l'étranger, vu le statut protecteur spécifique des apprentis au Luxembourg et l'impossibilité du contrôle de la formation par les chambres professionnelles lors d'un détachement.

21. Il importe dans ce contexte à notre chambre professionnelle que le projet de loi sous rubrique fixe les modalités et la durée maximale du détachement des apprentis.

Le contrat à durée indéterminée

22. Le projet de loi reprend l'article 3 de la directive en ce qui concerne la forme que doit prendre un contrat de travail. Ainsi, le contrat 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.

23. Il est inséré un nouveau principe selon lequel les parties peuvent, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, prévoir que le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail. Lorsque les parties en conviennent ainsi, ils doivent le mentionner dans le contrat de travail.

24. La liberté du salarié de déterminer son lieu de travail, qui peut aussi se trouver à l'étranger, entraîne des conséquences sur quel sera le pays d'affiliation en ce qui concerne la sécurité sociale du salarié et où est-ce qu'il faudra payer les impôts dus par le salarié et l'employeur. En outre, la CSL rappelle que l'employeur doit remplir ses obligations en matière de santé et sécurité au travail peu importe le lieu de travail choisi par le salarié. Néanmoins, dans la pratique il sera difficile d'assurer la santé et sécurité du salarié s'il se trouve dans un lieu très éloigné de l'employeur.

25. Le projet de loi prévoit que le salarié doit être informé tant des situations dans lesquelles il est amené à prester des heures supplémentaires que des majorations de salaire applicables du fait des prestations d'heures supplémentaires, ainsi que de la rémunération plus globalement.

26. La procédure de résiliation du contrat, les conditions et forme du délai de préavis à respecter, les conditions de la période d'essai, l'identité des organismes de sécurité sociale et le droit à la formation lorsqu'il est octroyé par l'employeur, sont des informations qui doivent être remises au salarié.

27. Une nouvelle disposition est insérée afin de mettre en place une procédure permettant au salarié de réclamer toutes les informations qu'il n'aurait pas reçu dans les délais maximums de 7 jours, respectivement 1 mois pour certains documents. D'abord le salarié doit faire parvenir une lettre de mise en demeure de s'exécuter à l'employeur et si celle-ci reste sans réponse il peut lancer un référé.

28. En général, les informations ajoutées à l'article L.121-4 sont un changement positif pour le salarié et la CSL s'en félicite.

Le contrat à durée déterminée

29. Une nouvelle procédure est ajoutée concernant la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Le salarié peut demander de convertir son contrat de travail à l'expiration de la période d'essai s'il travaille depuis au moins six mois pour un même employeur.

30. 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.

31. L'employeur a un mois pour répondre à la demande du salarié et s'il l'accepte, 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.

32. Le non-respect du délai de 1 mois et de l'obligation de justification de l'employeur sont sanctionnés d'une amende pouvant aller de 251 à 5000 euros.

33. La CSL tient à préciser que, même sans encadrement juridique, le salarié a toujours eu la possibilité de demander la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

34. Le fait d'encadrer strictement à une fois tous les douze mois la demande de transformation semble donc plus une limite qu'une opportunité pour le salarié. En effet, le délai de 12 mois et l'ancienneté de 6 mois sont un frein pour le salarié avec un CDD plus court que 6 mois puisqu'ils sont exclus de cette procédure et ne pourront donc jamais demander la transformation de leur contrat de travail en durée indéterminée. De même, le salarié avec un contrat à durée déterminée de douze mois n'aura qu'une seule possibilité de demander la transformation de son contrat.

35. Bien que le délai de six mois soit repris de l'article 12 de la directive, rien n'empêche le législateur de mettre en place un délai plus favorable au salarié telle que prévu par l'article 20 de ladite directive.

36. La CSL ne peut donc approuver une telle disposition.

37. En revanche, la CSL salue l'encadrement de la demande du salarié d'un éventuel passage de son contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée en ce qui concerne la réponse obligatoire de l'employeur endéans un mois. En effet, les salariés restent souvent dans l'inconnu jusqu'à la fin de leur contrat et ne reçoivent pas de réponses claires en cas de demande sur le sort de leur CDD.

38. A ce titre, la CSL souhaite mettre en exergue l'article L.122-10 alinéa 2, qui prévoit qu'en cas de recrutement pour un poste en CDI, l'employeur est obligé d'en informer les salariés en CDD déjà occupés dans l'entreprise. Dans la pratique, cette formalité n'est souvent pas respectée et la CSL estime que les sanctions prévues dans le cadre de ce projet de loi devraient aussi s'appliquer à cette disposition.

39. En outre, le projet de loi prévoit 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 maximums lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour la durée maximum, à savoir 24 mois.

40. La CSL salue cette précision quant à la durée de la période d'essai lors d'un contrat à durée déterminée, qui permet ainsi de mettre fin à la pratique faisant coïncider la durée de la période d'essai et la durée du CDD.

Durée du travail

41. Le projet de loi sous rubrique insère une nouvelle procédure dans le code du travail afin de demander 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.

Le commentaire de l'article 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.

42. 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. Dans les deux cas, 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.

43. La CSL renvoie à son commentaire concernant la demande de transformation d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée aux points 33 et suivants de cet avis.

44. Elle ne peut donc que réitérer son regret en ce qui concerne la limite de fréquence avec laquelle un salarié peut demander un changement de son rythme de travail. En effet, le fait qu'un salarié ne puisse demander un changement de son rythme de travail que tous les douze mois, ne tient absolument pas compte des situations qui peuvent survenir dans la vie quotidienne et qui peuvent justifier d'un besoin de changement rapide du rythme de travail, par exemple la prévention d'un burn-out, la maladie d'un proche ou un divorce. De plus, un retour à son rythme de travail initiale peut être nécessaire avant l'expiration des douze mois.

45. Dans le même esprit de flexibilisation du temps de travail, le projet de loi n° 8016 en ce qui concerne la transposition en droit national de la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, prévoit qu'un salarié parent ou aidant puisse demander un entretien avec son employeur afin de demander une formule de travail plus souple. Par contre, aucune limitation du nombre ou de la fréquence des demandes de la part du salarié n'est prévue.

46. Par conséquent, la CSL estime que la limite de douze mois n'est pas nécessaire au but recherché par la directive, qui ne prévoit d'ailleurs aucune obligation pour l'Etat membre de mettre en place une telle limite.

47. En outre, la CSL souhaite remémorer au gouvernement que l'accord de coalition de 2018-2023 prévoit de relancer des négociations dans le cadre tripartite afin de créer un droit au temps partiel dans certaines circonstances, telles que l'éducation des enfants ou les soins de proches, avec un droit de retour au temps plein. Or, au jour d'aujourd'hui il n'a été proposé qu'un droit de demander un temps partiel par le biais du projet de loi n°8016 concernant la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, et non un droit vrai et propre au temps partiel pour le salarié. La CSL regrette que ce projet de loi ne mentionne pas un tel droit au temps partiel et au contraire limite la fréquence avec laquelle un travail à temps partiel peut être demandé.

48. Ensuite le projet de loi propose d'insérer une présomption en faveur du salarié engagé à temps partiel ne disposant pas d'un contrat de travail mentionnant la durée du travail et sa répartition. Le salarié est alors présumé engagé à temps plein et il appartient à l'employeur de rapporter la preuve contraire.

49. La CSL salue cette nouvelle présomption qui permettra de mieux agir contre certains abus relatifs à la durée du travail.

Travail intérimaire

50. L'identité de l'utilisateur et les conditions d'application de la période d'essai sont ajoutées dans le contrat de mission. En ce qui concerne les contrats de travail déjà existants lors de l'entrée en vigueur du présent projet de loi, le salarié peut demander un document conforme aux nouvelles règles. L'employeur doit alors remettre un document adéquat dans un délai de deux mois à partir de la réception de la demande.

51. Le projet de loi propose d'insérer un nouvel article L. 131-22, qui prévoit 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.

52. La CSL salue ces ajouts et rappelle que la sensibilisation du public est importante afin d'assurer le respect des règles en vigueur et ainsi protéger les salariés contre des abus.

53. En outre, la CSL réitère son commentaire concernant l'article L.122-10 qui, selon elle, devrait prévoir que lorsqu'un poste en CDI ou CDD est proposé par l'entreprise utilisatrice, le salarié intérimaire occupé dans cette entreprise à ce moment-là devrait obligatoirement en être informé. Il va de soi que le non-respect de cette disposition devrait être sanctionné.

Les élèves et étudiants

54. En ce qui concerne l'emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires, le projet de loi prévoit que la forme du contrat d'engagement doit être 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.

55. Ensuite, une extension des informations à insérer dans le contrat de travail pour élèves ou étudiant est prévue ; ainsi l'employeur doit notamment indiquer la nature de l'emploi et les tâches à effectuer, la durée journalière et hebdomadaire de travail, les modalités de prestation d'heures supplémentaires et leur rémunération, ainsi que le salaire et modalités de versement de ce dernier.

De plus, le contrat de travail doit inclure la procédure à observer par l'employeur et l'élève ou l'étudiant en cas de résiliation du contrat d'embauche, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, les conventions collectives qui s'appliquent, le cas échéant et le droit à la formation si l'employeur le prévoit.

56. En outre, une nouvelle disposition est insérée 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 de 7 jours ou 1 mois pour certains documents. D'abord l'élève ou étudiant doit faire parvenir une lettre de mise en demeure de s'exécuter à l'employeur et si celle-ci reste sans réponse il peut procéder en référé.

57. Un contrat type doit être publié sur le site internet national et officiel de l'Inspection du travail et des mines.

58. La CSL ne peut que saluer ces nouvelles informations mises à la portée de jeunes élèves et étudiants qui débutent leurs expériences sur le marché du travail.

La formation en matière de secours et incendie

59. Le projet de loi précise que la formation des salariés en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés doit être fournie gratuitement et dans la mesure du possible, pendant les heures de travail normales, mais doit, en tout état de cause, être considérée comme du temps de travail effectif.

60. La CSL se félicite de cet ajout qui reprend clairement la gratuité de ladite formation.

Les sanctions

61. Le projet de loi propose d'insérer une sanction qui va de 251 à 5.000€ en cas de violation des nouvelles dispositions de transparence des conditions de travail en ce qui concerne l'apprentissage, le travail des étudiants/élèves et le contrat de travail des salariés.

62. La CSL estime que le montant de 251 € n'est absolument pas suffisant pour dissuader les employeurs de ne pas fournir les informations nécessaires aux salariés. Le montant maximum de 5.000€ semble plus raisonnable.

Secteur maritime

63. A l'égard du contrat de travail pour le personnel maritime, le projet de loi prévoit un principe général d'interdiction de tout traitement défavorable et de toutes mesures de représailles qui seraient prises à l'encontre du marin. La résiliation effectuée en violation de cette interdiction peut faire l'objet d'un recours en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail.

64. Le projet de loi précise 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. De même que pour le contrat de travail de droit privé, le contrat de travail doit être remis 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.

65. En outre, le projet de loi prévoit un ajout d'information à fournir au marin par le biais du contrat d'engagement maritime, notamment il doit contenir l'identité des parties à la relation de travail, le lieu de travail fixe ou le principe selon lequel le marin sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger, la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale et des modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération, ainsi que le salaire rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire. De même, la durée du congé payé auquel le marin a droit ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé payé en général et non seulement annuel doivent être indiqués.

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 doivent figurer sur le contrat. Ainsi que, le cas échéant, les conventions collectives qui régissent les conditions de travail et le droit à la formation octroyé par l'armateur.

66. Il est précisé que ces informations doivent parvenir au marin dans des délais maxima de 7 jours ou 1 mois selon le document.

67. Une amende administrative pouvant aller de 251 euros à 5000 euros est prévue en cas d'informations manquantes.

68. La CSL salue l'obligation de mettre à disposition des marins lesdites informations, ce qui aura pour effet de leur rendre leurs droits plus accessibles.

* * *

69. En conclusion, la CSL déplore le retard avec lequel le gouvernement propose la mise en œuvre de la directive. En effet, en vertu de ladite directive, les Etat membres auraient dû s'y conformer au plus tard le 1^{er} août 2022.

70. En outre, elle regrette vivement qu'aucune discussion n'ait eu lieu avec les partenaires sociaux quant à la mise en œuvre de cette directive au Luxembourg.

71. La CSL nourrit de nombreux doutes quant aux dispositions proposées par le biais de ce projet de loi, notamment en ce qui concerne le principe selon lequel les parties peuvent, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, prévoir que le salarié sera libre de déterminer son lieu de travail. De même, l'encadrement des demandes de transformation d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ou des demandes de changement du rythme de travail en temps partiel ou temps plein pose problème au regard des conditions établies pour pouvoir procéder à une telle demande. Par conséquent, la CSL ne peut à ce stade pas donner son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 20 octobre 2022

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.