



9 novembre 2023

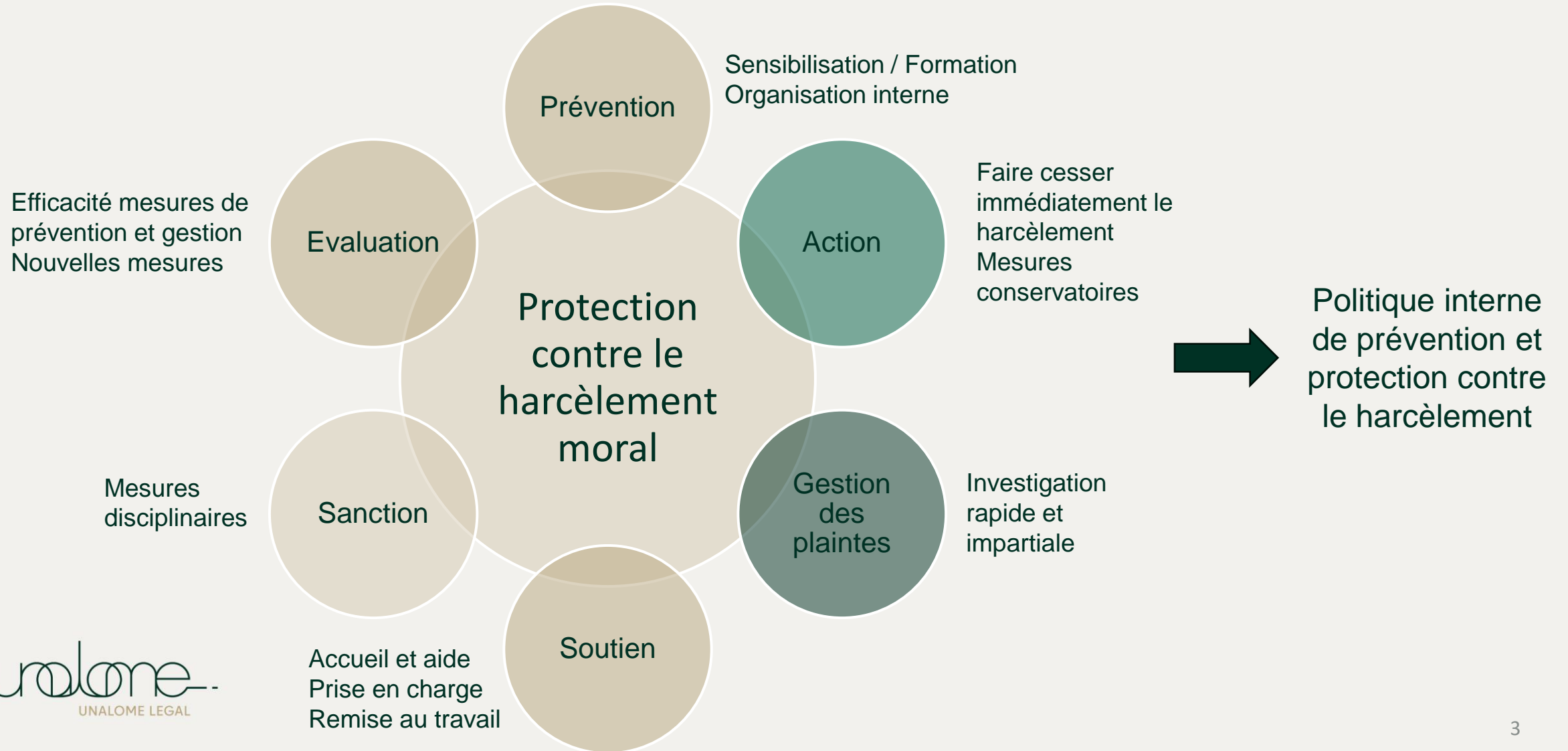
# Actualités en droit du travail

Chambre des Métiers

1

Prévention et gestion du  
harcèlement moral

## Les obligations de l'employeur



## Présentation d'un exemple de politique interne

### Objectifs

- Assurer la prévention des situations de harcèlement
- Définir la procédure de gestion des plaintes

### Principes généraux

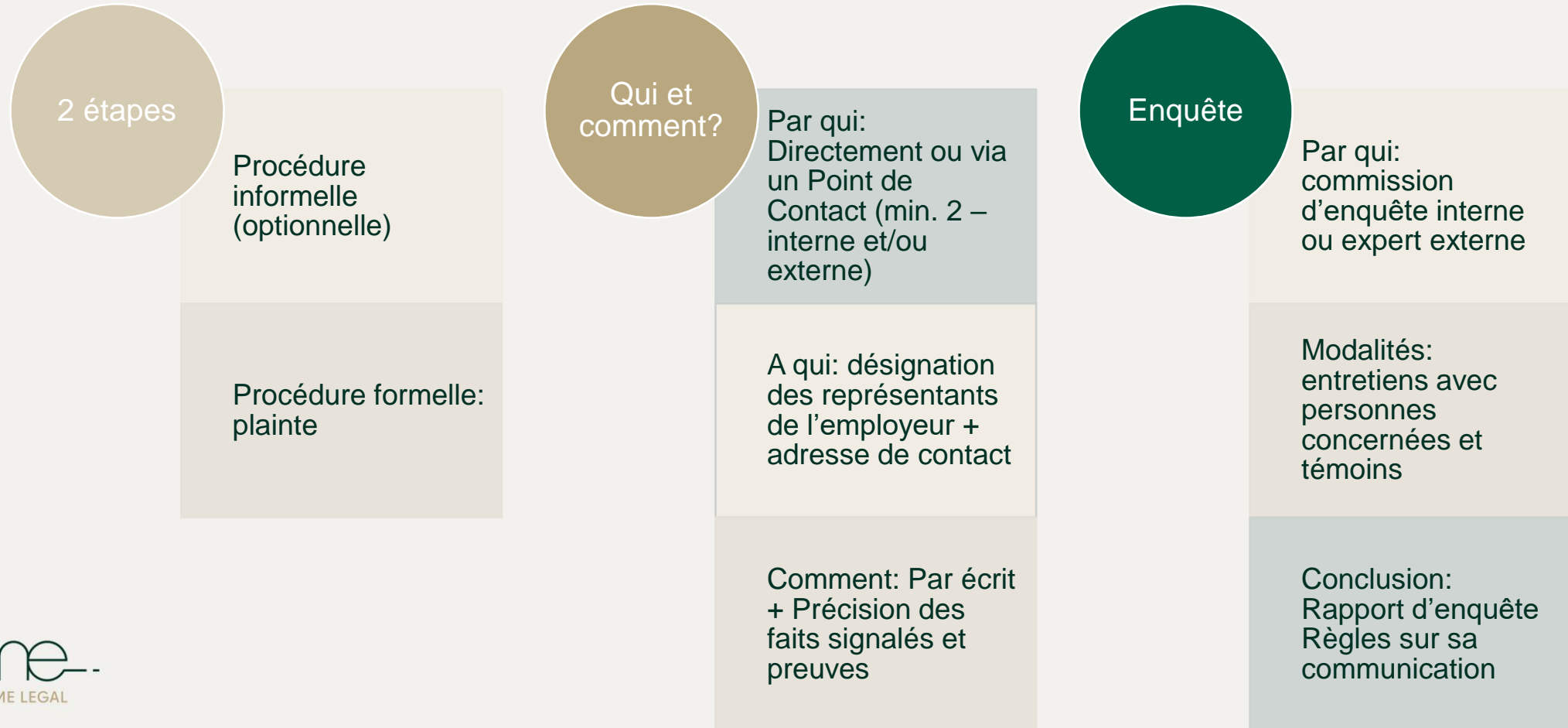
- Obligations des salariés: s'abstenir de tout harcèlement
- Obligations de l'employeur: prévenir, ne pas tolérer, traiter toute plainte avec sérieux
- Confidentialité
- Non-représailles

### Définitions

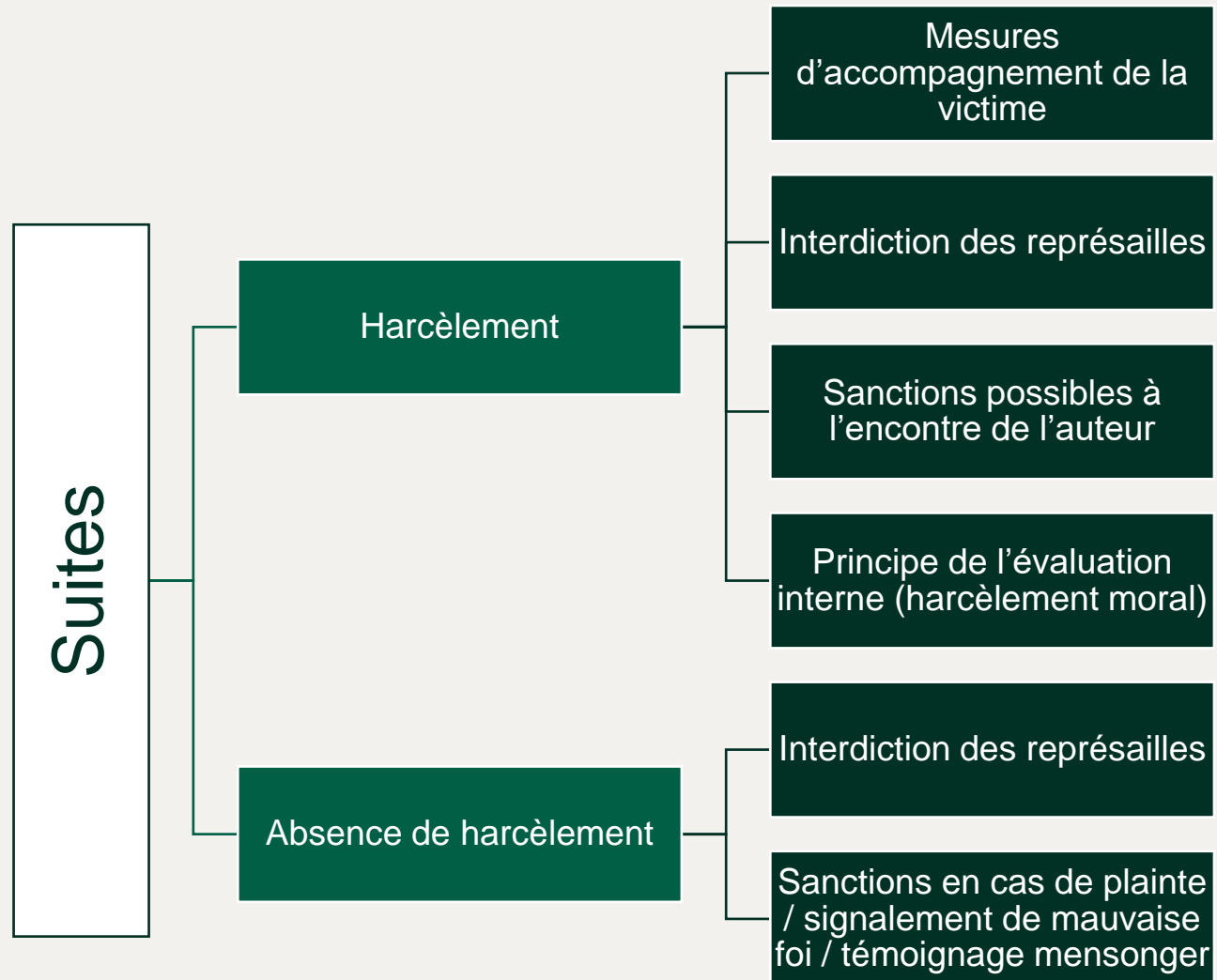
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

# Présentation d'un exemple de politique interne

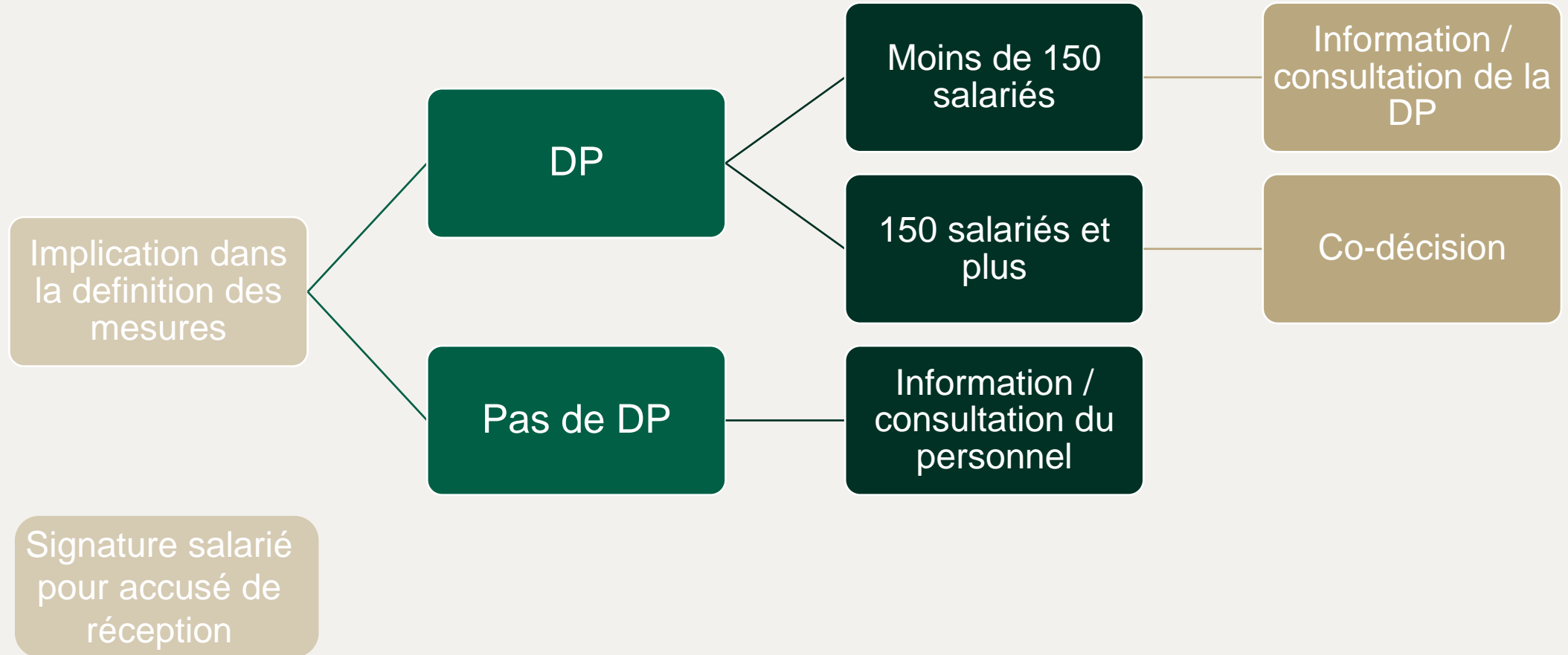
## Procédure de gestion des plaintes



## Présentation d'un exemple de politique interne



## Mise en oeuvre de la politique interne



2

Protection des lanceurs  
d'alerte



## Les obligations de l'employeur

### Protection des lanceurs d'alerte

- Confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement
- Interdiction de toutes formes de représailles
- Exclusion de responsabilité civile, pénale ou disciplinaire



Sanctions civiles (dommages & intérêts, ...)

Amende pénale de 1.250 à 25.000 €

Amende administrative de 1.500 à 250.000 € (atteinte à la confidentialité)

### Mise en place de canaux et procédures de signalement interne

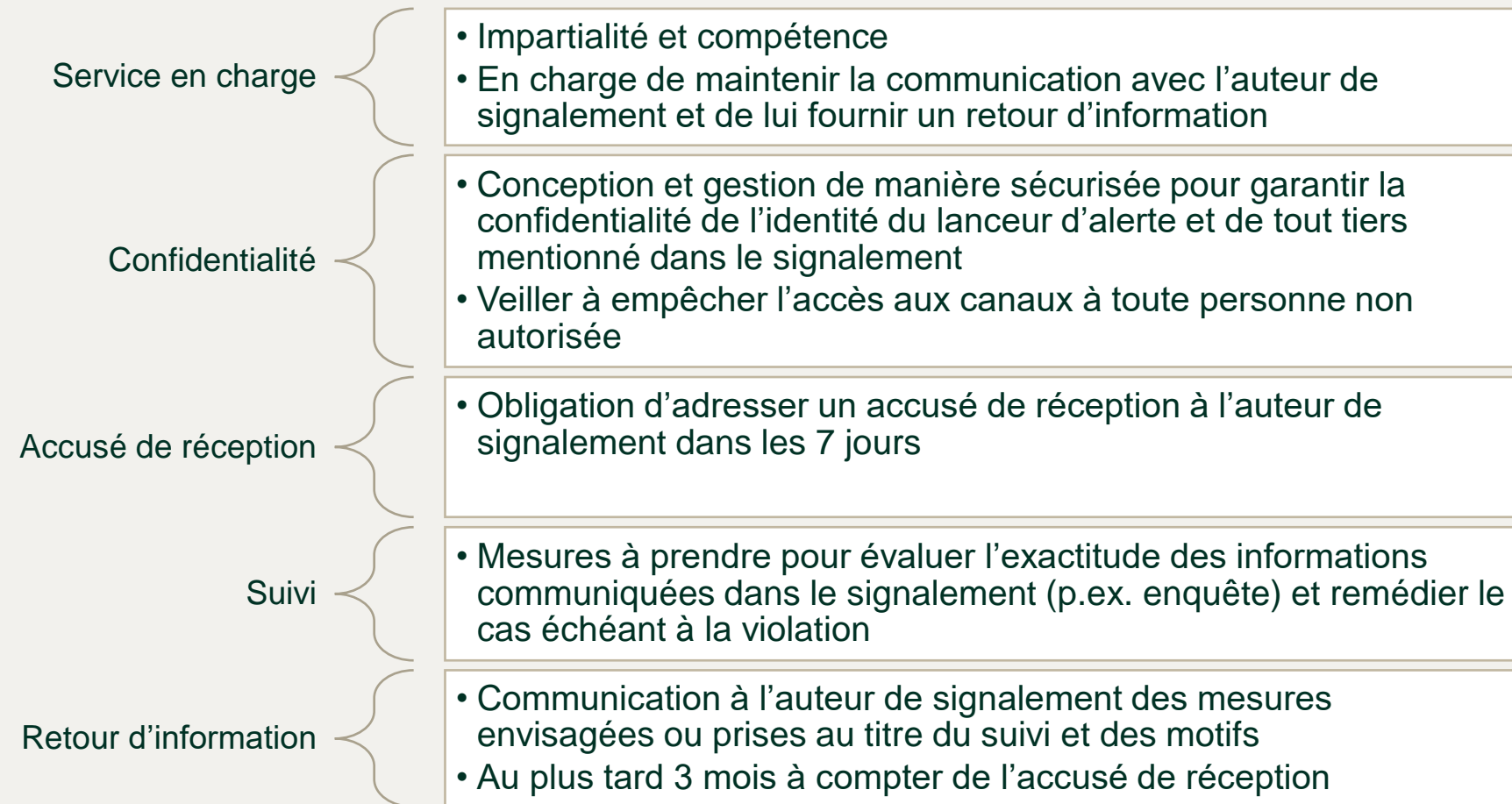
- Obligatoire pour toute entreprise ayant au moins 50 salariés sur une période continue de 12 mois
- Facultatif pour les autres
- Délai: 17 décembre 2023



Amende administrative de 1.500 à 250.000 €

## Présentation d'un exemple de procédure de signalement

### Rappel des exigences minimales de la loi pour la mise en place des canaux et procédures de signalement interne



## Présentation d'un exemple de procédure de signalement

### Objectifs

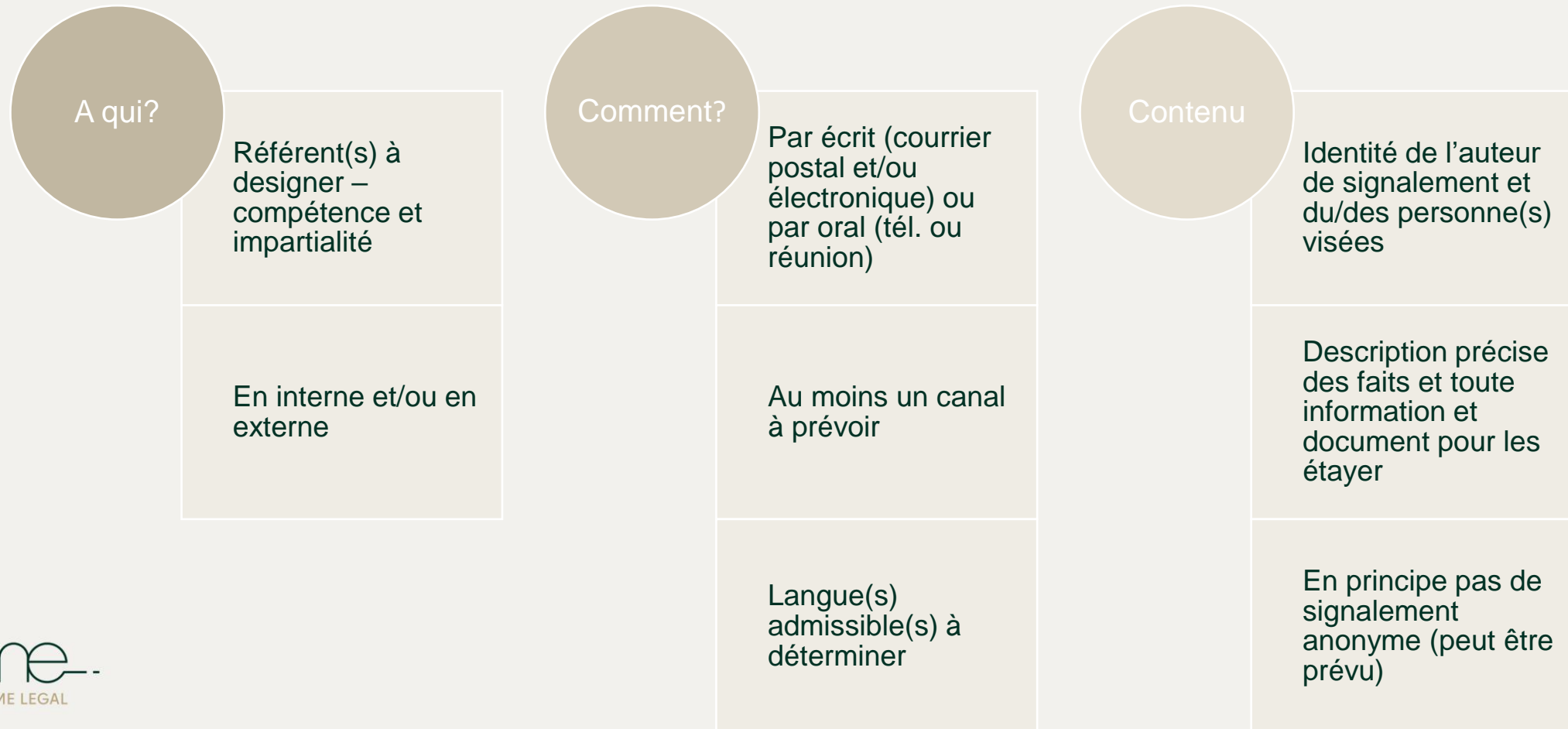
- Promouvoir une culture de transparence et responsabilité
- Veiller à la protection des lanceurs d'alerte
- Définir les canaux de signalement interne et la procédure de traitement et suivi des signalements

### Champ d'application

- Personnes pouvant effectuer un signalement
  - Proposition d'inclure les anciens salariés, candidats et tiers
- Définition des violations pouvant faire l'objet d'un signalement

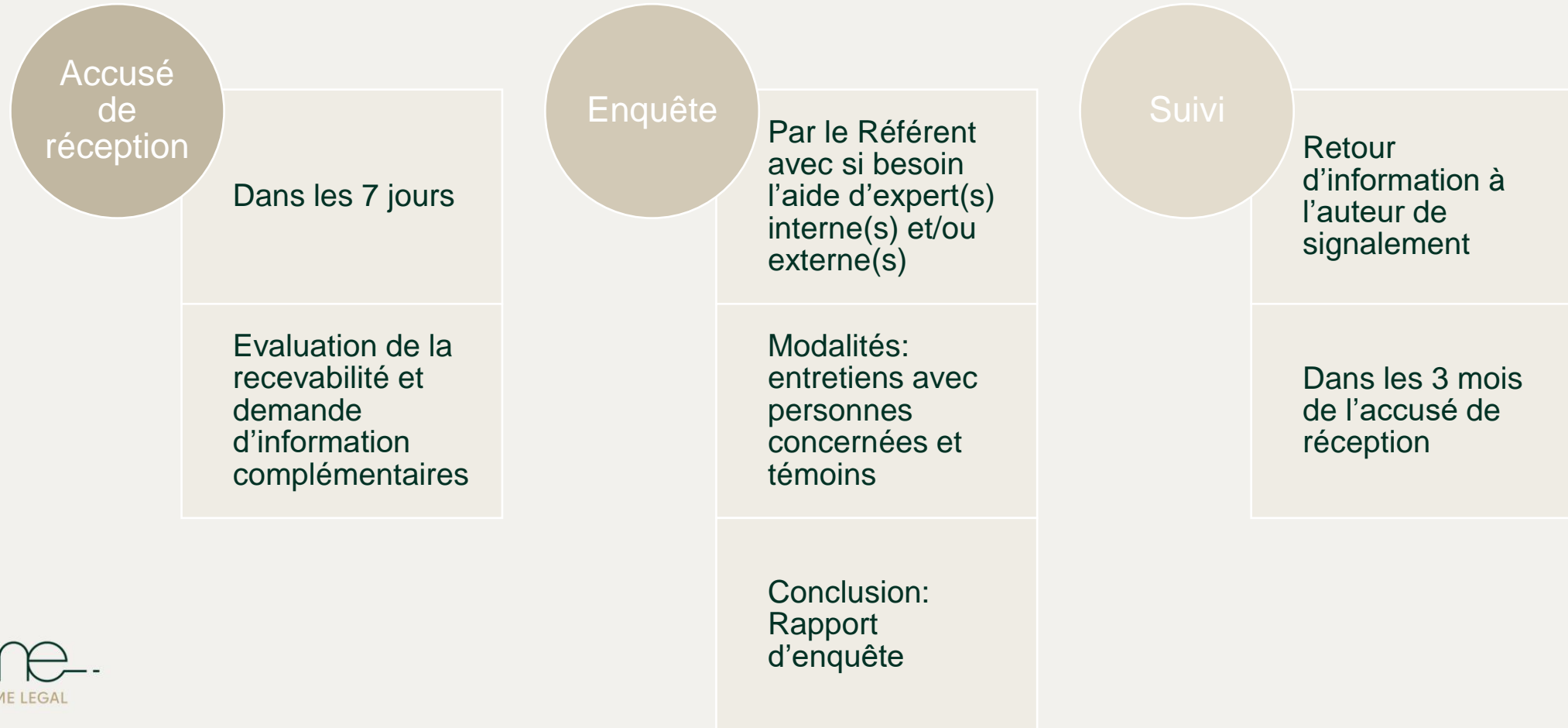
# Présentation d'un exemple de procédure de signalement

## Transmission du signalement



# Présentation d'un exemple de procédure de signalement

## Instruction du signalement



## Présentation d'un exemple de procédure de signalement

### Signalement externe

- Information sur la possibilité d'effectuer un signalement auprès des autorités compétentes
- Incitation à avoir recours d'abord au signalement interne

### Garanties de confidentialité

- Non-divulgence des informations relatives au signalement et de l'identité de l'auteur - exceptions
- Conformité RGPD

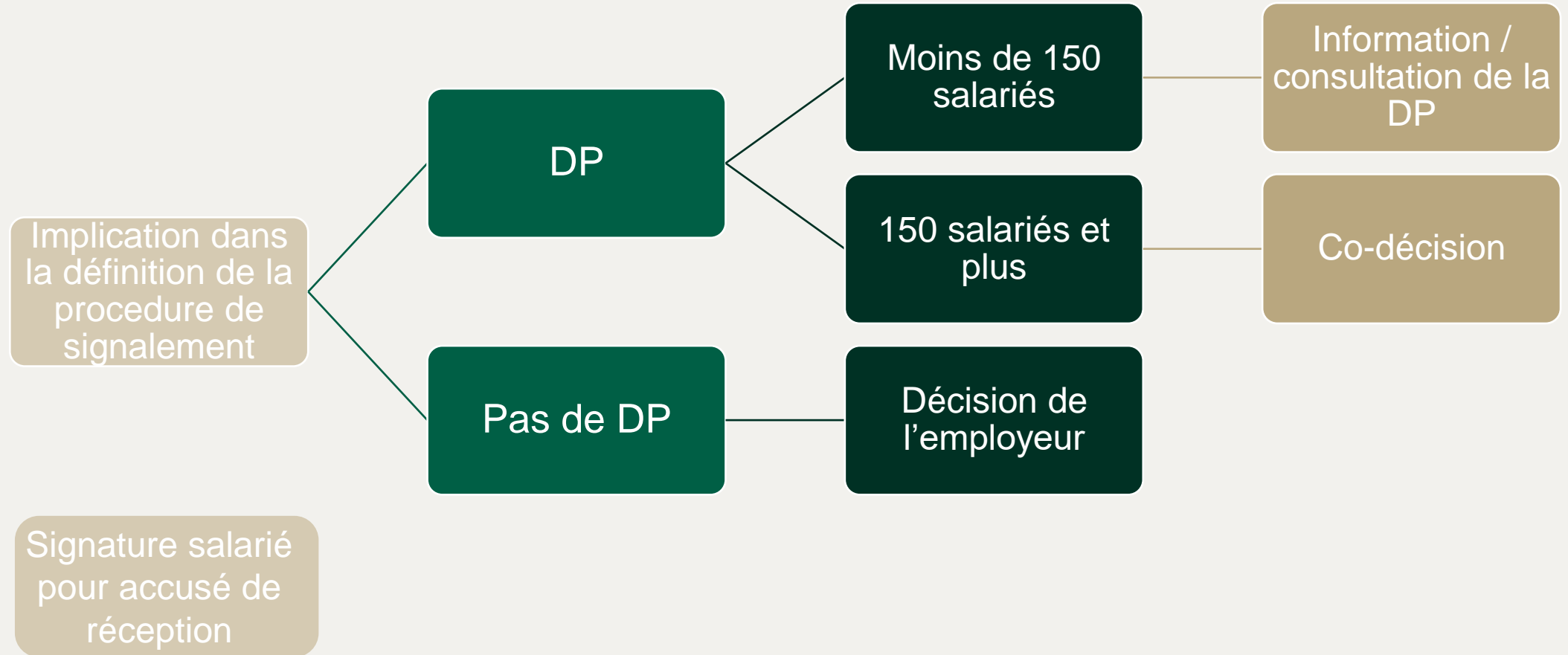
### Protection des lanceurs d'alerte

- Interdiction des représailles
- Condition de bonne foi

### Sanctions

- Des personnes ayant commis des violations
- De l'auteur de signalement de mauvaise foi

## Mise en oeuvre de la politique de signalement interne



3

Autres actualités récentes  
en droit du travail



## Adaptations en matière de congé parental

### Refus du congé parental fractionné

- Obligation de motiver le refus par LRAR dans les 2 semaines de la demande et d'inviter le salarié à un entretien dans les 2 semaines
- Dans le cadre de l'entretien, proposer par écrit une forme alternative de CP ou un plan de congé différent
- Si pas d'accord dans les 2 semaines, droit du salarié d'opter pour un CP à temps plein (4 ou 6 mois)

### Report du 2ème congé parental

- Obligation de motiver le report par LRAR dans les 4 semaines de la demande
- Avant toute décision de report, l'employeur doit proposer au salarié, dans la mesure du possible, une forme alternative de CP (temps partiel ou fractionné)

## Nouveaux congés extraordinaires

### Congé pour force majeure

- Raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié
- 8 heures par an - proratisé si temps partiel
- Congé fractionnable

### Congé pour aide ou soins

- Pour aide ou soins à un membre de famille (enfant, père ou mère, conjoint ou partenaire) ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave attestée par médecin
- Max. 40 h par an – proratisé si temps partiel
- Congé fractionnable

### Extension du congé paternité de 10 j.

- A la personne reconnue comme second parent (filiation sans devoir recourir à la procédure d'adoption)
- Aux indépendants

## Accès aux formules souples de travail

- Droit du salarié éligible à un entretien avec l'employeur pour demander **des formules souples de travail**
- Formules souples de travail = possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, p.ex. travail à distance, horaires de travail flexibles ou réduction du temps de travail, pendant une période déterminée de max. un an
- Conditions de la demande:
  - Ancienneté de services continus d'au moins 6 mois
  - Etre parent d'un enfant de moins de 9 ans ou apporter soins ou aide personnels à un membre de famille ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins pour raisons médicales graves.
- Droit pour l'employeur de refuser la demande de formules souples de travail – Motifs du refus de la demande à communiquer au salarié demandeur par LRAR
- Droit du salarié de demander un retour anticipé au régime de travail habituel si changement de circonstances – Réponse de l'employeur dans le mois, après prise en compte des intérêts de l'employeur et du salarié
- Licenciement nul si motivé par la demande de formules souples de travail

## Droit à la déconnexion

### Principes

- En cas d'utilisation par les salariés d'outils numériques, obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
- Mesures à définir au sein de chaque entreprise ou du secteur après information/consultation de la DP ou co-décision

### Types de mesures possibles

- Mesures organisationnelles
- Mesures techniques de déconnexion des outils
- Mesures de sensibilisation et formation
- Mesures de compensation en cas de dérogation exceptionnelle

### Sanctions

- Amende administrative de 251 à 25.000 €
- Pas de sanction avant juillet 2026

## A venir ...

- ✓ Elections sociales le 12 mars 2024
- ✓ 9 mai 2024 = 2 jours fériés en un (Ascension et Fête de l'Europe)
  - Projet de loi : droit des salariés à un jour de congé compensatoire pour le 2ème jour férié, à prendre dans les 3 mois
- ✓ Projet de loi portant 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
  - Révision des modèles de contrat de travail pour se conformer aux futures dispositions légales

thank you

unalome  
UNALOME LEGAL

Disclaimer : The information contained in this presentation is provided solely for informational purposes. It does not constitute a legal advice nor may it be relied upon without the comments provided during the presentation. This material may not reflect the most current legal developments. Unalome Legal may not be held liable in any manner for any inaccuracy, error or omission in any of the information contained in this presentation.

[www.unalome-legal.lu](http://www.unalome-legal.lu)