



9 novembre 2023

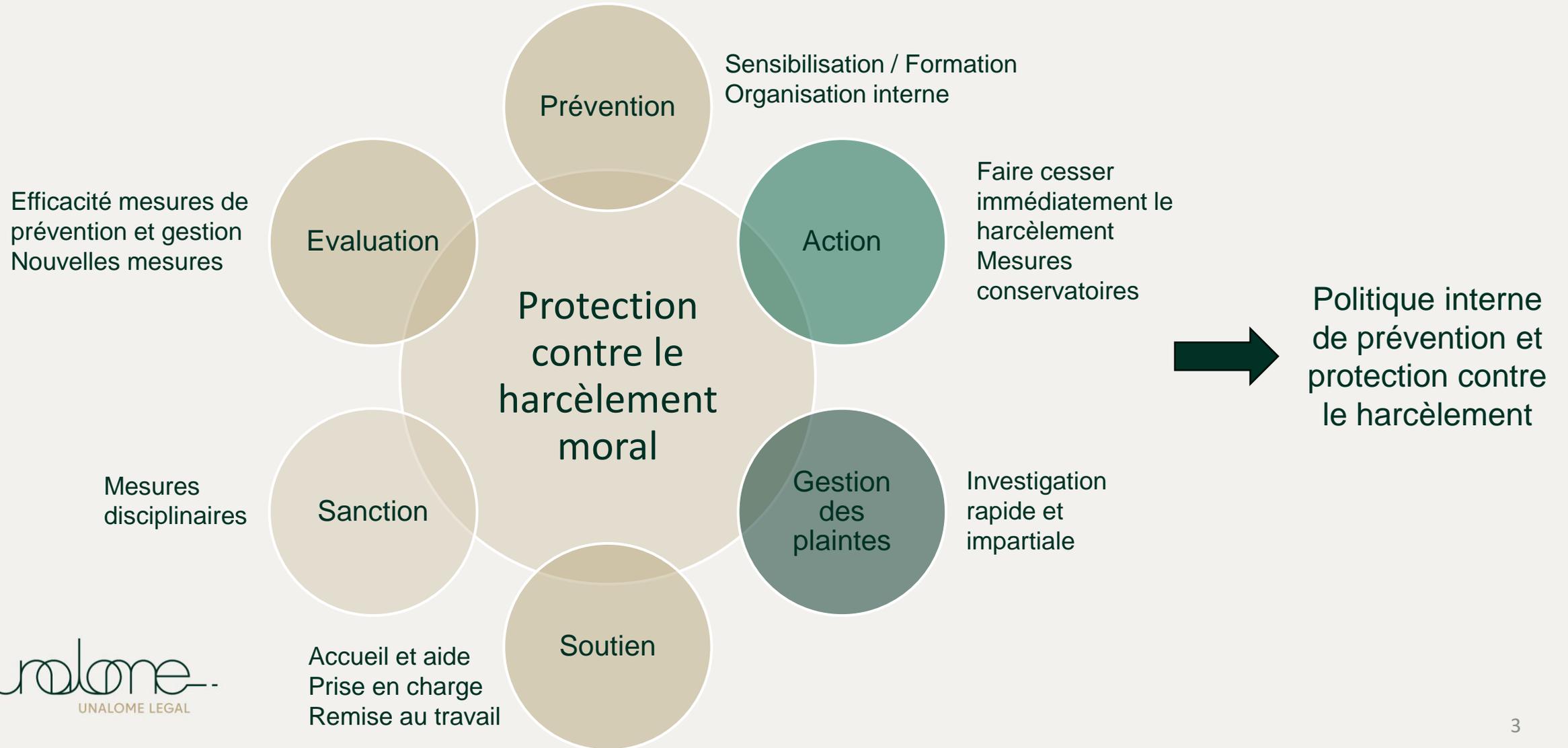
Actualités en droit du travail

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

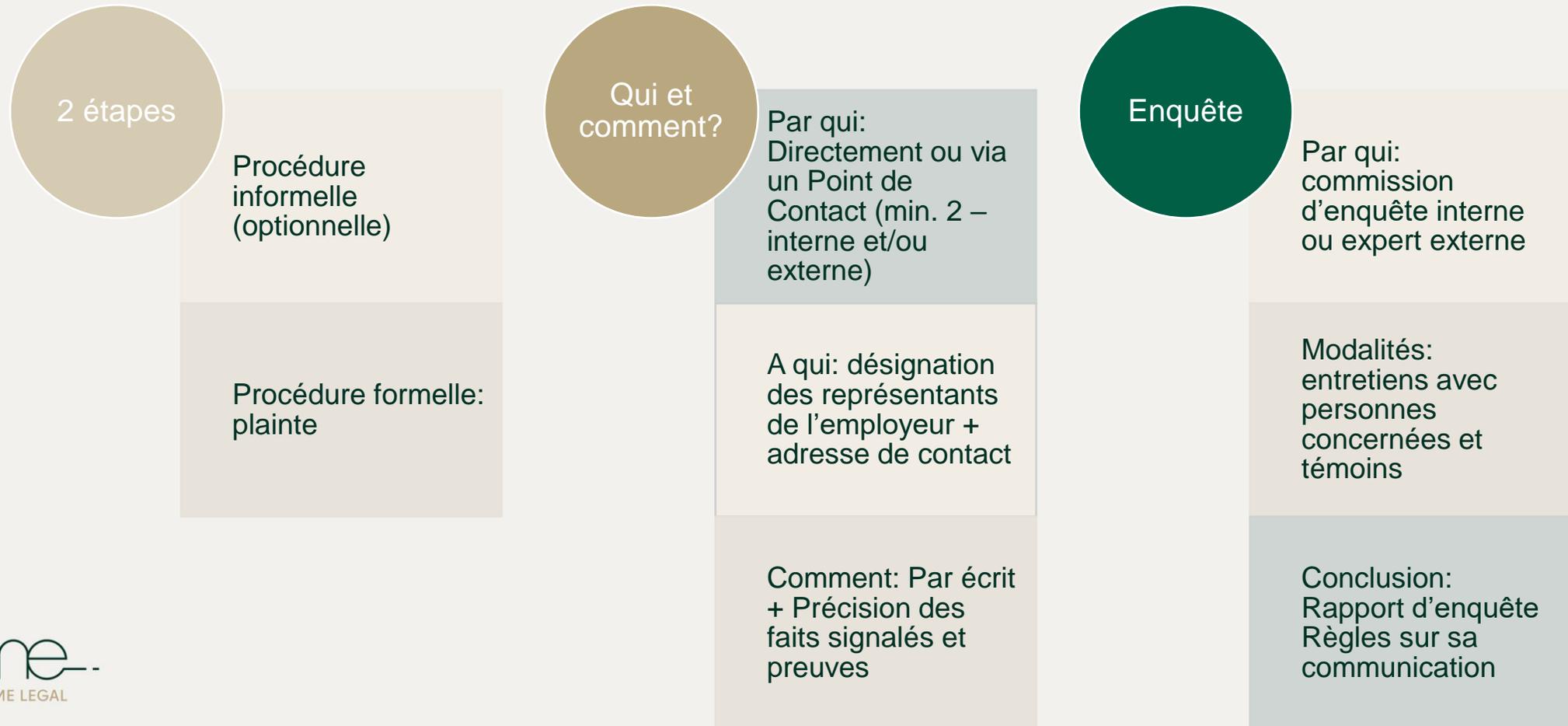
- Obligations des salariés: s'abstenir de tout harcèlement
- Obligations de l'employeur: prévenir, ne pas tolérer, traiter toute plainte avec sérieux
- Confidentialité
- Non-représailles

Définitions

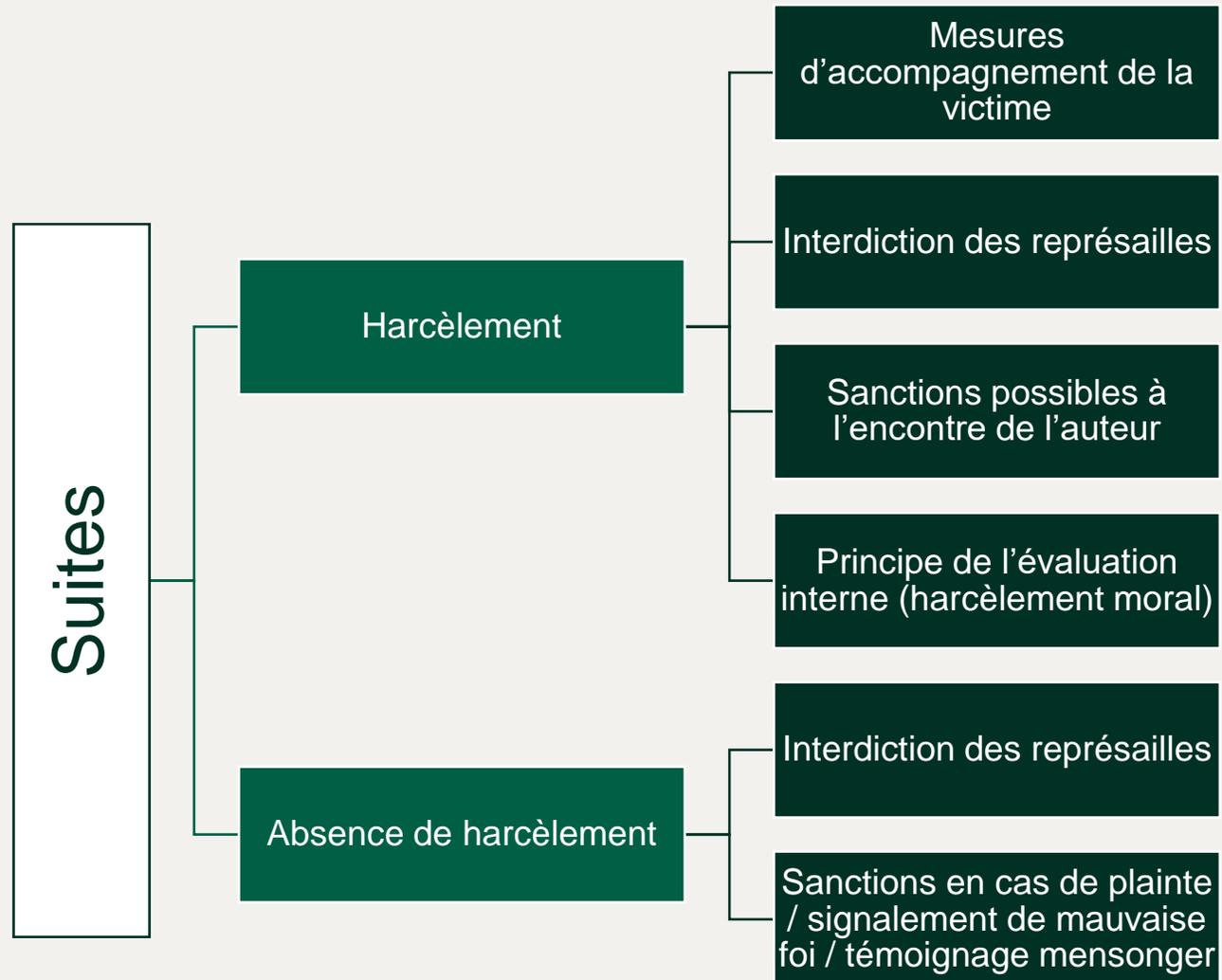
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

Présentation d'un exemple de politique interne

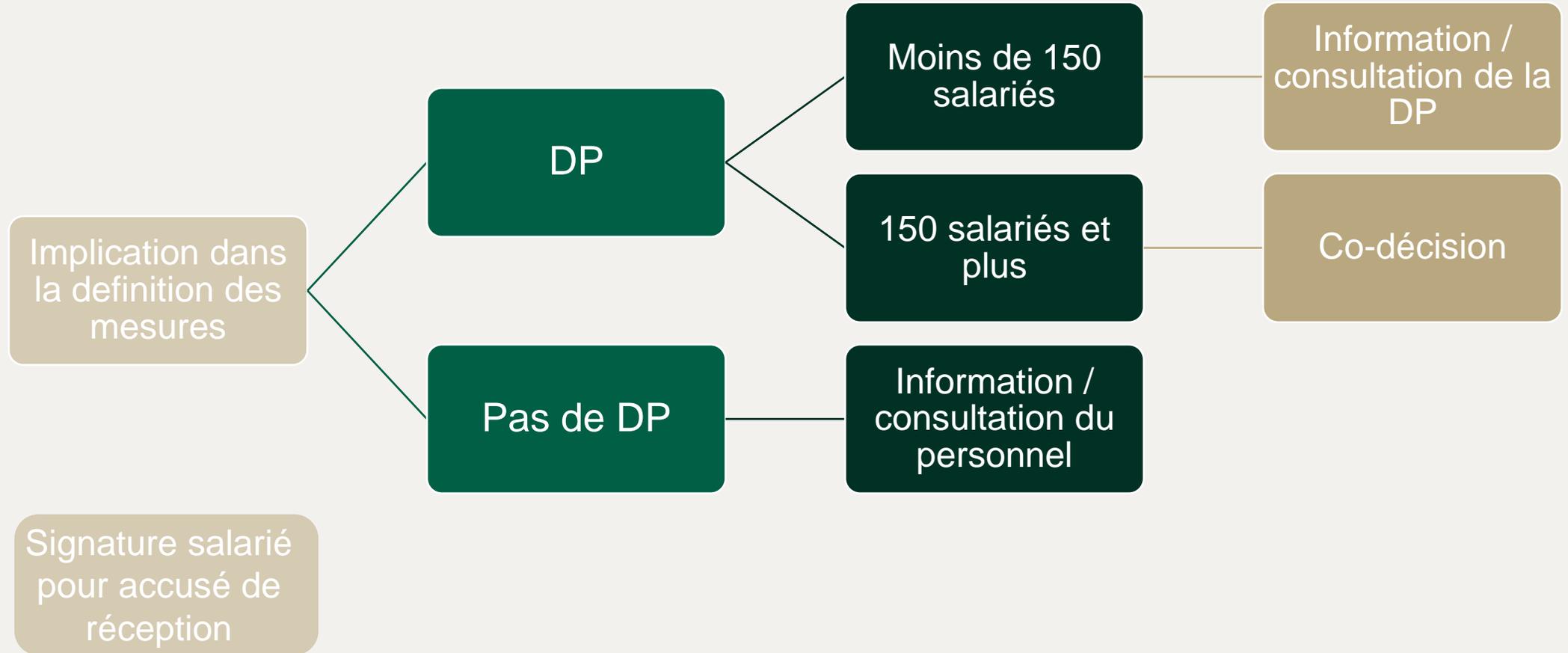
Procédure de gestion des plaintes



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

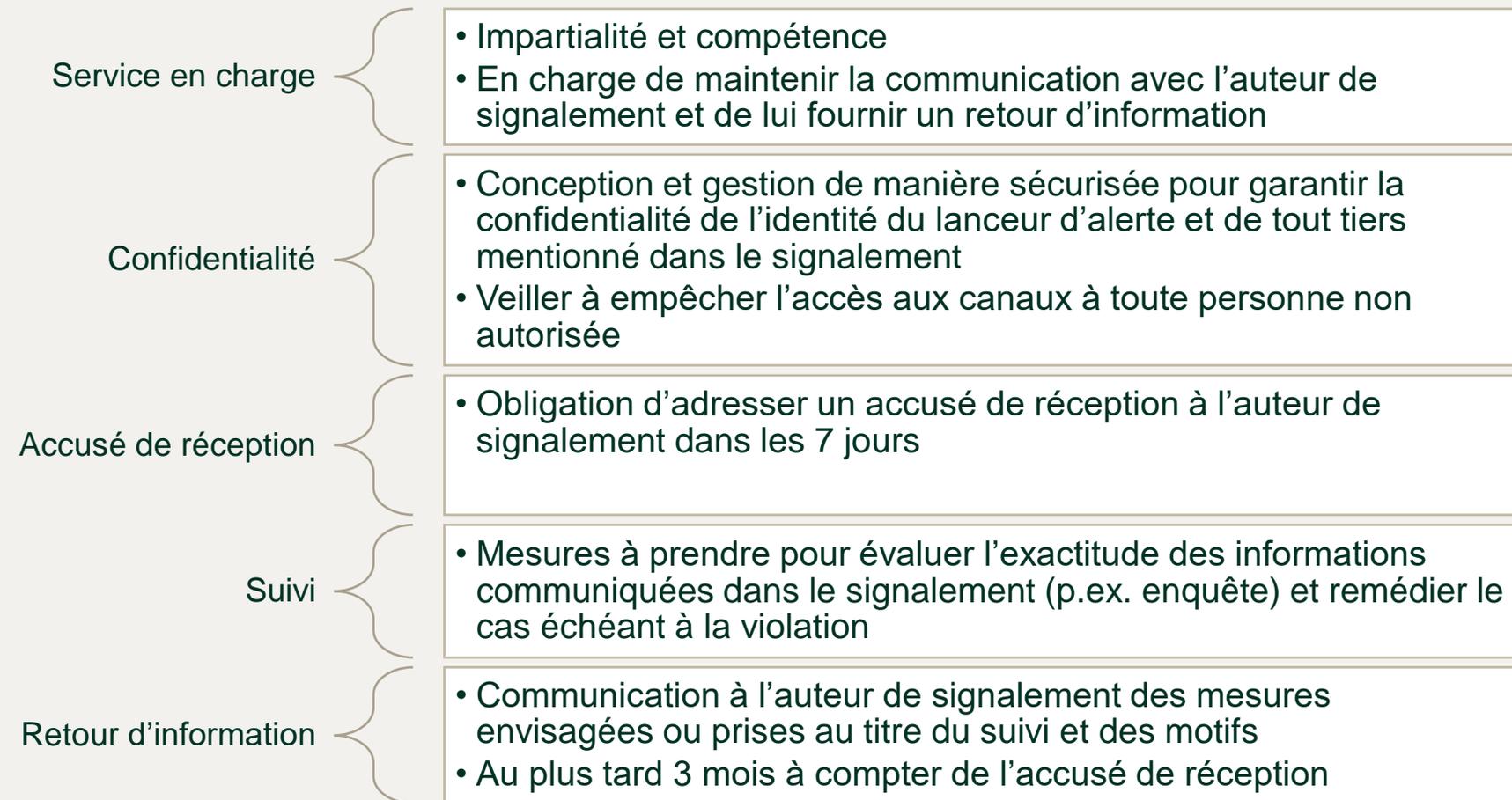
- Obligatoire pour toute entreprise ayant au moins 50 salariés sur une période continue de 12 mois
- Facultatif pour les autres
- Délai: 17 décembre 2023



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

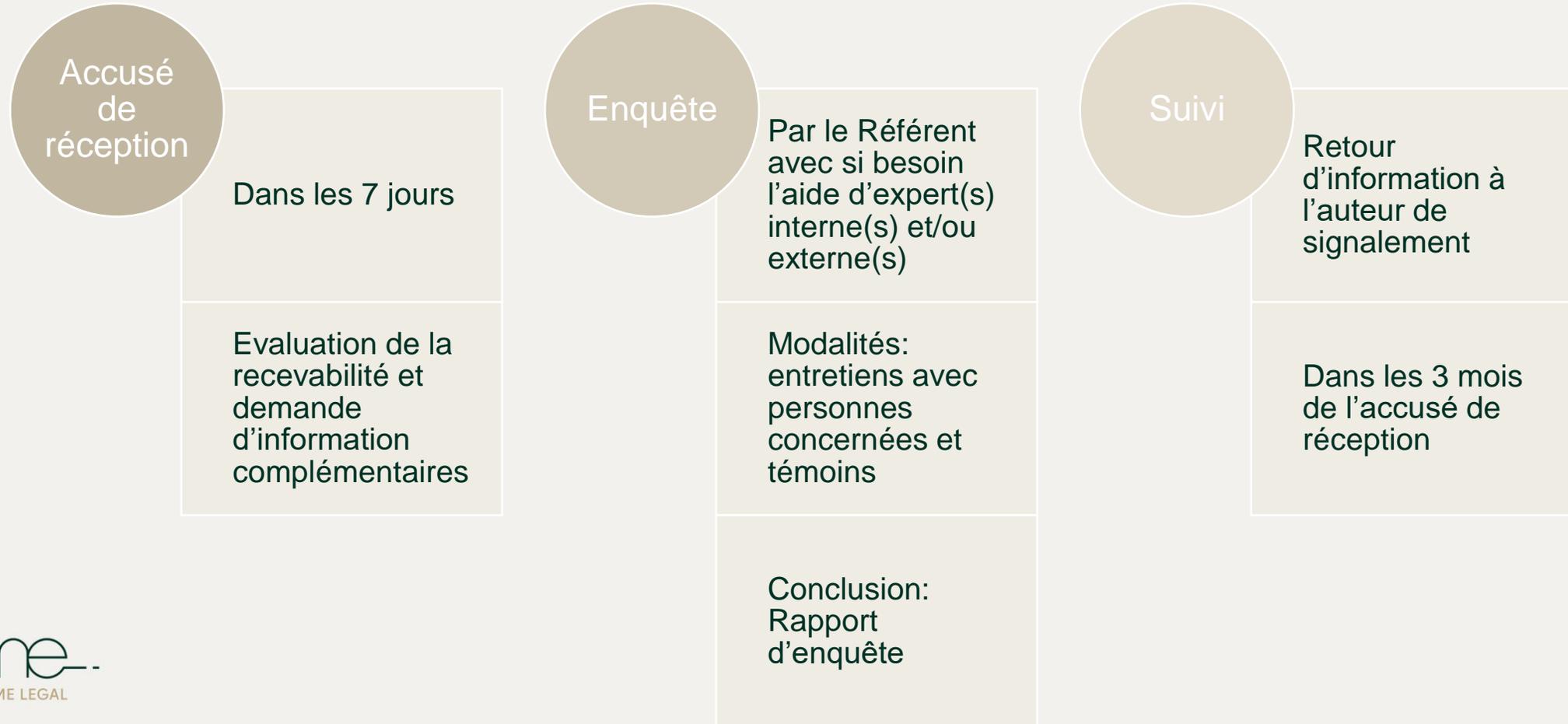
Présentation d'un exemple de procédure de signalement

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

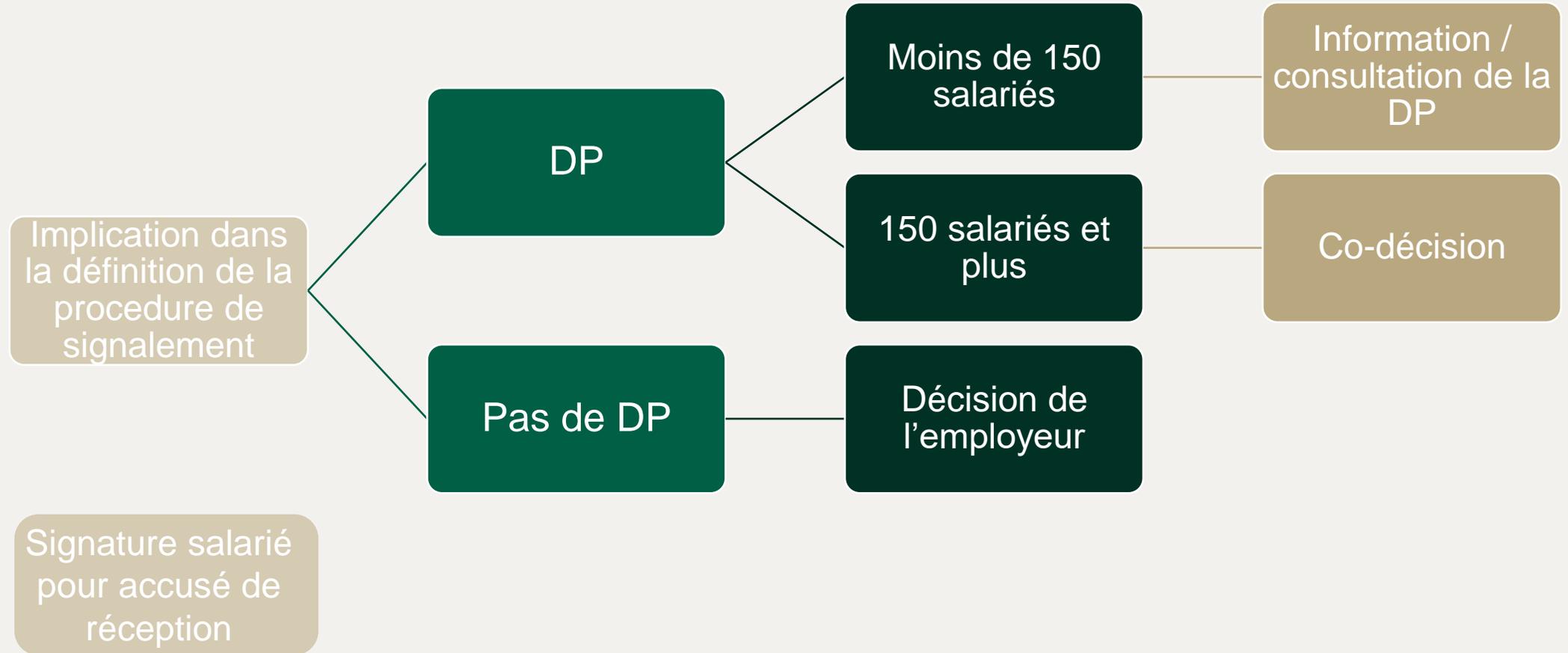
Protection des lanceurs d'alerte

- 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