

# AVIS

DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS



**CHAMBRE  
DES MÉTIERS**  
LUXEMBOURG

De Partner  
vum Handwierk

Publié le



Luxembourg, le 26 avril 2023

**Objet : Projet de loi n°8070<sup>1</sup> 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. - Amendement gouvernemental. (6154bisSBE)**

*Saisine : Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire  
(20 mars 2023)*

## **Avis complémentaire commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers**

L'amendement gouvernemental sous avis (ci-après, l'« Amendement ») a pour objet de modifier le projet de loi n°8070 visant à transposer dans la législation luxembourgeoise 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<sup>2</sup>.

### **En bref**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver l'amendement gouvernemental sous avis, tout en soulignant que l'ensemble des critiques et questions d'ordre juridique soulevées dans leur avis commun initial demeurent pendantes.

### **Considérations générales**

Par le biais de l'Amendement, les auteurs proposent de **supprimer dans le projet de loi n°8070 les dispositions du chapitre II** visant à modifier des dispositions de la loi modifiée du 9 novembre 1990 **telles qu'elles résultent des amendements parlementaires du 28 avril 2022 relatif au projet de loi n°7329** (autrement dit des dispositions non encore sanctionnées par un vote parlementaire).

<sup>1</sup> [Lien vers le projet de loi sur le site de la Chambre des Députés](#)

<sup>2</sup> Cette Directive, qui abroge 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, a principalement pour objectif 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.

Les deux chambres professionnelles comprennent, à la lecture de l'exposé des motifs de l'Amendement, que les dispositions sont supprimées du projet de loi n° 8070 afin « *d'opérer de manière plus transparente mais également d'avancer plus rapidement ce qui est d'autant plus important étant donné que le délai de transposition de la directive 2019/1152 est fixé au 1<sup>er</sup> août 2022* » et que ces dispositions « *devront être reprises par des amendements à apporter directement au projet de loi n°7329* ».

La suppression dans le projet de loi n°8070 du chapitre II intitulé « La loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois » a également des répercussions au niveau du libellé de l'intitulé du projet de loi et de la numérotation des chapitres et des articles subséquents<sup>3</sup>.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent à l'instar des auteurs que, pour des raisons de sécurité juridique, les dispositions d'une même loi ne peuvent pas être visées simultanément par deux projets de loi.

Pour le surplus, elles relèvent que l'Amendement n'a aucun impact sur leur avis commun initial<sup>4</sup> puisque ce dernier se concentre uniquement sur les modifications apportées au Code du travail (et non celles visant à modifier des dispositions de la loi modifiée du 9 novembre 1990 précitée). Il s'ensuit que toutes les critiques et questions d'ordre juridique soulevées dans leur avis commun initial demeurent pendantes.

\* \* \*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver l'amendement gouvernemental sous avis, tout en soulignant que l'ensemble des critiques et questions d'ordre juridique soulevées dans leur avis commun initial demeurent pendantes.

SBE/DJI

<sup>3</sup> Le nouveau libellé est désormais :

« Projet de loi n°8070 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 ;~~

~~32° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;~~

~~43° 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 »~~

<sup>4</sup> Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 6 mars 2023



**Projet d'amendement gouvernemental au projet de loi n°8070  
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 projet de loi n°8070, déposé à la Chambre des Députés en date du 7 septembre 2022 par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, vise à transposer les dispositions 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 dont l'objet principal est 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.

De plus ce texte européen élargit le champ d'application de la directive 91/533/CEE 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 et confère 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 de la procédure législative du projet de loi élargi, le Ministre aux Relations avec le Parlement a informé le Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, par courrier daté au 6 octobre 2022, que le Conseil d'Etat a constaté, dans sa lettre du 28 septembre 2022, que le chapitre 2 du projet de loi n°8070 vise à modifier des dispositions de la loi modifiée du 9 novembre 1990 telles qu'elles résultent des amendements parlementaires du 28 avril 2022 relatif au projet de loi n°7329.

En conséquence la Haute Corporation a invité les auteurs du projet de loi n°8070 de se baser sur les dispositions de la loi modifiée du 9 novembre 1990 actuellement en vigueur et non de celles non encore sanctionnées par un vote parlementaire.

Vu que cette manière de procéder paraît cependant à l'heure actuelle très compliquée et laborieuse d'autant plus que, dans le cadre de sa procédure législative, le projet de loi n°7329 est actuellement sujet d'une série d'amendements parlementaires, le présent projet d'amendement propose de supprimer moyennant un amendement gouvernemental les dispositions du chapitre 2 du projet de loi n°8070 visant à modifier des dispositions de la loi modifiée du 9 novembre 1990 telles qu'elles sont issues desdits amendements parlementaires.

Les dispositions contenues dans la partie ainsi supprimée devront dès lors être reprises en compte par des amendements à apporter directement au projet de loi n°7329.

Cette manière de procéder permet non seulement d'opérer de manière plus transparente mais également d'avancer plus rapidement ce qui est d'autant plus important étant donné que le délai de transposition de la directive 2019/1152 est fixé au 1<sup>er</sup> août 2022.

## **II. TEXTE DE L'AMENDEMENT**

### **Amendement unique :**

Le Chapitre II du projet de loi n°8070 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; est supprimé.

## **III. COMMENTAIRE DE L'AMENDEMENT**

La suppression du chapitre II intitulé « La loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois » est motivée par la situation particulière qui résulterait de la coexistence de ce chapitre dans le projet de loi n° 8070 avec les dispositions du projet de loi n° 7329 telles qu'amendées via amendements parlementaires.

Il est évident que le retrait de cette partie du projet engendre des conséquences au niveau du libellé de l'intitulé et de la numérotation des Chapitres et des articles subséquents.

## **IV. FICHE FINANCIÈRE**

(Conformément à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'État)

Ce projet d'amendement n'a pas d'effet sur le budget de l'État.

## V. TEXTE COORDONNE

### Projet de loi n°8070 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;~~
- 32° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
- 43° 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

#### 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</sup>*bis* qui prend la teneur suivante :

« (1<sup>bis</sup>) 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>er</sup>*ter*) 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. »

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. 122-10*bis*.

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. 123-3*bis* qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 123-3*bis*.

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 «<sup>o</sup>».
- b) A la lettre d), parenthèses «( )» entourant le chiffre 1 situé après le terme «paragraphe» sont supprimées et les lettres «<sup>er</sup>» 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 «<sup>er</sup>» 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 «<sup>o</sup>» 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 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.

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 :

---

<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

- 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.~~

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

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

---

<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.

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

« 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. 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 3.1.2-21bis de la teneur suivante :~~

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

**Art. 3424.** 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. 3525.** 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 VIII - La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit :**

**Art. 3626.** A l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4, alinéa 2, les termes « l'article 3bis, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, première phrase, » et les termes « ainsi que les articles »

**Art. 3727.** 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 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 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. »