



Exposé des motifs

La loi du 20 décembre 2024 a modernisé de manière substantielle la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois, en clarifiant la structure du texte, et en renforçant considérablement le droit social maritime.

Parallèlement, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté une série d'amendements en 2022 (ci-après « Amendements 2022 ») qui sont entrés en vigueur le 23 décembre 2024. Ces modifications répondent aux défis mis en lumière par la pandémie de COVID-19 et visent notamment la connectivité sociale (accès à l'internet), la qualité de l'alimentation et de l'eau, le débarquement pour soins médicaux, le rapatriement, l'adéquation des équipements de protection individuelle et le signalement des décès des gens de mer.

En avril 2025, l'OIT a, par consensus, adopté une nouvelle série d'amendements (ci-après « Amendements 2025 »), qui consolide encore les droits des gens de mer, notamment en reconnaissant les gens de mer comme « travailleurs clés », en instituant un droit au congé à terre sans discrimination, et en renforçant les obligations de prévention des violences et du harcèlement à bord, y compris le harcèlement sexuel et l'intimidation. Ces amendements 2025 contiennent en outre des garanties supplémentaires concernant le rapatriement. Ils devraient entrer en vigueur en décembre 2027.

Enfin, 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 impose des droits minima pour tous les travailleurs, parmi lesquels l'information écrite sur les conditions essentielles d'emploi, des limitations de la période d'essai, ou encore la gratuité des formations obligatoires. Cette directive (UE) 2019/1152 a été transposée par la loi du 24 juillet 2024 portant modification : 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 3° 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. Cette loi du 24 juillet 2024 ne traite pas de la question des gens de mer. Les apports de la directive (UE) 2019/1152 étaient en effet largement couverts par le droit positif luxembourgeois.

Au regard de ces évolutions internationales et européennes, il est donc nécessaire d'adapter sans délai la loi nationale afin d'assurer la conformité du pavillon aux normes de la Convention du travail maritime actualisées.

Le projet de loi vise dès lors à transposer dans la loi luxembourgeoise les Amendements 2022 et les Amendements 2025 de la Convention du travail maritime, 2006, tout en intégrant les derniers éléments de la directive (UE) 2029/1152 qui s'ajoutent au droit social maritime mis en place par le droit international et la loi modifiée du 9 novembre 1990.

Enfin, le projet de loi reprend des éléments du règlement grand-ducal du 31 mai 2015 relatif à certaines responsabilités de l'État du pavillon en ce qui concerne le respect et la mise en application de la Convention du travail maritime, 2006, notamment des dispositions relatives aux plaintes des gens de mer, dans le contexte de l'abrogation dudit règlement grand-ducal.

A cette fin, le projet de loi introduit :



- La notion de travailleur clé ;
- De nouvelles mentions obligatoires à prévoir dans le contrat d'engagement maritime pour parfaire l'information des gens de mer sur leurs conditions de travail ;
- Une précision sur la suspension de la période d'essai en cas de maladie du marin ;
- La gratuité des formations obligatoires ;
- Une amélioration du bien-être des gens de mer en favorisant une meilleure connectivité, en développement, l'encadrement des permissions à terre, la variété des repas, etc. ;
- Une obligation pour le Luxembourg en tant qu'Etat du pavillon de coopérer avec les autres Etats intéressés pour garantir que les gens de mer qui remplacent les gens de mer abandonnés sur un navire battant pavillon luxembourgeois bénéficieront des droits et prestations prévus par la Convention du travail maritime, 2006 ;
- L'obligation d'information par l'armateur au Commissariat aux affaires maritimes en cas de décès de gens de mer à bord ;
- De nouveaux principes généraux relatifs à la prévention de la violence et du harcèlement à bord ;
- Le régime des plaintes.



Projet de loi modifiant la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois

Texte du projet de loi

Nous Guillaume, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

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

Le Conseil d'État entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du et celle du Conseil d'État du ... portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}. L'article 3.0.0-1, point 6°, de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois, est complété comme suit : « Les gens de mer sont reconnus comme étant des travailleurs clés au sens du principe directeur B2.5.2, paragraphe 1^{er}, de la Convention du travail maritime, 2006 ; »

Art. 2. A l'article 3.0.0-2, de la même loi, le mot « et » est remplacé par « ou » entre les mots « occasionnels » et « de courte durée ».

Art. 3 A l'article 3.1.2-3 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes :

1° Le point 1° est remplacé par la disposition suivante : « 1° au plus tard au moment de l'entrée en service, l'armateur ou son représentant ou préposé remet aux gens de mer un contrat d'engagement maritime constaté par écrit et signé par les deux parties, ou lorsqu'ils ne sont pas salariés, un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord. 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 point 3° est complété par le texte suivant :

« sous format papier ou sous format électronique à condition que le marin y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'armateur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception ; ».

Art 4. (1) A l'article 3.1.2-5, paragraphe 1^{er}, de la même loi, sont apportées les modifications suivantes :

1° À l'alinéa 1^{er}, point 4°, les termes « doit être » précédant le terme « affecté » sont remplacés par le verbe « est » ;



2° Le point 5° du même alinéa est remplacé comme suit : « 5° le montant du salaire de base ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer et, indiqués séparément les compléments de salaires, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues et toutes modalités concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que la périodicité et la méthode de versement des rémunérations ; » ;

3° Le point 9° du même alinéa est complété par les termes « et ses conditions d'application » ;

4° Le même alinéa est complété par le point 13° suivant :

« 13° le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'armateur. » ;

5° A l'alinéa 2, les mots « aux points 4° à 10° et 13 » sont insérés entre les mots « alinéa 1^{er} » et le verbe « peuvent ». Le terme « législatives » est remplacé par le terme « légales ».

(2) A l'article 3.1.2-5, paragraphe 2, alinéa 2, de la même loi, le mot « législatives » est remplacé par le mot « légales ».

Art. 5. L'article 3.1.2-6, paragraphe 3, de la même loi, est complété par l'alinéa 3 suivant :

« 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. 6. L'article 3.1.2-9, alinéa 1^{er}, point 3°, de la même loi est complété par les mots « et ses conditions d'application ».

Art. 7. L'article 3.1.2-18, paragraphe 1^{er}, de la même loi, est complété par l'alinéa 4 suivant :

« 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. 8. L'article 3.1.2-21 de la même loi, est complété par le point 9° suivant :

« 9° lorsqu'il y est tenu en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou de conventions collectives, de fournir gratuitement aux gens de mer les formations pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé. »

Art. 9. (1) A l'article 3.1.2-30, paragraphe 2, point 1°, de la même loi, le mot « prompt » est inséré avant le mot « rapatriement ».

(2) Le même article est complété par le paragraphe 3 suivant :

« (3) Le commissaire coopère avec l'État du port et les États fournisseurs de main-d'œuvre pour garantir aux gens de mer qui remplacent les gens de mer abandonnés sur un navire battant pavillon luxembourgeois qu'ils bénéficieront des droits et prestations prévus par la Convention du travail maritime, 2006, et par le présent livre. »

Art. 10. (1) Il est inséré dans le livre 3, titre 2, chapitre 2, de la même loi, une nouvelle section 5 libellée comme suit :

« Section 5 – Permission à terre

Art. 3.2.2-24. (1) Les armateurs autorisent les gens de mer à prendre des permissions à terre dans un souci de santé et de bien-être, pour autant que ces permissions soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction.



(2) Les armateurs accordent aux gens de mer qui ne sont pas en service une permission à terre dès l'arrivée du navire dans le port, excepté lorsque les autorités concernées de l'État du port ont interdit ou restreint le débarquement, ou pour des raisons opérationnelles ou de sécurité. »

(2) L'article 3.1.2-49, paragraphe 2, de la même loi, est supprimé.

Art. 11. A l'article 3.2.3-12, point 8°, et à l'article 3.2.3-15 de la même loi, les mots « le commissaire ou son délégué » sont remplacés par le mot « l'inspecteur ».

Art. 12. A l'article 3.2.4-2 de la même loi, dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, il est ajouté un paragraphe 2, libellé comme suit :

« (2) Les armateurs mettent également à disposition de tous les gens de mer à bord des services de loisirs appropriés. Cela comprend la connectivité sociale par la fourniture d'un accès à Internet à un tarif raisonnable lorsque que cela est possible. »

Art. 13. A l'article 3.2.4-3, paragraphe 1^{er}, de la même loi :

1° au point 1°, les mots « à la taille des » sont remplacés par le terme « aux » ;

2° le même point et le point 4° sont complétés par l'expression « et leurs équipements ».

Art. 14. A l'article 3.2.4-10 point 1°, de la même loi, l'adjectif « équilibrés » est inséré entre les adjectifs « variés » et « nutritifs »

Art. 15. L'article 3.2.4-15, point 1°, de la même loi, est complété par le texte suivant : « en ce qui concerne leur quantité, leur valeur nutritionnelle, leur qualité et leur variété ».

Art. 16. A l'article 3.3.2-7 de la même loi, le mot « et » entre « 3.3.2-3 » et « 3.3.2-6 » est supprimé et les mots « et 3.3.2-8 » sont insérés après « 3.3.2-6 ».

Art. 17. Un article 3.3.2-8, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« **Art. 3.3.2-8.** L'armateur ou son représentant informe le commissaire de tous les décès de gens de mer employés, engagés ou travaillant à bord, dans un délai de quarante-huit heures à compter de la prise de connaissance du décès, afin de permettre au commissaire de remplir les obligations issues de la norme A4.3, paragraphe 5, de la Convention du travail maritime 2006. »

Art. 18. L'article 3.3.3-3, paragraphe 1^{er}, de la même loi, est complété le point 10° suivant :

« 10° prévenir et combattre toute violence et harcèlement à bord des navires, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et les agressions sexuelles. »

Art. 19. L'article 3.3.3-4 de la même loi, est complété par le point 19° suivant :

« 19° la violence et le harcèlement à bord des navires, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et les agressions sexuelles. »

Art. 20. L'article 3.3.3-21, paragraphe 1^{er}, de la même loi est complété par le texte suivant : « L'équipement de protection individuelle nécessaire doit être fourni dans les tailles appropriées. »

Art. 21. A l'article 3.4.1-2, point 4°, de la même loi, sont apportées les modifications suivantes :

1° le pluriel est retiré au terme « inspecteurs » ;



2° les termes « un agent du Commissariat aux affaires maritimes » sont insérés entre le terme « commissaire » et les termes « ou un organisme autorisé ».

Art. 22. L'article 3.4.2-4 de la même loi est remplacé par le texte suivant :

« Art. 3.4.2-4. L'autorisation accordée en matière d'inspection autorise, au minimum, l'organisme autorisé à exiger la correction des manquements qu'il a constatés quant aux conditions de vie et de travail des gens de mer, et à effectuer des inspections à cet égard si l'État du port le lui demande. »

Art. 23. L'article 3.4.5-1 de la même loi est remplacé par le texte suivant :

« Art. 3.4.5-1. (1) Tout marin peut formuler une plainte relative au non-respect des prescriptions de la présente loi.

Au sens de l'alinéa 1er, on entend par plainte :

1° une plainte introduite à bord du navire auprès des responsables à bord à savoir le capitaine ou le supérieur hiérarchique présent à bord ou auprès de l'armateur ou de son personnel à terre approprié ; ou

2° une plainte introduite auprès du commissaire qui agit en tant que médiateur informel ; ou

3° toute autre autorité extérieure appropriée.

(2) L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle auprès du commissaire comprennent l'intervention informelle d'un des agents du commissariat aux affaires maritimes auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article. »

Art. 24. L'article 3.4.5-6 est modifié comme suit :

1° au paragraphe 1^{er}, l'expression « d'un marin ayant présenté une plainte, sauf pour motifs qui sont étrangers à cette plainte » est remplacée par le texte suivant :

« des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte. Il est dûment tenu compte des situations dans lesquelles une plainte est manifestement abusive ou calomnieuse. » ;

2° au paragraphe 2, les mots « d'un marin » sont remplacés par les mots « des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte ».

Art. 25. L'article 3.4.6-1, paragraphe 3, de la même loi est remplacé comme suit :

« (3) L'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le Commissaire. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement. »

Art. 26. A l'article 4.0.0-1., paragraphe 2, de la même loi, le terme « alinéa » est remplacé par le terme « paragraphe ».

Art. 27. L'article 4.0.0-2., paragraphe 1^{er} de la même loi, est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit :

« Un règlement grand-ducal précise les couvertures minimales pour chacune des branches visées à l'alinéa 1^{er} du présent article. »

Art. 28. Un article 8.0.0-12, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :



« Art. 8.0.0-12. Dans le cadre de la procédure administrative visée au présent livre, le ministre peut s'entourer de toutes les informations requises en vue d'apprécier si une entreprise satisfait aux exigences prévues par la présente loi et ses règlements d'exécution. Il peut notamment accéder, y compris par un système informatique direct, aux traitements de données à caractère personnel suivants :

1° le registre général des personnes physiques et morales créé par la loi du 30 mars 1979 organisant l'identification numérique des personnes physiques et morales ;

2° le fichier du registre de commerce et des sociétés exploité en vertu de la loi du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises et modifiant certaines autres dispositions légales ;

3° le fichier du registre des bénéficiaires effectifs exploité en vertu de la loi du 13 janvier 2019 instituant un Registre des bénéficiaires effectifs. »



Commentaire des articles

Ad art. 1^{er}. L'article 1^{er} précise que les gens de mer sont reconnus comme travailleurs clés, suivant le principe directeur B2.5.2 tel qu'issu des amendements de 2025. Ce concept a refait surface lors de la pandémie de COVID-19. La reconnaissance des gens de mer comme travailleurs clés a pour objectif de permettre une valorisation de leurs activités qui se concrétise par une amélioration des conditions de travail, incluant : la sécurité et la santé, la représentation collective, la sécurité de l'emploi, le temps de travail, les revenus, la protection sociale et l'accès à la formation.

Ad art. 2. Cet article apporte une modification pour répondre à des besoins apparus après l'entrée en vigueur de la Convention du travail maritime. En effet, avec l'adoption Code de sécurité international des navires transportant du personnel industriel (IP Code) en juillet 2024, le personnel industriel ne peut plus être considéré comme des gens de mer quelle que soit la durée passée à bord. Il en va de même pour d'autres professions, comme les gardes armés, qui sont exigés par les autorités locales dans certaines régions. Le caractère occasionnel du travail doit donc être distingué de sa durée. Les personnes non considérées comme gens de mer seront dûment identifiées comme surnuméraires.

Ad art. 3 L'article 3 modifie l'article 3.1.2-3 de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois afin de combiner les obligations issues de la Convention du travail maritime, 2006, et l'article 3 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes. Cet article 3 impose à l'employeur de communiquer les informations essentielles sur la relation de travail. Or, la plupart de ces informations font parties des mentions qui doivent être obligatoirement indiquées dans contrat d'engagement maritime selon la Convention du travail maritime, 2006.

L'objectif de l'article 3 de la présente loi est donc de préciser les mentions obligatoires au contrat d'engagement maritime pour être en conformité avec la directive (UE) 2019/1152 précitée tout en conservant la philosophie de la Convention du travail maritime, 2006.

Dès lors, le terme « employeur » n'est pas utilisé dans la loi modifiée du 9 novembre 1990 précitée car la Convention du travail maritime, 2006, crée des obligations à la charge de l'armateur qu'il soit au non juridiquement l'employeur des gens de mer. Ainsi, il a été choisi d'utiliser l'expression « l'armateur ou son représentant ou préposé » pour transposer le terme « employeur » utilisé par la directive. Par ailleurs, des précisions techniques ont été apportées sur les conditions sous lesquelles il est possible de communiquer une version numérique du contrat.

Ad art 4. Selon le considérant 20 de la directive (UE) 2019/1152 précitée qui est repris à l'article 4 paragraphe 2, lettre k), « les informations à fournir sur la rémunération devraient inclure tous les éléments de la rémunération indiqués séparément, y compris, le cas échéant, les contributions en espèces ou en nature, les paiements d'heures supplémentaires, les primes et autres allocations, reçus directement ou indirectement par le travailleur en lien avec son travail ». Ainsi, il a été précisé à l'article 3.1.2-5 de la loi précitée du 9 novembre 1990 que les compléments de salaires, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues et toutes modalités concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que la périodicité et la méthode de versement des rémunérations doivent être indiqués séparément.

Il a également été ajouté un treizième point aux mentions obligatoires du contrat d'engagement maritime pour refléter la lettre h) du même paragraphe de l'article 4 de la directive (UE) 2019/1152 précitée.



Ad art. 5. et art. 7. Ces articles permettent de prolonger la période d'essai en cas d'absence du marin sur base de la possibilité offerte par l'article 8, paragraphe 3, dernière phrase de la directive (UE) 2019/1152 précitée. La formulation reprend l'article L. 121-5 du Code du travail.

Ad art. 6. L'ajout effectué à l'article 3.1.2-9, alinéa 1^{er}, point 3, de la loi précitée du 9 novembre 1990 transpose, l'article 4, paragraphe 2, lettre g), de la directive (UE) 2019/1152 précitée pour les contrats à durée déterminée.

Ad art. 8. En vue de la transposition intégrale de l'article 13 de la directive (UE) 2019/1152 précitée, l'article 3.1.2-21 est complété d'un neuvième point pour mettre à la charge de l'armateur l'obligation de fournir gratuitement aux gens de mer les formations obligatoires requises par le pavillon luxembourgeois.

Ad art. 9. Cet article complète l'article 3.1.2-30 de la loi précitée du 9 novembre 1990 en transposant l'amendement de la norme A2.5.1 de la Convention du travail maritime, 2006, adopté dans le cadre des amendements de 2022.

Ad art. 10. Cet article a été ajouté pour mieux encadrer le droit des gens de mer à pouvoir bénéficier de permissions à terre, conformément à l'amendement de 2025 de la norme A2.4.2 de la Convention du travail maritime, 2006.

Ad art. 11. Les modifications des articles 3.2.3-12 et 3.2.3-15 de la loi précitée du 9 novembre 1990 ont pour but d'assurer une harmonisation des termes employés dans la loi.

Ad art. 12. La modification apportée à l'article 3.2.4-2 de la loi précitée du 9 novembre 1990 a pour objectif d'assurer une meilleure connectivité sociale aux gens de mer ce qui améliore leurs conditions de vie à bord. Ils sont ainsi moins isolés de leurs proches. Elle transpose ainsi l'amendement de 2022 de la norme A3.1. de la Convention du travail maritime, 2006.

Ad art. 13. Cette modification de l'article 3.2.4-3 a pour objectif d'être moins restrictif quant au champ d'application du règlement grand-ducal portant sur les caractéristiques techniques des cabines et autres pièces de vie à bord du navire. Le règlement pourra ainsi comprendre des listes d'équipements que l'armateur doit fournir.

Ad art. 14. et art. 15. La modification de l'article 3.2.4-10, point 1, et celle de l'article 3.2.4-15, point 1, transposent l'amendement de la règle 3.2 lettre b) et a pour but s'assurer aux gens de mer un meilleur bien-être.

Ad art. 16. Cet article introduit une nouvelle sanction en cas de défaut de communication de décès survenus à bord.

Ad art. 17. La création de cet article a pour objectif de centraliser auprès du commissariat aux affaires maritimes les données sur les décès des gens de mer afin que le Luxembourg puisse remplir ses obligations sur base de la norme A4.3, paragraphe 5 de la Convention du travail maritime, 2006, à savoir que les décès des gens de mer employés, engagés ou travaillant à bord de navires battant son pavillon fassent l'objet d'une enquête appropriée, soient dûment enregistrées et soient déclarés chaque année au Directeur général du Bureau international du Travail. La finalité du traitement des données à caractère personnel a été précisée pour permettre aux administrés d'en déduire la nature des données et les fins pour lesquelles celles-ci sont utilisées



Ad art. 18. et 19 Ces articles transposent les amendements de 2025 à la Convention du travail maritime, 2006, portant sur les problèmes de violence et harcèlement à bord, en l'érigeant en principe général à mettre en œuvre par l'armateur.

Ad art. 20. L'ajout effectué à l'article 3.3.3-21 a pour objectif de s'assurer de l'efficacité de l'équipement de protection individuelle. Celui-ci doit être adapté à la physionomie de la personne qui le porte, y compris s'il s'agit d'une femme.

Ad art. 21. La modification de l'article 3.4.1-2, point 4, a pour but d'assurer une harmonisation des termes employés dans la loi.

Ad art. 22. Une modification de l'article 3.4.2-4 est nécessaire en raison de l'abrogation du règlement grand-ducal du 31 mai 2015 relatif à certaines responsabilités de l'Etat du pavillon en ce qui concerne le respect et la mise en application de la Convention du travail maritime, 2006. Cet article transpose l'article 4, paragraphe 2 de la directive 2013/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013 relative à certaines responsabilités de l'État du pavillon en ce qui concerne le respect et la mise en application de la convention du travail maritime, 2006.

Ad art. 23. Cet article reprend la procédure de plainte et clarifie le rôle du commissaire dans la gestion des plaintes lui adressée. A l'image de l'inspectorat du travail qui sur base de l'article L. 614-2 du Code du travail intervient à la demande des parties concernées dans la gestion des conflits, le commissaire a une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des gens de mer.

Ad art. 24. Cette modification de l'article 3.4.5-6 est rendue nécessaire par les amendements de 2025 qui modifie dans le même sens la norme A5.1.5 de la Convention du travail maritime, 2006.

Ad art. 25. Cette modification de l'article 3.4.6-1, paragraphe 3, a pour objectif une harmonisation avec les autres textes législatifs donnant compétence à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA pour le recouvrement des amendes administratives.

Ad art. 26. Cet article ne requiert pas de commentaire.

Ad art. 27. La modification de l'article 4.0.0-2 a pour objectif de rectifier une omission. Si les armateurs peuvent toujours couvrir les gens de mer plus avantageusement par une assurance privée, il est utile de prévoir un niveau minimal de couverture pour assurer à ces derniers une couverture décente. Ce niveau de couverture sera précisé par règlement grand-ducal.

Ad art. 28. Dans le cadre de l'instruction administrative, un contrôle effectif requiert l'établissement de mécanismes et d'instruments de coordination et de communication entre toutes les administrations ayant des compétences en matière de surveillance des sociétés. A des fins de rapidité de traitement des demandes, il importe de prévoir des systèmes d'échange et de transmission d'information rapides et efficaces. Il est également essentiel que le ministre puisse avoir connaissance de tous les faits constatés par d'autres administrations et qui toucheraient aux entreprises maritimes. L'objectif de la procédure d'agrément est en effet d'assurer la sécurité du secteur maritime, en écartant des acteurs malhonnêtes ou incompetents. Cet objectif ne peut cependant être atteint que si le ministre a la possibilité d'avoir



connaissance de tous les manquements qui surviennent. L'accès à toutes ces informations sera bien évidemment limité au strict minimum qui est nécessaire au traitement des dossiers. Il ne sera possible qu'en relation avec un dossier précis. Le nombre des personnes susceptibles d'accéder aux informations sera également réduit et l'exploitation se fera par le biais d'un système informatique qui permettra le retraçage.



Fiche financière

(art. 79 de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat)

Le projet de loi ne comporte pas de dispositions dont l'application est susceptible de grever le budget de l'Etat.



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de [Adobe Systems Incorporated](https://www.adobe.com/reader).

1. Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi modifiant la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois		
Ministre initiateur :	Le Ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme		
Auteur(s) :	Annabel Rossi, Elisabeth Relave-Svendsen		
Téléphone :	247 84910 / 247 84457	Courriel :	annabel.rossi@cam.etat.lu
Objectif du projet :	intégrer dans le droit national existant les derniers apports du droit international et européen en matière de droit du travail des gens de mer		
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s) :	aucun		
Date :	16/02/2026		

2. Objectifs à valeur constitutionnelle

Le projet contribue-t-il à la réalisation des objectifs à valeur constitutionnelle ? Oui Non

Dans l'affirmative, veuillez sélectionner les objectifs concernés et veuillez fournir une brève explication dans la case «Remarques» indiquant en quoi cet ou ces objectifs sont réalisés :

- Garantir le droit au travail et veiller à assurer l'exercice de ce droit
- Promouvoir le dialogue social
- Veiller à ce que toute personne puisse vivre dignement et dispose d'un logement approprié
- Garantir la protection de l'environnement humain et naturel en œuvrant à l'établissement d'un équilibre durable entre la conservation de la nature, en particulier sa capacité de renouvellement, ainsi que la sauvegarde de la biodiversité, et satisfaction des besoins des générations présentes et futures
- S'engager à lutter contre le dérèglement climatique et œuvrer en faveur de la neutralité climatique
- Protéger le bien-être des animaux
- Garantir l'accès à la culture et le droit à l'épanouissement culturel
- Promouvoir la protection du patrimoine culturel
- Promouvoir la liberté de la recherche scientifique dans le respect des valeurs d'une société démocratique fondée sur les droits fondamentaux et les libertés publiques

Remarques :



3. Mieux légiférer

1) Chambre(s) professionnelle(s) à saisir / saisi(e)s pour avis ¹:

- Chambre des fonctionnaires et employés publics
 Chambre des salariés
 Chambre des métiers
 Chambre de commerce
 Chambre d'agriculture

¹ Veuillez indiquer la/les Chambre(s) professionnelle(s) saisie(s) du projet sous rubrique suite à son approbation par le Conseil de gouvernement.

2) Autre(s) partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) à saisir / saisi(e)s pour avis : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles :

Remarques / Observations :

3) En cas de transposition de directives européennes, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a. ²

Si non, pourquoi ?

4) Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales : Oui Non
- Citoyens : Oui Non
- Administrations : Oui Non

5) Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a. ²
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques / Observations :

6) Le projet contribue-t-il à la simplification administrative, notamment en supprimant ou en simplifiant des régimes d'autorisation et de déclaration existants, en réduisant les délais de réponse de l'administration, en réduisant la charge administrative pour les destinataires ou en améliorant la qualité des procédures ou de la réglementation ? Oui Non

Remarques / Observations :

7) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ? Oui Non N.a. ²

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?



8) **Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :

² N.a. : non applicable.

4. Digitalisation et données

9) **Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'État (e-Government ou application back-office)** Oui Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

10) **Le projet tient-il compte du principe « digital by default » (priorisation de la voie numérique) ?** Oui Non

11) **Le projet crée-t-il une démarche administrative qui nécessite des informations ou des données à caractère personnel sur les administrés ?** Oui Non

Si oui, ces informations ou données à caractère personnel peuvent-elles être obtenues auprès d'une ou plusieurs administrations conformément au principe «Once only» ?

le projet requiert la communication d'informations sur les gens de mer décédés à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois pour que le commissariat aux affaires maritimes remplissent ses obligations imposées par le droit international.

12) **Le projet envisage-t-il la création ou l'adaptation d'une banque de données ?** Oui Non

5. Égalité des chances (à remplir pour les projets de règlements grand-ducaux) ³

13) **Le projet est-il :**

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez de quelle manière :

14) **Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, expliquez de quelle manière :

³ Pour les projets de loi, il convient de se référer au point 1 « Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous. » du Nohaltegkeetscheck.



6. Projets nécessitant une notification auprès de la Commission européenne

- 15) **Directive « services » : Le projet introduit-il une exigence en matière d'établissement ou de prestation de services transfrontalière ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, veuillez contacter le Ministère de l'Economie en suivant les démarches suivantes :

<https://meco.gouvernement.lu/fr/domaines-activites/politique-europeenne/notifications-directive-services.html>

- 16) **Directive « règles techniques » : Le projet introduit-il une exigence ou réglementation technique par rapport à un produit ou à un service de la société de l'information (domaine de la technologie et de l'information)?** Oui Non N.a. ²

Si oui, veuillez contacter l'ILNAS en suivant les démarches suivantes :

<https://portail-qualite.public.lu/content/dam/qualite/publications/normalisation/2017/ilnas-notification-infolyer-web.pdf>



Texte coordonné

[...]

LIVRE 3 – DROIT DU TRAVAIL APPLICABLE AUX GENS DE MER TITRE PRELIMINAIRE – Définitions, champ d'application et dispositions d'ordre public

Art. 3.0.0-1. Aux fins du présent livre, on entend par :

1° « armateur » : le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente loi, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités ;

2° « BIT » : le Bureau international du travail ;

3° « certificat de travail maritime » : le certificat visé à l'article 3.4.0-3 ;

4° « contrat d'engagement maritime » : le contrat tel que défini aux articles 3.1.2-1 et suivants de la présente loi ;

5° « déclaration de conformité du travail maritime » : la déclaration visée à l'article 3.4.0-3 ;

6° « gens de mer ou marin » : les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel les dispositions de la présente loi s'appliquent. Les gens de mer sont reconnus comme étant des travailleurs clés au sens du principe directeur B2.5.2, paragraphe 1^{er}, de la Convention du travail maritime, 2006 ;

7° « navire » : tout bâtiment battant pavillon luxembourgeois ne naviguant pas exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire ;

8° « OIT » : l'Organisation internationale du travail ;

9° « OMS » : l'Organisation mondiale de la santé ;

10° « piraterie » : tout acte qualifié de piraterie au sens de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982 ;

11° « service de recrutement et de placement des gens de mer » : toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs ;

12° « STCW » : la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille adoptée le 7 juillet 1978 ;

13° « vols à main armée » : tout acte illicite de violence, de détention ou déprédation, ou menace de tels actes, autre qu'un acte de piraterie, commis à des fins privées contre un navire ou contre des personnes ou des biens à son bord dans les eaux intérieures, les eaux archipélagiques ou la mer territoriale d'un État ou tout acte ayant pour but d'inciter à commettre un acte défini ci-dessus ou commis dans l'intention de le faciliter.

Art. 3.0.0-2. (1) Un règlement grand-ducal pris, après avis des organisations les plus représentatives d'armateurs et de gens de mer intéressées, précise les catégories de personnel ne relevant pas de la notion de gens de mer en fonction du caractère occasionnel et de courte durée de leur activité à bord.



Nonobstant l'alinéa qui précède, les travailleurs exclus de la catégorie de gens de mer qu'ils soient indépendants ou salariés bénéficient des dispositions du présent livre relatives au bien-être en mer et au rapatriement.

(2) Les dispositions du présent livre s'appliquent à tous les navires appartenant à des entités publiques ou privées normalement affectés à des activités commerciales, à l'exception des navires affectés à la pêche ou à une activité analogue et des navires de construction traditionnelle tels que les boutres ou les jonques. Le présent livre ne s'applique ni aux navires de guerre ni aux navires de guerre auxiliaires.

Art. 3.0.0-3. Le contrat en vertu duquel un marin s'engage envers l'armateur, son représentant ou son capitaine est un contrat d'engagement maritime régi par la loi choisie par les parties, sous réserve des dispositions impératives de la présente loi applicables à tous les gens de mer naviguant sous pavillon luxembourgeois ou de dispositions plus favorables issues de conventions ou accords collectifs qui leurs sont applicables.

Quelle que soit la loi applicable au contrat d'engagement, les conditions d'engagement, d'emploi, de travail et de vie à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois ne peuvent pas être moins favorables que celles résultant des dispositions impératives de la Convention du travail maritime, 2006, ou de la réglementation européenne.

Art. 3.0.0-4. Sauf compétence spéciale déterminée en matière pénale, en matière de contestations relatives aux dispositions du présent livre qui s'élèvent entre l'armateur et le marin :

- 1° l'action de l'armateur ne peut être portée que devant la juridiction du domicile du marin ;
- 2° l'action du marin peut être portée :
 - a) devant la juridiction du domicile de l'armateur ;
 - b) devant la juridiction du lieu où s'accomplit habituellement le travail ; ou
 - c) devant la juridiction du lieu d'embauche.

Art. 3.0.0-5. (1) Le commissaire délivre à tout ressortissant luxembourgeois, qui exerce la profession de marin et qui en fait la demande, une pièce d'identité de gens de mer telle que prévue à la Convention n° 185 sur la pièce d'identité des gens de mer, révisée, (2003). Un règlement grand-ducal en fixe les modalités de délivrance.

(2) Conformément à l'article 3.1.1-20, tout marin naviguant sous pavillon luxembourgeois doit disposer d'un livret de marin émis par le commissaire.

Art. 3.0.0-6. Sans préjudice des dispositions pénales prévues par la présente loi, par le Code pénal ou d'autres lois spéciales, toute personne embarquée à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois est soumise aux dispositions de la loi modifiée du 14 avril 1992 instituant un code disciplinaire et pénal pour la marine marchande, ci-après « loi précitée du 14 avril 1992 ».

Art. 3.0.0-7. Sauf dispositions contraires expresses, les dispositions du titre préliminaire, du livre premier, du livre II et du titre Ier du livre VI du Code du travail ne sont pas applicables à bord de navires battant pavillon luxembourgeois.



Sauf dispositions contraires expresses, les dispositions du livre III du Code du travail ne sont pas applicables à la protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents des gens de mer à bord de navires battant pavillon luxembourgeois.

Les livres IV et V du Code du travail sont applicables sauf dispositions contraires expresses. Des dispositions particulières d'adaptation au milieu maritime pourront être adoptées par règlement grand-ducal.

TITRE 1er –
Relations individuelles et collectives du travail
Chapitre 1er – Conditions minimales requises
pour le travail de tous les gens de mer travaillant à bord
d'un navire battant pavillon luxembourgeois
Section 1re – Age minimum

Art. 3.1.1-1. L'emploi, l'engagement ou le travail à bord d'un navire de toute personne de moins de dix-huit ans est interdit.

Art. 3.1.1-2. En cas d'infractions à l'article 3.1.1-1, le commissaire peut ordonner la cessation immédiate du travail du marin concerné.

Est puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement, tout armateur qui emploie un marin en violation des dispositions figurant à l'article 3.1.1-1.

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

Section 2 – Certificat médical

Art. 3.1.1-3. Lors de leur recrutement et avant de leur permettre de commencer à servir à bord, l'armateur est tenu d'exiger des gens de mer la présentation d'un certificat médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer et que leur embarquement ne présente aucun danger pour leur propre santé ou pour celle de l'équipage.

Art. 3.1.1-4. Le certificat médical doit rendre compte fidèlement de l'état de santé des gens de mer eu égard aux fonctions qu'ils ont à exercer. Les praticiens dûment autorisés tels que définis à l'article 3.1.1-6 suivront les directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer BIT/OMS et toutes autres directives internationales applicables publiées par l'OIT, l'OMI ou l'OMS.

Art. 3.1.1-5. Le présent titre s'applique sans préjudice de la STCW. Un certificat médical délivré conformément aux prescriptions de la STCW est également accepté aux fins du présent chapitre. Un certificat médical conforme en substance à ces prescriptions, dans le cas des gens de mer qui ne sont pas couverts par la STCW, est également accepté.



Art. 3.1.1-6. (1) Le certificat médical est délivré au marin et aux frais de l'armateur par un praticien dûment autorisé dans son pays d'établissement suivant la réglementation qui y est applicable. Est considéré comme un praticien dûment autorisé :

1° un médecin licencié ou certifié par un État membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne du libre-échange selon les exigences de l'État en question ;

2° un médecin licencié ou certifié par un État ayant ratifié la Convention du travail maritime, 2006 selon les exigences de l'État en question;

3° un médecin licencié ou certifié par un État figurant sur la liste blanche STCW selon les exigences de l'État en question ;

Le médecin doit disposer d'une entière indépendance professionnelle en ce qui concerne les procédures d'examen médical.

(2) Un certificat concernant uniquement la vue peut être délivré par une personne habilitée à délivrer de tels certificats par l'autorité compétente du pays dont elle relève. Un certificat séparé pour la perception des couleurs n'est pas obligatoire.

Art. 3.1.1-7. Le certificat médical doit obligatoirement indiquer que :

1° l'ouïe et la vue de l'intéressé, ainsi que la perception des couleurs s'il s'agit d'une personne devant être employée à des tâches pour lesquelles l'aptitude au travail risque d'être diminuée par le daltonisme, sont toutes satisfaisantes ;

2° le marin est médicalement apte pour le travail qu'il doit effectuer ;

3° l'intéressé n'est atteint d'aucun problème médical qui risque d'être aggravé par le service en mer, de le rendre inapte à ce service ou de mettre en danger la santé d'autres personnes à bord.

Le secret médical doit être strictement observé. La transmission du certificat médical entre armateurs ne peut se faire qu'avec l'accord du marin.

La forme du certificat médical pourra être précisée par règlement grand-ducal.

Art. 3.1.1-8. A moins qu'une période plus courte ne soit prescrite en raison de la nature des fonctions que l'intéressé aura à exécuter ou en vertu de la STCW :

1° un certificat médical reste valide pendant deux ans au maximum à compter de la date de son établissement ;

2° un certificat se rapportant à la perception des couleurs reste valide pendant six ans au maximum à compter de la date de son établissement.

Art. 3.1.1-9. En cas de refus de délivrance d'un certificat ou de limitation imposée à l'aptitude au travail en termes notamment de durée, de domaine d'activité ou de zone géographique, les gens de mer peuvent, suivant la procédure applicable dans le pays de délivrance du certificat :

1° soit se faire examiner par un autre médecin répondant aux exigences visées à l'article 3.1.1-6 ;

2° soit exercer un recours devant l'autorité médicale ou la juridiction compétente en cas de contestation de certificat médical constatant une inaptitude au travail.

Art. 3.1.1-10. Dans les cas d'urgence, le commissaire peut, sur demande de l'armateur, autoriser un marin à travailler sans certificat médical valide jusqu'au prochain port d'escale où il pourra se faire délivrer un certificat médical par un praticien dûment autorisé, à condition que :

1° la durée de validité de cette autorisation ne dépasse pas trois mois;



2° l'intéressé soit en possession d'un certificat médical d'une date récente périmé.

Art. 3.1.1-11. Si la période de validité d'un certificat expire au cours d'un voyage, le certificat reste valide jusqu'au prochain port d'escale où le marin pourra se faire délivrer un certificat médical par un praticien dûment autorisé, à condition que cette période n'excède pas trois mois.

Art. 3.1.1-12. Les certificats médicaux des gens de mer travaillant à bord des navires effectuant normalement des voyages internationaux doivent au moins être fournis en anglais.

Art. 3.1.1-13. En cas d'infractions aux articles 3.1.1-3 à 3.1.1-11, le commissaire ordonne la cessation immédiate du travail du marin concerné.

Est puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement :

1° l'armateur ou le capitaine qui occupe un marin qui ne s'est pas soumis aux examens médicaux et ne dispose pas d'un certificat médical valide selon les conditions fixées aux articles 3.1.1-3 à 3.1.1-11 ;

2° tout armateur qui occupe un marin lorsque ce dernier a été déclaré inapte au travail ou à un poste de travail particulier.

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

Section 3 – Formation et qualification

Art. 3.1.1-14. Pour travailler à bord d'un navire, un marin doit avoir suivi une formation, être titulaire d'un certificat de capacité ou être qualifié à un autre titre pour exercer ses fonctions.

Art. 3.1.1-15. Les gens de mer ne doivent être autorisés à travailler à bord d'un navire que s'ils ont suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires.

Art. 3.1.1-16. Les gens de mer doivent satisfaire aux conditions de formation professionnelle correspondant aux fonctions qu'ils sont appelés à exercer à bord des navires. Les formations et titres conformes à la STCW ou aux autres instruments ayant force obligatoire, adoptés par l'OMI, sont considérés comme répondant aux prescriptions du présent article.

Un règlement grand-ducal fixe les modalités de reconnaissance des titres de formation professionnelle maritime. Il précise également les conditions dans lesquelles les titres, diplômes et qualifications professionnelles, obtenus ou acquis dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans un pays tiers sont reconnus au Luxembourg. Il précise encore les mesures visant à la prévention des fraudes et autres pratiques illégales.

Art. 3.1.1-17. En cas d'infractions aux articles 3.1.1-14 à 3.1.1-16, et sauf si une dérogation a été dûment accordée, le commissaire ordonne la cessation immédiate du travail du marin concerné.

Sauf si une dérogation est dûment accordée :

1° est puni d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 750 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement, le fait pour l'armateur ou le capitaine d'engager et d'autoriser



à naviguer des gens de mer qui ne sont pas titulaires des titres ou autres certificats de formation correspondant aux fonctions qu'ils sont amenés à exercer à bord du navire conformes aux articles 3.1.1-14 et 3.1.1-16 ;

2° est puni d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 5 000 euros ou d'une de ces peines seulement le fait d'exercer le commandement du navire ou toute autre fonction du bord sans satisfaire aux exigences des dispositions des articles 3.1.1-14 et 3.1.1-16. ;

3° quiconque obtient par tromperie ou fausses pièces un engagement est puni conformément à l'article 58 de la loi modifiée du 14 avril 1992 instituant un code disciplinaire et pénal pour la marine marchande.

Section 4 – Equipage et équipage minimal

Art. 3.1.1-18. (1) Tout navire est armé avec un effectif de gens de mer suffisant en nombre et en niveau de qualification professionnelle pour garantir la sécurité et la sûreté du navire et des personnes à bord, ainsi que le respect des obligations de veille, de durée de travail et de repos.

A ce titre, le document d'équipage minimum lorsqu'il est exigé conformément à l'article 1.1.2-5, est délivré par le commissaire. Il spécifie les effectifs minimaux de sécurité et est annexé au certificat d'immatriculation. Pour la détermination des effectifs minimaux, le commissaire tient compte des conventions et recommandations internationales et européennes pertinentes en la matière selon le type de navires.

(2) Une liste d'équipage identifiant les gens de mer à bord de chaque navire est tenue à la disposition de toutes autorités compétentes de l'État du pavillon et de l'État du port qui en font la demande. Un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités quant à la tenue à jour de la liste d'équipage par le capitaine.

Art. 3.1.1-19. Sans préjudice de l'article 2.0.0-11, l'armateur ou le capitaine qui autorise un navire à naviguer avec un équipage sans être muni du certificat d'équipage minimum ou dont l'effectif est inférieur au minimum prescrit par le commissaire est puni d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 750 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Section 5 – Recrutement et placement

Art. 3.1.1-20. Tout marin naviguant sous pavillon luxembourgeois doit disposer d'un livret de marin émis par le commissaire. Le livret ne doit contenir aucune appréciation des services rendus par le marin.

La délivrance du livret de marin ne confère aucun droit d'entrée, de séjour et d'emploi sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal fixe la forme, le contenu et les modalités de délivrance du livret.

Art. 3.1.1-21. Les gens de mer sont engagés directement par l'armateur ou mis à sa disposition par un service de placement et de recrutement privé ou public.

Art. 3.1.1-22. (1) Un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre le service de placement et de recrutement et l'armateur.



(2) L'armateur ne peut conclure de contrat de mise à disposition avec des services de recrutement et de placement des gens de mer privés que si ceux-ci ont été agréés par les autorités de l'État où ils sont établis et qui garantissent aux gens de mer l'accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire.

Lorsqu'il n'existe pas de procédure d'agrément ou lorsque les services de recrutement et de placement sont établis dans des États ou territoires auxquels la Convention du travail maritime, 2006, ou la Convention n° 179 de l'OIT sur le recrutement et le placement des gens de mer ne s'applique pas, l'armateur doit s'assurer, par des mesures appropriées, que ces services respectent les prescriptions de la norme A.1.4 de la Convention du travail maritime, 2006. En outre, l'armateur en informera le commissaire qui pourra exiger toute pièce de nature à garantir le respect de la norme A.1.4 de la Convention du travail maritime, 2006. En tous les cas, le commissaire peut s'opposer au recrutement des gens de mer dans un délai de cinq jours suivant la notification lorsqu'il dispose d'informations probantes que les standards de la norme A.1.4 de la Convention du travail maritime, 2006, ne seraient pas respectés dans ledit État ou territoire.

Art. 3.1.1-23. Nonobstant l'existence d'un contrat de mise à disposition, l'armateur reste responsable de l'intégralité des obligations qui sont à sa charge en vertu de la présente loi et de la Convention du travail maritime, 2006.

En cas de défaillance des services de placement et de recrutement, l'armateur assure notamment les conséquences financières :

- 1° de la maladie, de l'accident ou du décès survenant en relation avec leur emploi ;
- 2° du paiement des arriérés de salaires et, le cas échéant, des cotisations sociales liées aux périodes d'embarquement ;
- 3° du rapatriement.

Toute clause dans le contrat entre l'armateur et le service de placement et de recrutement qui a pour objet de faire échec aux dispositions du présent article est nulle.

Art. 3.1.1-24. (1) Le contrat de mise à disposition passé avec un service de recrutement et de placement privé qui ne remplit pas les exigences visées à l'article 3.1.1-22 est nul.

(2) Dans le cas visé au paragraphe 1er, l'armateur et les gens de mer sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat d'engagement maritime à durée indéterminée dès le commencement de la période de service.

Toutefois, les gens de mer peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité jusqu'à la cessation de la mise à disposition à l'armateur.

Art. 3.1.1-25. Est passible d'une amende de 500 à 10 000 euros, et en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux à six mois et d'une amende de 1 250 à 12 500 euros, ou d'une de ces peines seulement tout armateur qui recrute des gens de mer par le biais de services de recrutement et de placement privés sans respecter les exigences visées à l'article 3.1.1-22.

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



Chapitre 2 – Contrat d'engagement maritime

Section 1re – Le contrat d'engagement maritime en général

Sous-section 1re – Dispositions générales

Art. 3.1.2-1. Le contrat d'engagement maritime est conclu au voyage ou pour une durée déterminée ou indéterminée.

Les parties au contrat d'engagement maritime sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable aux gens de mer.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des gens de mer ou à aggraver leurs obligations.

Art. 3.1.2-2. Sans préjudice des règles régissant la libre circulation des travailleurs de l'Union européenne, le contrat d'engagement maritime ne confère aucun droit d'entrée, de séjour et d'emploi sur le territoire luxembourgeois.

Sous-section 2 – Forme du contrat d'engagement maritime

Art. 3.1.2-3. Les prescriptions suivantes sont applicables à bord des navires battant pavillon luxembourgeois:

~~1° au plus tard au moment de l'entrée en service, les gens de mer doivent être en possession d'un contrat d'engagement maritime constaté par 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. 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;~~

1° au plus tard au moment de l'entrée en service, l'armateur ou son représentant ou préposé remet aux gens de mer un contrat d'engagement maritime constaté par écrit et signé par les deux parties, ou lorsqu'ils ne sont pas salariés, un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord. 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 sous format papier ou sous format électronique à condition que le marin y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'armateur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception ;

4° le capitaine du navire tient à bord, à la disposition des autorités du pavillon ou des personnes agissant pour son compte et des autorités du port où le navire fait escale, le texte des dispositions légales en ce compris la Convention du travail maritime, 2006, une copie des contrats et des conventions collectives applicables.



Le capitaine tient à bord, à la disposition du marin, le texte des dispositions légales ou conventionnelles qui régissent le contrat.

L'accès peut être assuré par voie électronique ;

5° pour faciliter l'accès à un autre emploi ou pour satisfaire aux conditions de service en mer requises à des fins d'avancement ou de promotion, tout marin reçoit un document avec sa traduction en anglais mentionnant ses états de service à bord du navire, qui mentionne la date du début et de fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué. Le certificat ne peut contenir aucune autre mention ou appréciation relative à la qualité du travail ou au salaire. Le livret de marin visé à l'article 3.1.1-20 peut, s'il satisfait aux différentes exigences, constituer un document suffisant pour établir les états de service du marin.

Art. 3.1.2-4. Lorsque le contrat d'engagement maritime et les conventions collectives applicables ne sont pas en anglais, les documents suivants sont tenus à disposition en anglais, sauf sur les navires affectés seulement à des trajets domestiques:

1° un exemplaire d'un contrat-type;

2° les parties de la convention collective qui donnent lieu à une inspection par l'État du port conformément aux dispositions de la règle 5.2 de la Convention du travail maritime, 2006.

Art. 3.1.2-5. (1) Le contrat d'engagement maritime soumis au droit luxembourgeois comprend les indications suivantes:

1° le nom complet du marin, sa résidence habituelle, sa date de naissance ou son âge, son lieu de naissance ;

2° 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 ;

3° le lieu et la date de la conclusion du contrat d'engagement maritime ;

4° la fonction à laquelle le marin ~~doit être~~ est affecté et, le cas échéant, la description de celle-ci ou des voyages à entreprendre ainsi que le lieu et la date de l'entrée en service ;

~~5° le montant du salaire de base ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer et, le cas échéant, les compléments de salaires, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues;~~

5° le montant du salaire de base ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer et, indiqués séparément les compléments de salaires, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues et toutes modalités concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que la périodicité et la méthode de versement des rémunérations ;

6° le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer ;

7° le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment:

a) si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi que le délai de préavis,

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 de la période d'essai éventuellement prévue et ses conditions d'application;

10° le droit du marin à un rapatriement;

11° le cas échéant, la mention des conventions collectives applicables ;

12° les clauses complémentaires dont les parties ont convenu ;

13° le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'armateur.



Les précisions figurant à l'alinéa 1^{er} aux points 4° à 10° et 13° peuvent résulter d'une référence aux dispositions législatives légales, réglementaires, administratives ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

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

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

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

(3) A défaut d'écrit, le marin peut établir l'existence et le contenu du contrat d'engagement maritime par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

Sous-section 3 – Période d'essai

Art. 3.1.2-6. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.2-15, alinéa 2, le contrat d'engagement maritime conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe 1er de l'article 3.1.2-5, pour chaque marin individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée Indéterminée. La preuve contraire n'est pas admissible.

(2) La période d'essai débute lors de l'embarquement effectif du marin.

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

- 1° six mois pour les officiers ;
- 2° deux mois pour les autres personnels.

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

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

(4) La clause d'essai ne peut pas être renouvelée.



(5) Il ne peut être mis fin au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 3.1.2-59.

Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4, l'armateur ou le marin peut mettre fin au contrat à l'essai dans les formes prévues à l'article 3.1.2-54, paragraphe 2. Dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :

1° à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines ;

2° à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours.

Lorsqu'il est mis fin au contrat à l'essai par l'armateur, la rupture ne prend effet que dans un port d'embarquement ou de débarquement.

(6) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe 5 avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat d'engagement maritime est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

Sous-section 4 – Responsabilité quant aux risques

Art. 3.1.2-7. L'armateur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le marin supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou sa négligence grave.

Section 2 – Le contrat d'engagement maritime à durée déterminée ou au voyage

Sous-section 1re – Recours et forme du contrat à durée déterminée

Art. 3.1.2-8. En matière maritime, les contrats d'engagement peuvent être à durée déterminée ou au voyage. Sauf dispositions contraires, les dispositions de la présente section applicables au contrat à durée déterminée sont applicables au contrat au voyage.

Art. 3.1.2-9. Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.2-5, paragraphe 1er, 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 de la période d'essai éventuellement prévue et ses conditions d'application ;

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.

Sous-section 2 – Durée du contrat à durée déterminée.

Art. 3.1.2-10. Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.



Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants :

1° pour remplacer un marin temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un marin dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur ;

2° pour les emplois à caractère saisonnier tel que visé à l'article L. 122-1, paragraphe 2, point 2, du Code du travail et du règlement grand-ducal pris en son exécution.

Lorsque dans ces cas, le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du marin absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu en cas d'emplois saisonniers.

Art. 3.1.2-11. (1) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée ne peut, pour un même marin, excéder vingt-quatre mois renouvellements compris.

(2) Le contrat à caractère saisonnier ne peut être conclu pour une durée supérieure à sept mois pour une même période successive de douze mois, renouvellement compris.

Sous-section 3 – Renouvellement du contrat à durée déterminée

Art. 3.1.2-12. (1) Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée dans les limites prévues à l'article 3.1.2-11.

Le principe du renouvellement et les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat d'engagement maritime initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

A défaut d'écrit conforme à cette disposition, le contrat d'engagement maritime renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée. La preuve contraire n'est pas admissible.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.2-11, paragraphe 2, le contrat d'engagement à caractère saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Le contrat conclu pour la durée déterminée d'une saison constitue un contrat à durée déterminée même s'il est renouvelé pour les saisons suivantes. Il n'en n'est pas ainsi toutefois en cas de clause de reconduction, auquel cas la répétition des relations contractuelles pendant plus de deux saisons entre l'armateur et le même marin transforme l'ensemble de ces relations en une relation à durée globale indéterminée.

Sous-section 4 – Succession de contrats à durée déterminée

Art. 3.1.2-13. Si le contrat d'engagement maritime se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Art. 3.1.2-14. A l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat au voyage, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du marin dont le contrat a pris fin, ni au même marin ni à un autre marin sur la base d'un contrat à durée déterminée ou au voyage, avant la fin d'une période légale au tiers de la durée du contrat expiré, renouvellement compris.

Les dispositions du premier alinéa ne sont pas applicables :



- 1° en cas de rupture anticipée due au fait du marin ;
- 2° en cas de refus par le marin de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir ;
- 3° pour pourvoir des emplois saisonniers notamment dans le domaine du yachting ;
- 4° aux contrats conclus pour permettre à des gens de mer de compléter leur formation professionnelle, d'accomplir le temps de navigation nécessaire pour poursuivre leurs études ou obtenir leur diplôme ;
- 5° dans le cas où un marin est temporairement absent ou dont le contrat de travail a été suspendu ;
- 6° en cas d'exécution de travaux urgents. ;
- 7° en cas de nouvelle absence du marin remplacé.

Art. 3.1.2-15. Lorsqu'au terme du contrat à durée déterminée la relation contractuelle est poursuivie conformément aux articles 3.1.2-12 à 3.1.2-14, le marin conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat précédent.

Dans ces cas, le nouveau contrat ne peut pas prévoir une période d'essai.

Sous-section 5 – Sanctions

Art. 3.1.2-16. Tout contrat conclu en violation des articles 3.1.2-10, 3.1.2-11, 3.1.2-12 et 3.1.2-14 est réputé à durée indéterminée.

Sous-section 6 – Egalité de traitement

Art. 3.1.2-17. Sauf disposition légale contraire, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux gens de mer liés par un contrat à durée indéterminée sont également applicables aux gens de mer liés par un contrat à durée déterminée ou au voyage.

En cas de recrutement sous contrat de travail à durée indéterminée à bord de ses navires, l'armateur est obligé d'en informer les gens de mer qu'il emploie, occupés sous contrat de travail à durée déterminée au moment de la vacance du poste. Une telle information est affichée sur le tableau d'affichage du navire bien en vue, à un endroit accessible aux gens de mer.

Sous-section 7 – Période d'essai

Art. 3.1.2-18. (1) Le contrat conclu pour une période déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article 3.1.2-6 sous réserve de ce qui suit :

- 1° la période d'essai ne peut être convenue dans le contrat dont la durée est inférieure à deux mois ;
- 2° sauf convention collective prévoyant une durée moindre et dans les limites posées à l'article 3.1.2-6, paragraphe 3, relatives aux officiers et subalternes,
 - a) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à deux mois et inférieure à trois mois, la période d'essai ne peut être supérieure à trois semaines ;
 - b) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à six mois et inférieure à neuf mois, la période d'essai ne peut être supérieure à deux mois ;
 - c) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à neuf mois et inférieure à douze mois, la période d'essai ne peut être supérieure à trois mois ;



d) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à douze mois et inférieure à quinze mois, la période d'essai ne peut être supérieure à quatre mois ;

e) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à quinze mois et inférieure à dix-huit mois, la période d'essai ne peut être supérieure à 5 cinq mois ;

f) pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à dix-huit mois, la période d'essai ne peut être supérieure à six mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

Lorsque le contrat est au voyage, la période d'essai est calculée par rapport à la durée approximative du contrat. Si celle-ci ne peut être établie, la période d'essai est calculée par rapport à la durée maximale fixée au contrat après laquelle le marin peut demander son débarquement en application de l'article 3.1.2-9, alinéa 1er, point 2°.

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.

(2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la période du contrat.

(3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 3.1.2-6, paragraphe 5.

(4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède 3 avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

Sous-section 8 – Cessation du contrat à durée déterminée

Art. 3.1.2-19. (1) Le contrat conclu pour une durée déterminée cesse de plein droit à l'expiration du temps pour lequel il a été conclu.

Lorsque le terme du contrat vient à échoir au cours d'un voyage, le contrat du marin prend fin à l'arrivée au premier port où le navire effectue une opération commerciale.

(2) Le contrat d'engagement maritime conclu pour la durée d'un voyage prend fin par l'accomplissement du voyage et plus spécialement au moment où les opérations commerciales et maritimes effectuées dans le port de destination sont réputées terminées.

Nonobstant le précédent alinéa, au cas où une durée maximale a dû être prévue conformément à l'article 3.1.2-9, paragraphe 1er, point 1°, le contrat d'engagement maritime au voyage cesse à l'échéance de ce terme à l'initiative du marin qui demande à être débarqué au premier port d'escale même si le voyage n'est pas achevé.

Art. 3.1.2-20. Hormis le cas visé à l'article 3.1.2-59, le contrat à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme, tel que défini à l'article 3.1.2-15.



L'inobservation par l'armateur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le marin à des dommages et intérêts d'un montant égal aux gages, y non compris les heures supplémentaires, qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans que ce montant ne puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

L'inobservation par le marin des dispositions de l'alinéa premier ouvre droit pour l'armateur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi, sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le marin si le contrat avait été conclu sans terme.

Section 3 – L'exécution du contrat d'engagement maritime **Sous-section 1re – Obligations générales de l'armateur**

Art. 3.1.2-21. L'armateur a l'obligation :

1° d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat d'engagement ;

2° de faire travailler le marin dans les conditions, au temps et au lieu convenus et dans le respect de la présente loi, de ses règlements d'exécution et des conventions collectives de travail, règlements et usages en vigueur;

3° de mettre à la disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

4° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du marin et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

5° de payer la rémunération conformément aux dispositions du chapitre 3 du titre 2 du présent livre ;

6° de fournir au marin, à bord du navire, un logement bien aménagé, proportionné au nombre d'occupants et exclusivement réservé à leur usage selon les modalités prévues au chapitre 4 du titre 2 du présent livre si applicables ;

7° de fournir, à sa charge, une nourriture saine et suffisante ainsi que des équipements sanitaires satisfaisants conformément aux dispositions du chapitre 4 du titre 2 du présent livre si applicables ;

8° d'apporter les soins en bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au marin et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt, sans que l'armateur, son préposé ou le capitaine n'aient le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets ;

9° lorsqu'il y est tenu en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou de conventions collectives, de fournir gratuitement aux gens de mer les formations pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé.

Art. 3.1.2-22. Conformément à l'article 3.1.2-68, lorsque le contrat d'engagement prend fin, l'armateur a l'obligation de délivrer au marin tous les documents sociaux et le certificat visé à l'article 3.1.2-3, point 5°.

A la demande du marin, le commissaire pourra valider le certificat de service délivré conformément à l'alinéa 1er sur base du livret de marin et de tout autre document jugé nécessaire pour étayer les informations du certificat de service.



Sous-section 2 – Abandon, rapatriement et garantie financière Partie 1re – Droit au rapatriement

Art. 3.1.2-23. Les gens de mer ont le droit d'être rapatriés dans les cas suivants :

1° lorsque le contrat d'engagement maritime conclu au voyage ou à durée déterminée vient à expiration à son échéance normale et que le marin se trouve dans un pays autre que son pays de résidence;

2° en cas de licenciement ou de débarquement pour motifs graves ou pour motifs disciplinaires au sens de la loi précitée du 14 avril 1992 ;

3° en cas de licenciement avec préavis, y compris durant la période d'essai, à la fin de la période de préavis prévue à l'article 3.1.2-54, paragraphe 5, ou, en cas de dispense de prester le préavis, à la cessation des activités du marin ;

4° en cas de démission du marin pour motifs réels et sérieux ou pour motifs graves ;

5° lorsque le marin n'est plus en mesure d'exercer les fonctions prévues par le contrat d'engagement maritime ou qu'il n'est pas possible de lui demander de les exercer compte tenu de circonstances particulières à savoir :

a) la maladie, l'accident ou toute autre raison d'ordre médical nécessitant son rapatriement quand le marin est reconnu médicalement en état de voyager ;

b) la dispense de travail de la femme enceinte préconisée par un médecin selon la procédure visée à l'article 3.3.4-11 ou rendue nécessaire pour des raisons techniques ou objectives ;

c) le naufrage ;

d) l'hypothèse où l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles d'employeur pour cause d'ouverture d'une procédure collective, de changement d'immatriculation, de vente du navire ou toute autre raison analogue ;

e) quand le navire fait route vers une zone de conflit armé, telle que définie par convention collective ou contrat d'engagement, où le marin refuse de se rendre;

f) en cas de cessation ou de suspension du contrat d'engagement maritime conformément à la présente loi, à une convention collective ou en cas de cessation du contrat pour toute autre raison similaire.

Art. 3.1.2-24. L'armateur est déchargé de l'obligation de rapatriement si le marin n'en fait pas la demande dans un délai de trente jours suivant son débarquement ou de tout autre délai précisé par convention collective, sauf si le marin se trouve en captivité à la suite d'un acte de piraterie ou de vol à main armée à l'encontre des navires.

Art. 3.1.2-25. Sans préjudice de l'article 3.1.2-23, le marin a le droit d'être rapatrié après une période d'embarquement maximale de neuf mois. Une convention collective pourra prévoir des périodes d'embarquement plus favorables au marin, en tenant compte des facteurs qui affectent le milieu de travail du marin. La convention collective doit s'efforcer de réduire ces durées en fonction des changements et évolutions de la technologie et pourraient s'inspirer des recommandations de la Commission paritaire maritime du BIT en la matière.

Art. 3.1.2-26. (1) Sous réserve du paragraphe 3, le rapatriement est organisé aux frais de l'armateur.

Il est interdit à l'armateur d'exiger du marin, au début de son emploi, une avance en vue de couvrir les frais de son rapatriement.



(2) En vue d'assurer que les gens de mer soient dûment rapatriés, l'armateur doit fournir une garantie financière, prise conformément aux dispositions figurant à l'article 3.1.2-34.

(3) La prise en charge des frais de rapatriement du marin débarqué pour faute grave ou à la suite d'une blessure ou d'une maladie résultant d'un fait intentionnel ou d'une faute inexcusable sont à la charge du marin. L'armateur doit toutefois en faire l'avance. La charge de la preuve incombe à l'armateur.

(4) Sans préjudice des frais visés à l'article 3.1.2-36 en cas d'abandon du marin, les frais en cas de rapatriement doivent inclure au moins:

1° le voyage jusqu'à la destination choisie pour le rapatriement par des moyens appropriés et rapides, normalement par avion ;

2° le logement et la nourriture du marin depuis le moment où il quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement;

3° la rémunération et les indemnités depuis le moment où le marin quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement ;

4° le transport de 30 kilogrammes de bagages personnels du marin jusqu'à la destination de rapatriement;

5° le traitement médical, si nécessaire, en attendant que l'état de santé du marin lui permette de voyager jusqu'à sa destination de rapatriement.

(5) Les frais de rapatriement doivent être pris en charge jusqu'à ce que le marin soit débarqué à la destination fixée conformément à l'article 3.1.2-27, paragraphe 2, ou jusqu'à ce qu'il obtienne un emploi convenable à bord d'un navire se rendant à l'une de ces destinations.

Art. 3.1.2-27. (1) L'armateur a la responsabilité d'organiser le rapatriement par des moyens appropriés et rapides. Le transport aérien doit être, dans la mesure du possible, le mode normal de transport.

(2) Le rapatriement se fait au choix du marin vers une destination avec laquelle il est réputé avoir des attaches effectives, à savoir notamment :

1° le lieu où il a accepté de s'engager ;

2° le lieu stipulé par convention collective ;

3° son pays de résidence ;

4° le lieu convenu entre les parties au moment de l'engagement.

Art. 3.1.2-28. Conformément à l'article 3.2.2-14, le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage ne doit pas être déduit des congés payés que le marin a acquis ou du congé parental.

Art. 3.1.2-29. L'armateur a le droit de recouvrer le coût du rapatriement au titre d'arrangements contractuels avec des tiers.

Art. 3.1.2-30. (1) Dès que le commissaire a pris connaissance du manquement de l'armateur à ses obligations en matière de rapatriement, il le met en demeure de justifier des mesures qu'il entend prendre pour s'acquitter de ses obligations.



(2) En l'absence de réponse dans un délai de deux jours suivant mise en demeure, si l'armateur n'a pas procédé au rapatriement du marin :

1° le commissaire organise son prompt rapatriement. S'il omet de le faire, l'État à partir du territoire duquel le marin doit être rapatrié ou l'État dont il est ressortissant peut organiser le rapatriement et en recouvrer les frais auprès de l'État luxembourgeois. ;

2° l'État luxembourgeois pourra recouvrer auprès de l'armateur les frais encourus pour le rapatriement du marin ;

3° les frais de rapatriement ne doivent en aucun cas être à la charge du marin, sauf dans les conditions prévues à l'article 3.1.2-26, paragraphe 3.

(3) Le commissaire coopère avec l'Etat du port et les États fournisseurs de main-d'œuvre pour garantir aux gens de mer qui remplacent les gens de mer abandonnés sur un navire battant pavillon luxembourgeois qu'ils bénéficieront des droits et prestations prévus par la Convention du travail maritime, 2006, et par le présent livre.

Art. 3.1.2-31. En tenant compte des instruments internationaux applicables sur la saisie conservatoire des navires, si l'État luxembourgeois a payé le coût du rapatriement, le commissaire peut faire immobiliser les navires de l'armateur concerné au moyen d'une saisie conservatoire, jusqu'à ce que le remboursement soit effectué conformément aux dispositions de l'article 3.1.2-30.

Art. 3.1.2-32. Une copie des dispositions nationales applicables au rapatriement, y compris les conventions collectives, doit être détenue à bord et mise à la disposition des gens de mer, dans la langue qui convient et en anglais.

Partie 2 – Abandon et garantie financière

Art. 3.1.2-33. Aux fins de la présente partie, tout marin travaillant à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois est considéré comme ayant été abandonné lorsque, en violation des prescriptions de la présente loi ou des termes du contrat d'engagement maritime, l'armateur:

1° ne prend pas en charge les frais de rapatriement du marin ; ou

2° laisse le marin sans l'entretien et le soutien nécessaires, ce qui comprend une insuffisance de nourriture ou d'eau potable ou de carburant nécessaire pour la survie à bord du navire, ou de soins médicaux, ou une inadéquation par rapport aux normes prescrites par la présente loi ; ou

3° provoque une rupture des liens avec le marin et notamment ne verse pas les salaires contractuels tels que visés au chapitre 3 du titre 2 du présent livre durant une période d'au moins deux mois.

Art. 3.1.2-34. Tout armateur doit fournir un dispositif de garantie financière rapide et efficace, en vue de prêter assistance, en cas d'abandon, aux gens de mer occupés sur tout navire battant pavillon luxembourgeois.

La garantie financière visée à l'alinéa 1er doit assurer un accès direct, une couverture suffisante et une assistance financière rapide conformément aux dispositions de la présente partie et plus particulièrement aux articles 3.1.2-35 et 3.1.2-36.

Un règlement grand-ducal fixe, après consultation des partenaires sociaux, la forme que pourra revêtir la garantie financière.



Art. 3.1.2-35. L'assistance fournie au titre du dispositif de garantie financière doit être accordée sans retard par le prestataire ou les prestataires de garantie, dûment autorisés, à la demande du marin ou de son représentant désigné, dûment justifiée, conformément à l'article 3.1.2-33.

En cas de contestation partielle de la demande du marin, celui-ci doit recevoir immédiatement assistance pour la partie qui ne fait pas l'objet de contestation ou dont la validité a été établie.

Art. 3.1.2-36. Pour être acceptable, l'assistance fournie au titre de la garantie financière doit au moins couvrir, eu égard aux dispositions sur le paiement des salaires et sur le rapatriement :

1° les salaires en suspens et autres prestations que l'armateur doit verser au marin comme prévu par son contrat d'engagement maritime, une convention collective ou la présente loi, le montant couvert pouvant être limité à quatre mois de retard pour les salaires accumulés et quatre mois de retard pour les droits en suspens ;

2° les dépenses raisonnables engagées par le marin, y compris les frais de son rapatriement visés à l'article 3.1.2-37 ;

3° les besoins essentiels du marin qui comprennent une nourriture convenable, des vêtements lorsque nécessaire, un logement, l'approvisionnement en eau potable, le carburant nécessaire à la survie à bord du navire, les soins médicaux nécessaires et la prise en charge de tous autres frais ou dépenses raisonnables à partir de l'acte ou de l'omission constitutif de l'abandon jusqu'à l'arrivée du marin à son domicile.

Art. 3.1.2-37. Les frais de rapatriement en cas d'abandon couvrent :

1° le voyage jusqu'au domicile du marin par les moyens appropriés tels que définis à l'article 3.1.2-27, paragraphe 1er ;

2° la fourniture de la nourriture et d'un logement au marin depuis son départ du navire jusqu'à l'arrivée à son domicile ;

3° les soins médicaux nécessaires ;

4° le passage et le transport des effets personnels ;

5° tous autres frais ou dépenses raisonnables résultant de l'abandon.

Art. 3.1.2-38. La garantie financière ne peut pas être résiliée avant son terme par le prestataire de la garantie à moins que le prestataire n'ait donné un préavis d'au moins trente jours à l'armateur et qu'il n'en ait notifié, dans le même délai, le commissaire. A défaut de notification au commissaire, le prestataire de la garantie financière reste engagé vis-à-vis des tiers.

Art. 3.1.2-39. Si le prestataire de la garantie financière a effectué un paiement quel qu'il soit en application des dispositions de la présente sous-section, celui-ci sera subrogé de plein droit dans les droits du marin à concurrence de ce qu'il a payé conformément aux dispositions des articles 1251 et 1252 du Code civil.

Art. 3.1.2-40. Aucune disposition de la présente partie ne porte atteinte au droit de recours du prestataire de garantie financière contre un tiers.

Art. 3.1.2-41. Toutes sommes exigibles découlant de droits, créances ou recours pouvant donner lieu à indemnisation en vertu de la présente partie sont déduites des sommes perçues ou à percevoir au même titre auprès d'autres sources.



Art. 3.1.2-42. (1) Tout navire soumis à certification MLC en application de l'article 3.4.0-3 et des règlements grand-ducaux pris en son exécution doit maintenir à son bord un certificat ou toute autre preuve documentaire de la garantie financière délivrée par les prestataires de cette garantie.

(2) Le certificat ou toute autre preuve de la garantie financière doit inclure les renseignements figurant à l'annexe A2-I de la Convention du travail maritime, 2006. Le document doit être rédigé en anglais ou accompagné d'une traduction en anglais.

(3) Une copie de ces certificats ou de ces preuves documentaires est affichée sur le tableau d'affichage du navire bien en vue, à un endroit accessible aux gens de mer.

Partie 3 – Sanctions pénales

Art. 3.1.2-43. Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 2 500 à 100 000 euros, ou d'une de ces peines seulement, l'armateur qui n'a pas souscrit à la garantie financière imposée à l'article 3.1.2-34.

Art. 3.1.2-44. Est constitutif du délit d'abandon des gens de mer, le fait pour l'armateur, l'agence de placement ou le capitaine de délaisser à terre ou sur un navire les gens de mer en se soustrayant à l'une des obligations visées à l'article 3.1.2-33.

Est également constitutif du délit d'abandon, le fait pour l'armateur ou l'agence de placement de ne pas fournir au capitaine du navire les moyens d'assurer le respect des obligations figurant à l'article 3.1.2-33.

Le fait de commettre un délit d'abandon tel que défini aux alinéas 1er et 2 est puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 50 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

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

Sous-section 3 – Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Art. 3.1.2-45. L'armateur a l'obligation de payer à chaque marin à bord une indemnité en cas de chômage résultant de la perte, du naufrage ou de l'innavigabilité absolue du navire dûment constatés. L'indemnité due pour le chômage résultant de la perte, du naufrage ou de l'innavigabilité du navire doit être payée pour tous les jours de la période effective de chômage du marin au taux du salaire payable en vertu du contrat d'engagement. Sauf disposition plus favorable du contrat d'engagement ou de la convention collective, le montant total de l'indemnité payable à chaque marin est limité à deux mois de salaire.

Art. 3.1.2-46. Les dispositions de l'article 3.1.2-45 sont sans préjudice des autres droits que les gens de mer peuvent avoir en vertu de dispositions législatives ou contractuelles luxembourgeoises ou étrangères découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Sous-section 4 – Obligations générales du marin



Art. 3.1.2-47. Tout marin travaillant à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois a l'obligation:

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au lieu, au temps et dans les conditions convenus et dans le respect de la présente loi et des conventions collectives de travail, des règlements en vigueur sur le navire où il est affecté et des coutumes du droit international maritime;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques et d'avoir soin du navire et de la cargaison éventuelle ;

3° de restituer en bon état à l'armateur, à son préposé ou au capitaine les instruments de travail qui lui ont été confiés.

Art. 3.1.2-48. Le marin doit s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle des autres gens de mer, de l'armateur, de son préposé, du capitaine, ou des tiers.

Art. 3.1.2-49. ~~(1)~~ Le marin est tenu de se rendre à bord du navire pour le service duquel il s'est engagé au jour et à l'heure qui lui sont indiqués par l'armateur, par son représentant ou par le capitaine.

~~(2) Le capitaine détermine les conditions dans lesquelles le marin peut descendre à terre.~~

Art. 3.1.2-50. Le marin est tenu de coopérer au sauvetage de son propre navire, des passagers et de l'équipage, de tout autre navire ou de débris, d'effets et de cargaisons naufragés, et de porter assistance à tout bâtiment en danger.

Le marin n'est pas tenu, à moins d'une convention contraire, d'exercer une fonction autre que celle convenue dans le contrat d'engagement, hormis dans les cas de force majeure, jugés comme tels par le capitaine.

Art. 3.1.2-51. Le marin ne peut charger sur le navire aucune marchandise pour son propre compte, sans la permission de l'armateur.

Lorsque des marchandises ont été indûment chargées sur le navire, le marin acquitte le fret au plus haut prix stipulé au lieu et à l'époque du chargement pour le même voyage et les marchandises de même espèce.

Art. 3.1.2-52. Vis-à-vis de l'armateur et conformément à l'article 3.1.2-7, le marin supporte uniquement les dégâts causés par ses actes volontaires ou sa négligence grave.

Section 4 – Résiliation du contrat

Sous-section 1re – Résiliation avec préavis

Art. 3.1.2-53. (1) Le contrat d'engagement maritime conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par la présente section.

(2) Toutefois, il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai pendant la période d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 3.1.2-6, paragraphe 5.



(3) La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'armateur de l'obligation de respecter les règles définies par la présente section.

(4) Lorsqu'à la suite d'un acte de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre du navire, le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, il ne peut être mis fin au contrat d'engagement maritime qui continue à produire ses effets même si la date fixée pour son échéance est passée ou que l'une ou l'autre partie a notifié sa suspension ou résiliation.

Art. 3.1.2-54. (1) Le contrat d'engagement maritime à durée indéterminée prend fin dans un port de chargement ou de déchargement du navire après la notification de la résiliation du contrat, sous condition que le délai de préavis, tel que visé au paragraphe 5, soit respecté.

(2) La notification du licenciement du marin doit être effectuée, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, par l'armateur ou par son représentant muni d'un mandat spécial, par l'un des moyens suivants :

1° si le marin se trouve à bord, par la remise en main propre d'un écrit contre récépissé signé par le marin ; ou

2° si le marin ne se trouve pas à bord, par lettre recommandée.

(3) La notification de la démission du marin doit être effectuée par l'un des moyens suivants :

1° par lettre recommandée adressée à l'armateur ou à son représentant ; ou

2° si le marin démissionnaire n'est pas le capitaine, par la remise en main propre d'un écrit contre récépissé signé par le capitaine.

(4) Toute résiliation du contrat d'engagement maritime est portée sur le journal de bord du navire.

(5) En cas de notification de la résiliation, le contrat d'engagement maritime prend fin :

1° à l'expiration d'un délai de préavis d'une semaine, lorsque le marin justifie auprès du même armateur d'une ancienneté de services continus inférieure à trois mois ;

2° à l'expiration d'un délai de préavis de deux semaines, lorsque le marin justifie auprès du même armateur d'une ancienneté de services continus supérieure ou égale à trois mois mais inférieure à trois ans ;

3° à l'expiration d'un délai de préavis de six semaines, lorsque le marin justifie auprès du même armateur d'une ancienneté de services continus de trois ans au moins.

(6) Les délais de préavis visés au paragraphe 5 prennent cours :

1° le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ;

2° le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

Art. 3.1.2-55. (1) Dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article 3.1.2-54, paragraphe 2, le marin peut demander à l'armateur les motifs de son licenciement liés à son aptitude ou à sa conduite ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.



(2) Le marin qui entend user de cette faculté doit formuler sa demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La demande écrite peut toutefois être remise au capitaine. Cette demande donne lieu à une mention au journal de bord, contresignée par le marin.

(3) L'armateur ou le capitaine s'il justifie d'un mandat spécial de l'armateur doit faire connaître les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du marin ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux, par un écrit envoyé ou remis au marin, au plus tard quinze jours après la présentation de la demande. Cette réponse est faite, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par remise à l'intéressé donnant lieu à une mention au journal de bord contresignée par le marin.

(4) A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé au paragraphe 3, le licenciement est abusif.

(5) Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.2-59, paragraphe 2, le marin qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe 1er du présent article conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

Art. 3.1.2-56. La partie qui résilie le contrat conclu à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article 3.1.2-59 ou sans respecter les délais de préavis visés à l'article 3.1.2-54 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité prévue à l'alinéa 1er ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article 3.1.2-57 ni avec la réparation visée à l'article 3.1.2-60.

Art. 3.1.2-57. (1) Le marin lié par un contrat à durée indéterminée qui est licencié par l'armateur a droit, sauf en cas de licenciement pour motifs graves visé à l'article 3.1.2-59, à une indemnité de départ s'il justifie d'une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même armateur.

L'ancienneté est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le marin bénéficie de la dispense visée à l'article 3.1.2-58.

L'indemnité de départ est égale à :

- 1° une mensualité après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même armateur ;
- 2° deux mensualités après une ancienneté de services continus de dix années au moins auprès du même armateur ;
- 3° trois mensualités après une ancienneté de services continus de quinze années au moins auprès du même armateur.

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article 3.1.2-60.

(2) L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au marin pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification du licenciement.



(3) L'armateur est tenu de régler l'indemnité au moment où le marin débarque effectivement du navire.

Art. 3.1.2-58. (1) En cas de résiliation du contrat à l'initiative du marin ou de l'armateur, ce dernier peut dispenser le marin de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit par remise à l'intéressé donnant lieu à une mention au journal de bord contresignée par le marin. La dispense ne sera effective qu'après le débarquement du marin.

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa 1er ne doit entraîner pour le marin aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Le marin bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi auprès d'un nouvel armateur. En cas de reprise d'un nouvel emploi, l'armateur est obligé, s'il y a lieu, de verser au marin, chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre le salaire par lui versé au marin avant son reclassement et celui qu'il touche après son reclassement. Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

(2) En cas de résiliation du contrat à l'initiative du marin, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le marin et accordée par l'armateur constitue une résiliation d'un commun accord au sens des dispositions de l'article 3.1.2-62.

Sous-section 2 – Résiliation pour motif grave

Art. 3.1.2-59. (1) Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis et, le cas échéant, avant l'expiration du terme ou du voyage pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Le marin licencié conformément à l'alinéa 1er ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de l'article 3.1.2-57.

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe 1er, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du marin, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du marin et des conséquences du licenciement.

(3) La résiliation pour motif grave par l'armateur ou le capitaine s'il justifie d'un mandat spécial, est notifiée au marin par un écrit envoyé par recommandé, si ce dernier ne se trouve pas à bord, ou remis en mains propres contre signature et donnant lieu à mention sur le journal de bord. Cet écrit doit préciser les faits reprochés au marin et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.



Le capitaine ou le représentant de l'armateur est tenu de mentionner sans délai sur le journal de bord toute résiliation immédiate pour motif grave avec l'indication que les faits reprochés au marin et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave lui ont été notifiés.

(4) Les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

(5) L'inaptitude du marin, dûment constatée en vertu des articles 3.1.1-3 et suivants n'est pas constitutive d'un motif grave au sens du présent article.

Le refus du marin de se rendre en zone de conflit armé telle que visée par convention collective n'est pas constitutif d'un motif grave au sens du présent article.

Sous-section 3 – Résiliation abusive du contrat par l'armateur

Art. 3.1.2-60. (1) Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du marin ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

(2) L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat d'engagement maritime doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article 3.1.2-55, paragraphe 1er.

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'armateur ou son représentant par le marin, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

(3) En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'armateur.

L'armateur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.

(4) L'abstention du marin de prêter son travail en raison d'une grève professionnelle, décrétée dans des conditions légitimes et licites, ne constitue ni un motif grave au sens de l'article 3.1.2-59, ni un motif sérieux au sens du paragraphe 1er du présent article.

Art. 3.1.2-61. (1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'armateur à verser au marin des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.



(2) En statuant sur les dommages et intérêts attribués au marin licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du marin formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail, recommander à l'armateur de consentir à la réintégration du marin en réparation de son licenciement abusif.

La réintégration effective du marin avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'armateur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'armateur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du marin licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du marin, à compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe 1er par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire.

(3) La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'armateur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au marin une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'indemnité visée à l'alinéa 1er ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond.

(4) Dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du marin dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande. Sont applicables, dans ces cas, les dispositions des articles 2059 à 2066 du Code civil.

Sont applicables pour l'action judiciaire en nullité les dispositions de l'article 3.1.2-60.

Sous-section 4 – Résiliation d'un commun accord

Art. 3.1.2-62. Le contrat d'engagement maritime conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée ou au voyage peut être résilié par le commun accord de l'armateur et du marin.

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'armateur ou son représentant et le marin.

Section 5 – Cessation du contrat d'engagement maritime

Sous-section 1re – Cessation des affaires de l'armateur ; Décès du marin

Art. 3.1.2-63. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 3.1.5-1, le contrat d'engagement maritime est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'armateur.

En cas de transfert d'entreprise, y compris de transfert de navire qui s'inscrit dans le cadre du transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'une entreprise ou d'un établissement, au sens des dispositions de l'article 3.1.5-1, les contrats résiliés renaissent de plein droit au moment



de la reprise des affaires suite au transfert, dans les conditions visées aux articles L. 127-3 à L. 127-5 du Code du travail. Dans cette dernière hypothèse, la reprise des affaires doit cependant intervenir dans les trois mois à partir de la cessation des affaires. Ce délai peut être prolongé ou réduit par la convention visée au paragraphe 2 du prédit article L. 127-5.

(2) Le contrat d'engagement maritime prend fin par le décès du marin.

Peuvent toutefois prétendre au maintien du salaire se rapportant à la fin du mois de la survenance de décès du marin et à l'attribution d'une indemnité égale à trois mensualités de salaire :

1° le conjoint survivant contre lequel il n'existe pas de jugement de divorce ou de séparation de corps passé en force de chose jugée ou la personne survivante ayant vécu au moment du décès avec l'assuré en partenariat déclaré dans le respect des conditions prévues par la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;

2° les enfants mineurs du marin décédé et les enfants majeurs dont il a assumé au moment de son décès l'entretien et l'éducation ; sinon

3° les ascendants ayant vécu en communauté domestique avec le marin à condition que leur entretien fût à sa charge.

Si le marin décédé a eu la jouissance d'un logement gratuit à terre, l'armateur doit laisser ce logement gratuitement à la disposition des personnes visées à l'alinéa 2 jusqu'à l'expiration des trois mois qui suivent celui de la survenance du décès.

Sous-section 2 – Cessation de plein droit du contrat d'engagement maritime

Art. 3.1.2-64. Le contrat d'engagement maritime cesse de plein droit le jour où le marin est déclaré inapte à exercer l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, conformément aux dispositions des articles 3.1.1-3 et suivants.

Art. 3.1.2-65. Le contrat d'engagement maritime cesse de plein droit le jour de l'attribution au marin d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse.

Art. 3.1.2-66. Quelle que soit sa nature, le contrat d'engagement maritime prend fin de plein droit:

1° le jour de la décision portant attribution au marin d'une pension d'invalidité ; au cas où le marin continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat d'engagement maritime peut être conclu ;

2° le jour de l'épuisement des droits du marin à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément au Code de la sécurité sociale ;

3° en cas de perte, de naufrage ou d'innavigabilité absolue dûment constatés du navire pour lequel le contrat d'engagement maritime a été conclu exclusivement;

4° par le refus du marin de naviguer vers une zone de conflit armé tel que défini par la convention collective.

Dans ces cas, le délai de préavis visé à l'article 3.1.2-54 n'est pas applicable.

Sous-section 3 – Effets de la cessation du contrat



Art. 3.1.2-67. (1) Le reçu pour solde de tout compte délivré par le marin à son armateur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au marin.

L'indication qu'il a été établi en deux exemplaires doit figurer sur le reçu.

Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire qu'à l'égard de l'armateur. Il libère l'armateur du paiement des salaires ou indemnités envisagé au moment du règlement du compte.

(2) Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les trois mois de la signature. La dénonciation doit être sommairement motivée et indiquer les droits invoqués. La dénonciation faite en conformité avec le présent paragraphe ne prive le reçu de son effet libératoire qu'à l'égard des droits invoqués.

(3) L'effet libératoire visé au paragraphe 1er ne peut être opposé au marin, si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ou si le reçu ne porte pas mention en caractères très apparents du délai de forclusion visé au paragraphe 2.

Le reçu pour solde de tout compte, régulièrement dénoncé ou ne pouvant avoir d'effet libératoire au sens du présent article, n'a qu'une valeur de simple reçu des sommes qui y figurent.

Art. 3.1.2-68. A l'expiration du contrat, le marin reçoit de l'armateur les documents visés à l'article 3.1.2-3, point 5°.

Art. 3.1.2-69. (1) Les gens de mer reçoivent un relevé mensuel exact et détaillé conforme aux dispositions de l'article 3.2.3-5.

(2) Lors de la résiliation du contrat d'engagement maritime, le décompte visé au paragraphe 1er doit être remis et le salaire encore dû doit être versé au plus tard dans les cinq jours qui suivent la fin du contrat.

Art. 3.1.2-70. L'article L. 125-9 du Code du travail est applicable aux gens de mer dont le contrat d'engagement a été résilié pour des motifs fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. L'obligation de l'employeur prévue audit article est étendue à l'armateur.

Section 6 – Clause de non-concurrence

Art. 3.1.2-71. Il est interdit de prévoir une clause de non-concurrence telle que définie à l'article L. 125-8 du Code du travail dans un contrat d'engagement maritime.

La clause de non-concurrence est nulle et réputée non-écrite.

Chapitre 3 – Les rapports collectifs de travail

Art. 3.1.3-1. Les dispositions du livre Ier, titre VI, du Code du travail relatives aux rapports collectifs de travail sont applicables.



Art. 3.1.3-2. Conformément aux dispositions du livre Ier, titre VI, du Code du travail relatives aux rapports collectifs, l'armateur ou une organisation professionnelle luxembourgeoise représentant les armateurs peut conclure, pour les gens de mer servant à bord de ses navires battant pavillon luxembourgeois, une convention collective de travail avec les organisations syndicales luxembourgeoises. Toutefois et par dérogation aux articles L. 164-4 à L. 164-8 du Code du travail, les organisations syndicales peuvent justifier d'une représentativité sectorielle des gens de mer soit par affiliation directe soit à travers un lien organique ou conventionnel avec une organisation syndicale étrangère représentant des gens de mer.

Art. 3.1.3-3. Un marin, membre ou suppléant d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen, est autorisé par l'armateur à participer à une réunion du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion prévue par les procédures établies en vertu des articles L. 432-19 et suivants du Code du travail, s'il n'est pas en mer ou dans un port situé dans un pays autre que celui dans la compagnie maritime est domiciliée, lorsque la réunion a lieu.

Dans la mesure du possible, les réunions sont programmées pour faciliter la participation des gens de mer, membres ou suppléants d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen. A défaut de pouvoir assurer la présence des gens de mer, membres ou suppléants d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen, les possibilités d'utiliser, le cas échéant, les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont examinées.

Chapitre 4 – Garantie des créances salariales des gens de mer en cas de faillite

Art. 3.1.4-1. (1) L'article L. 126-1 du Code du travail est applicable aux créances salariales des gens de mer sans préjudice des obligations contractuelles et légales de l'armateur concernant notamment le paiement et la garantie de paiement des rémunérations.

(2) En cas d'abandon au sens de l'article 3.1.2-33, les montants perçus par le marin au titre de salaires en suspens et autres prestations sont, conformément à l'article 3.1.2-41, déduits des sommes perçues ou à percevoir au même titre auprès du Fonds de l'emploi.

Chapitre 5 – Le transfert d'entreprise

Art. 3.1.5-1. Le titre II, chapitre VII, du livre Ier du Code du travail s'applique au transfert de navires qui s'inscrit dans le cadre du transfert d'une entreprise ou d'un établissement pour autant que le cessionnaire se situe sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou que l'entreprise, l'établissement ou la partie de l'entreprise ou de l'établissement à transférer continue de relever de ce territoire. Ledit chapitre ne s'applique pas lorsque l'objet du transfert consiste exclusivement en un ou plusieurs navires.

Chapitre 6 – Emploi et chômage

Art. 3.1.6-1. A l'exception des articles L. 511-28 et L. 511-29, les dispositions du chapitre Ier du Titre Ier du Livre V du Code du travail sont applicables aux armateurs, établis ou ayant leur siège social à Luxembourg, qui recrutent et emploient directement des gens de mer à bord de navires battant pavillon luxembourgeois ou qui utilisent les services d'une agence de placement en vue uniquement de leur recrutement.



Art. 3.1.6-2. Les dispositions des Titres III et V du Livre V du Code du travail ne sont pas applicables au secteur maritime.

TITRE 2 – Règlementation et conditions de travail Chapitre 1er – Durée du travail

Art. 3.2.1-1. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à tous les gens de mer travaillant à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois.

Section 1re – Durée du travail et temps de repos

Art. 3.2.1-2. Aux fins du présent chapitre, on entend par :

1° « heures de travail » : le temps durant lequel le marin est tenu d'effectuer un travail pour le navire et est à la disposition du capitaine hors des locaux qui lui servent d'habitation ;

2° « heures de repos » : le temps qui n'est pas compris dans la durée du travail et durant lequel le marin est en droit de séjourner dans les locaux qui lui servent d'habitation.

Cette définition n'inclut pas les interruptions de courte durée.

Art. 3.2.1-3. La durée de travail pour les gens de mer est de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine.

Les gens de mer doivent bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire.

Une convention collective peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

Art. 3.2.1-4. En tenant compte des dangers qu'entraîne une fatigue excessive des gens de mer, notamment de ceux dont les tâches ont une incidence sur la sécurité de la navigation et sur la sûreté et la sécurité de l'exploitation du navire, une convention collective peut prévoir que les gens de mer peuvent être occupés sur une autre base journalière que celle fixée à l'article 3.2.1-3, sous réserve que le nombre minimal d'heures de repos visé aux articles 3.2.1-5 et 3.2.1-6 soit respecté.

Art. 3.2.1-5. Le nombre minimal d'heures de repos des gens de mer ne peut pas être inférieur à :

1° dix heures par période de vingt-quatre heures ; et

2° soixante-dix-sept heures par période de sept jours.

Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes.

L'une de ces périodes est d'au moins six heures consécutives, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser quatorze heures.

Art. 3.2.1-6. Une convention collective peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1er de l'article 3.2.1-5 pour les gens de mer devant répondre à des conditions d'exploitation exceptionnelles ou encore en cas d'urgence.



Dans ce cas, la convention collective doit déterminer, par type de navire, de navigation ou de catégorie de personnel, les modalités de la dérogation, en prévoyant notamment un aménagement et une répartition des périodes de travail dans la semaine ou dans une période de temps autre que la semaine pour tenir compte du type d'activités du navire et de ses contraintes d'exploitation.

La convention collective prévoit :

- 1° des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille ;
- 2° l'octroi de périodes de repos consécutives pour prévenir toute fatigue ;
- 3° l'octroi de congés pour compenser les dérogations aux limites mentionnées précédemment ;
- 4° des mesures de contrôle de la prise effective des repos à bord et de prévention de la fatigue.

Art. 3.2.1-7. Les rassemblements, les exercices d'incendie et d'évacuation et les exercices prescrits par la législation nationale et par les instruments internationaux doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos, à ne pas provoquer de fatigue.

Art. 3.2.1-8. Si les gens de mer sont d'astreinte, par exemple lorsqu'un local de machines n'est pas gardé, ils doivent bénéficier d'une période de repos compensatoire adéquate si la durée normale du repos est perturbée par des appels. Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le capitaine doit faire en sorte d'accorder au marin, ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos, un repos compensatoire qui doit être d'une période équivalente à la période prestée et intervenant aussitôt que possible et au plus tard dans les soixante-douze heures. Les conditions dans lesquelles ce repos est pris tiennent compte des exigences de la sécurité et des nécessités de la navigation.

Art. 3.2.1-9. Le capitaine peut exiger du marin des heures de travail nécessaires pour assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison ou pour porter secours à d'autres navires ou personnes en détresse en mer.

Dans ce cas, le capitaine pourra suspendre les horaires normaux de travail ou de repos et exiger qu'un marin accomplisse les heures de travail nécessaires jusqu'au retour à une situation normale. Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le capitaine doit faire en sorte d'accorder au marin, ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos, un repos compensatoire qui doit être d'une période équivalente à la période prestée et intervenant aussitôt que possible et au plus tard dans les soixante-douze heures.

Les conditions dans lesquelles ce repos est pris tiennent compte des exigences de la sécurité et des nécessités de la navigation.

Art. 3.2.1-10. (1) Sous réserve des dispositions de l'article 3.2.1-11, chaque heure effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées à l'article 3.2.1-3 est considérée comme une heure supplémentaire.

Chaque heure supplémentaire fait l'objet soit d'un repos équivalent rémunéré, soit d'une rémunération majorée. Le taux de majoration pour heures supplémentaires ne peut être inférieur à 25 pour cent.



Une convention collective peut prévoir, ou les parties au contrat peuvent convenir, d'un traitement différent, mais non moins favorable.

(2) Le capitaine, ou une personne désignée par lui, doit tenir un registre de toutes les heures supplémentaires effectuées. Ce registre doit être émargé par le marin.

(3) Un mode forfaitaire de rémunération du travail supplémentaire peut être fixé par convention collective en tenant compte des dispositions et des modalités prévues à l'article 3.2.3-11.

Art. 3.2.1-11. La durée maximale journalière du temps de travail peut être dépassée sans majoration de rémunération pour les travaux ci-après :

1° les travaux que le capitaine estime nécessaires et urgents en vue de sauvegarder la sécurité du navire, de la cargaison ou des personnes embarquées ;

2° les travaux requis par le capitaine en vue de porter secours à d'autres navires ou à d'autres personnes en détresse.

Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le capitaine doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

Section 2 – Organisation du temps de travail

Art. 3.2.1-12. Le marin travaillant plus de six heures consécutives doit bénéficier d'un temps de pause minimale d'au moins vingt minutes.

Les pauses peuvent être subdivisées en périodes d'une durée d'au moins dix minutes chacune.

Art. 3.2.1-13. Un tableau, établi selon un modèle normalisé par règlement grand-ducal dans la ou les langues de travail du navire ainsi qu'en anglais et précisant l'organisation du travail à bord, doit être affiché à un endroit facilement accessible et doit indiquer pour chaque fonction au moins :

1° le programme du service à la mer et au port ;

2° le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation nationale ou la convention collective applicable.

Art. 3.2.1-14. Des registres des heures quotidiennes de travail ou de repos des gens de mer doivent être tenus pour qu'il soit possible de veiller au respect des articles 3.2.1-5 à 3.2.1-10 et 3.2.1-13. Ces registres suivent un modèle normalisé établi par règlement grand-ducal compte tenu des directives disponibles de l'OIT ou tout modèle normalisé établi par l'OIT. Ils sont dans les langues indiquées à l'article 3.2.1-13. Le marin reçoit un exemplaire des inscriptions aux registres le concernant, qui doit être émargé par le capitaine, ou par une personne autorisée par ce dernier, ainsi que par le marin.

Section 3 – Dispositions finales

Art. 3.2.1-15. Toute clause ou accord contraire moins favorable aux dispositions du présent titre est réputé nul et non-écrit.

Art. 3.2.1-16. Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 20 000 euros ou d'une de ces peines seulement, celui qui :



- 1° a occupé des gens de mer sans respecter les heures de repos minimales fixées au présent titre ou aux règlements grand-ducaux d'exécution ou conventions collectives pris en son exécution;
- 2° n'a pas observé les dispositions sur la tenue des registres et informations prévues à l'article 3.2.1-14.

Ces peines peuvent être portées au double des maxima en cas de récidive dans un délai de deux ans.

Chapitre 2 – Jours fériés, repos hebdomadaire et congés annuels de récréation

Section 1re – Jours fériés légaux

Art. 3.2.2-1. Tout marin travaillant sur un navire battant pavillon luxembourgeois a droit à un repos correspondant aux jours fériés qui s'ajoute au jour de repos hebdomadaire prévu à l'article 3.2.1-3.

Les jours fériés sont fixés par convention collective ou, à défaut, par le contrat d'engagement maritime. Les jours fériés sont choisis parmi les fêtes légales des pays dont les gens de mer sont ressortissants.

En l'absence d'une convention collective ou de dispositions particulières dans le contrat de travail, les jours fériés seront ceux tels qu'établis à l'article L. 232-2 du Code du travail.

Art. 3.2.2-2. Les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Art. 3.2.2-3. (1) Pour chaque jour férié tombant un jour ouvrable, les gens de mer ont droit à une rémunération correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour.

(2) Pour chaque jour férié tombant un jour de repos hebdomadaire, les gens de mer ont droit à un jour de congé compensatoire. Dans ce cas, les gens de mer ont droit à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour de congé compensatoire.

(3) Au cas où le congé compensatoire visé au paragraphe 2 ne peut être accordé pour des nécessités de service, les gens de mer ont droit au salaire correspondant à la durée dudit congé.

Art. 3.2.2-4. (1) Sans préjudice du salaire mensuel moyen, chaque jour férié travaillé sera compensé :

1° par une période au moins équivalente d'exemption de service et de présence à bord ou par un congé compensatoire et par le salaire des heures effectivement prestées majoré d'au moins 25 pour cent ; ou

2° si le congé compensatoire visé au point 1° ne peut être accordé pour des nécessités de service, par le salaire correspondant à la durée dudit congé et par le salaire des heures effectivement prestées majoré d'au moins 25 pour cent.

(2) Si un jour férié tombe le jour de repos hebdomadaire, le marin occupé a droit au cumul de la compensation visée au paragraphe 1er et de la majoration de salaire prévue à l'article 3.2.2-7, paragraphe 4, sans préjudice de l'article 3.2.2-7, paragraphe 5.



Art. 3.2.2-5. Les dispositions des articles 3.2.2-3 et 3.2.2-4 ne préjugent pas de l'application de dispositions conventionnelles ou réglementaires plus favorables au marin.

Art. 3.2.2-6. Celui qui a fait ou laissé travailler des gens de mer contrairement aux dispositions de la présente section est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 50 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Section 2 – Repos hebdomadaire

Art. 3.2.2-7. (1) Conformément aux dispositions de l'article 3.2.1-3, le marin a droit, de préférence le dimanche, à une journée de repos hebdomadaire qui s'entend de vingt-quatre heures de repos consécutives.

(2) Lorsque celui-ci coïncide avec un jour férié, le repos hebdomadaire est réputé acquis.

(3) Le marin qui, pour des raisons liées à l'exploitation du navire, n'a pas bénéficié de son repos hebdomadaire, a droit à une période au moins équivalente d'exemption de service et de présence à bord ou à un congé supplémentaire.

(4) Le travail au jour fixé pour le repos hebdomadaire ouvre droit à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 pour cent.

(5) Les dispositions des paragraphes 1er à 4 ne préjugent pas de l'application de dispositions conventionnelles ou réglementaires plus favorables au marin.

Art. 3.2.2-8. Ne sont pas considérés comme portant atteinte à la règle du repos hebdomadaire tous travaux nécessités par :

1° les circonstances de force majeure ;

2° les circonstances où le capitaine est en droit d'estimer que le salut des navires, des personnes embarquées, ou de la cargaison est en jeu ;

3° les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures d'assistance ou de sauvetage, pour prévenir les accidents imminents ou pour réparer des accidents survenus aux installations ou au navire lui-même.

Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le capitaine doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

Art. 3.2.2-9. Les infractions à l'article 3.2.2-7 sont punies d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 251 à 5 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Section 3 – Congés annuels

Art. 3.2.2-10. Les dispositions de la présente section sont applicables à tous les gens de mer naviguant sous pavillon luxembourgeois quelle que soit la loi applicable à son contrat d'engagement maritime.

Sous-section 1re – Calcul des droits



Art. 3.2.2-11. Tous les gens de mer ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation.

L'année de congé est l'année calendaire.

Art. 3.2.2-12. (1) Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par une convention collective, les congés payés annuels sont calculés sur la base d'un minimum de trois jours ouvrables par mois d'emploi.

(2) Sont jours ouvrables, tous les jours calendaires sauf le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés.

Art. 3.2.2-13. Toute période de service effectuée en dehors du contrat d'engagement maritime doit être comptée dans la période de service.

Doivent également être considérées comme des absences justifiées et comptées dans la période de service :

- 1° les absences au travail pour participer à un cours agréé de formation professionnelle maritime ;
- 2° les périodes d'incapacité de travail résultant des maladies ou d'accidents, ou pour cause de maternité.

Art. 3.2.2-14. Ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le marin a droit :

- 1° les absences prévues à l'article 3.2.2-13 ;
- 2° les jours fériés officiels qu'ils se situent ou non dans la période de congé payé annuel ;
- 3° les permissions à terre temporaires accordées aux gens de mer pendant le contrat d'engagement ;
- 4° les absences motivées par des cas de force majeure ou par des causes indépendantes de la volonté du marin, à l'exception des absences résultant d'une peine d'emprisonnement ;
- 5° le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage.

Si, pendant le congé de récréation, le marin tombe malade de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles ne sont pas considérées comme jours de congé.

Art. 3.2.2-15. Le niveau de rémunération pendant le congé annuel est celui de la rémunération normale du marin telle qu'établie par le contrat d'engagement maritime. Dans le cas des gens de mer employés pour des périodes de moins d'une année ou, en cas de cessation de la relation de travail, la rémunération du congé est calculée au prorata.

Art. 3.2.2-16. Le droit à des congés extraordinaires est fixé par règlement grand-ducal ou par convention collective.

Sous-section 2 – Prise du congé, fractionnement et cumul

Art. 3.2.2-17. L'époque à laquelle le congé sera pris est déterminée par l'armateur après consultation et, dans la mesure du possible, avec l'accord des gens de mer intéressés ou de leurs représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par convention collective.



Art. 3.2.2-18. (1) Sauf si les parties en ont convenu autrement dans le contrat d'engagement maritime, les gens de mer doivent pouvoir prendre leur congé annuel à l'endroit où ils ont des attaches effectives, c'est-à-dire en général au lieu vers lequel ils ont le droit d'être rapatriés.

(2) Les gens de mer qui sont obligés de prendre leur congé annuel alors qu'ils se trouvent à un endroit autre que le lieu autorisé au paragraphe 1er ont droit au transport gratuit jusqu'au lieu le plus proche de leur domicile, qu'il s'agisse du lieu d'engagement ou du lieu de recrutement. Leurs frais d'entretien et les autres frais en rapport direct avec ce voyage sont à la charge de l'armateur, et le temps de voyage ne doit pas être déduit du congé payé annuel qui leur est dû.

Art. 3.2.2-19. Le congé doit consister en une période ininterrompue, à moins qu'il n'en soit convenu autrement entre l'armateur et le marin dans le contrat d'engagement ou par convention collective. Dans ce cas, une fraction du congé doit être au moins de quinze jours continus.

Art. 3.2.2-20. Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année calendaire. Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du marin, s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.

Art. 3.2.2-21. Il est interdit aux gens de mer de faire abandon du congé auquel ils ont droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatoire, sauf accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation en cas de cessation de la relation de travail lorsque le marin quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû. L'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses autres droits.

Art. 3.2.2-22. Les infractions aux dispositions des articles 3.2.2-11 à 3.2.2-15 et des articles 3.2.2-19 à 3.2.2-21 ainsi qu'à leurs règlements d'exécution sont punies d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 251 à 5 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Section 4 – Congé parental

Art. 3.2.2-23. (1) Les articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail sont applicables aux gens de mer occupés à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois s'ils répondent aux exigences desdits articles.

(2) Par dérogation à l'article L. 234-44 du Code du travail, les gens de mer ne peuvent bénéficier que d'un congé parental à plein temps.

(3) Par dérogation à l'article L. 234-45, paragraphe 1er, du Code du travail, le premier congé parental débute à une date fixée après concertation entre l'armateur et le marin. A défaut d'accord dans un délai de deux mois à compter de la demande de congé parental, le premier congé parental prend effet après le rapatriement du marin qui doit être organisé depuis le premier port de chargement ou de déchargement où son remplacement pourra être réalisé à partir des dates prévues à l'article L. 234-45, paragraphes 1er ou 3 le cas échéant, du Code du travail.

Conformément à l'article 3.1.2-28, le temps de rapatriement n'est pas inclus dans la durée du congé parental.



Le délai endéans lequel la concertation visée à l'alinéa 1er peut fixer la date de début du premier congé parental est déterminé par convention collective déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal.

(4) Par dérogation à l'article L. 234-46, paragraphe 4, alinéa 6, du Code du travail, le marin concerné ou toute personne physique ou morale qu'il a mandatée peut saisir le commissaire en cas de désaccord sur le motif du report du deuxième congé parental selon la procédure de plainte prévue à l'article 3.4.5-1, point 2°.

Section 5 – Permission à terre

Art. 3.2.2-24. (1) Les armateurs autorisent les gens de mer à prendre des permissions à terre dans un souci de santé et de bien-être, pour autant que ces permissions soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction.

(2) Les armateurs accordent aux gens de mer qui ne sont pas en service une permission à terre dès l'arrivée du navire dans le port, excepté lorsque les autorités concernées de l'État du port ont interdit ou restreint le débarquement, ou pour des raisons opérationnelles ou de sécurité.

Chapitre 3 – Les salaires

Art. 3.2.3-1. Sauf dispositions contraires, les dispositions du présent chapitre sont applicables à tous les gens de mer travaillant à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois.

Section 1re – Définitions particulières

Art. 3.2.3-2. Aux fins du présent chapitre, on entend par :

1° « matelot qualifié » : tout marin qui est jugé posséder la compétence professionnelle nécessaire pour remplir toute tâche dont l'exécution peut être exigée d'un matelot affecté au service du pont, autre que les tâches du personnel d'encadrement ou spécialisé, ou tout marin défini comme tel par une convention collective ;

2° « salaire ou solde de base » : la rémunération perçue, quels qu'en soient les éléments, pour une durée normale du travail, ce qui exclut le paiement des heures supplémentaires, des primes ou gratifications, allocations, congés payés et autres émoluments complémentaires ;

3° « salaire forfaitaire » : un salaire composé du salaire de base et d'autres prestations liées au salaire; le salaire forfaitaire peut inclure la rémunération de toutes les heures supplémentaires effectuées et toutes autres prestations liées au salaire, ou il peut n'inclure que certaines prestations dans le cas d'un forfait partiel ;

4° « durée normale du travail » : la définition qui est donnée à l'article 3.2.1-3 est d'application ;

5° « heures supplémentaires » : la définition qui est donnée à l'article 3.2.1-10 est d'application.

Section 2 – Droit à la rémunération

Art. 3.2.3-3. Les sommes dues aux gens de mer doivent être versées à des intervalles n'excédant pas un mois et conformément à la convention collective éventuellement applicable.



En cas de besoins particuliers légitimes et urgents, le marin peut obtenir le versement anticipatif de la fraction du salaire correspondant au travail accompli.

Art. 3.2.3-4. Pour les gens de mer dont le contrat est soumis au droit luxembourgeois, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au marin se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil.

Art. 3.2.3-5. Les gens de mer reçoivent un relevé mensuel des montants qui leur sont dus et de ceux qui leur ont été versés, sur lequel devront figurer les salaires, les paiements supplémentaires et le taux de change appliqué si les versements ont été effectués dans une monnaie ou à un taux distinct de ceux qui avaient été convenus.

Art. 3.2.3-6. L'armateur doit prendre des mesures nécessaires pour donner aux gens de mer la possibilité de faire parvenir une partie ou l'intégralité de leurs rémunérations à leurs familles, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit.

L'armateur doit notamment à ce titre :

1° mettre en place un système permettant aux gens de mer de demander, au moment de prendre leurs fonctions ou en cours d'emploi, qu'une partie de leurs salaires soit régulièrement versée à leurs familles, par virement bancaire ou par des moyens analogues ;

2° s'assurer que ces virements soient effectués en temps voulu et directement à la personne ou aux personnes désignées par les gens de mer.

Art. 3.2.3-7. Tout frais retenu pour le service visé à l'article 3.2.3-6 doit être d'un montant raisonnable et, sauf dispositions contraires, le taux de change appliqué devra, conformément à la législation applicable au contrat d'engagement maritime correspondre au taux courant du marché ou au taux officiel publié et ne pas être défavorable au marin.

Art. 3.2.3-8. En cas de capture du navire de mer ainsi qu'en cas de déclaration d'innavigabilité ou de saisie-arrêt, le marin a droit à sa rémunération tant qu'il reçoit l'ordre du capitaine de rester à bord.

En conformité avec l'article 3.1.2-53, paragraphe 4, si le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs à la suite d'un acte de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre du navire, les salaires et autres prestations prévues dans le contrat d'engagement maritime continuent à être versés et les virements prévus continuent d'être effectués pendant toute la période de captivité jusqu'à ce que le marin soit libéré et dûment rapatrié selon les articles 3.1.2-23 et suivants. Le maintien du contrat, des versements et des virements cesse au jour du décès du marin en captivité.

Art. 3.2.3-9. Sans préjudice de l'article 3.1.2-63, paragraphe 2, si le marin dont le contrat d'engagement est soumis au droit luxembourgeois décède pendant la durée de son contrat, la rémunération et les indemnités auxquelles le marin avait droit jusqu'au jour de son décès sont dues à ses ayants droit.

Section 3 – Calcul et paiement

Art. 3.2.3-10. Pour les gens de mer qui reçoivent une rémunération séparée pour les heures supplémentaires effectuées, les dispositions de l'article 3.2.1-10 sont applicables.



Art. 3.2.3-11. Pour les gens de mer dont le salaire est intégralement ou partiellement forfaitaire en application de la convention collective :

1° le contrat d'engagement maritime doit spécifier clairement, s'il y a lieu, le nombre d'heures de travail censées être effectuées par le marin pour la rémunération prévue, ainsi que toutes allocations supplémentaires qui pourraient lui être dues ;

2° lorsque des heures supplémentaires telles que définies à l'article 3.2.1-10 sont payables pour des heures de travail effectuées en sus des heures couvertes par le salaire forfaitaire, le taux horaire doit être supérieur d'au moins 25 pour cent au taux horaire de base correspondant à la durée normale du travail telle que définie à l'article 3.2.1-2. Le même principe est appliqué aux heures supplémentaires couvertes par le salaire forfaitaire ;

3° pour la partie du salaire intégralement ou partiellement forfaitaire qui correspond à la durée normale du travail, telle que définie à l'article 3.2.1-2, la rémunération ne doit pas être inférieure au salaire minimum applicable ;

4° pour les gens de mer dont le salaire est partiellement forfaitaire, des registres de toutes les heures supplémentaires effectuées doivent être tenus et émargés.

Art. 3.2.3-12. Lors de la conclusion d'un contrat d'engagement maritime ou d'une convention collective, il doit être tenu compte des principes suivants :

1° le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être appliqué à tous les gens de mer travaillant sur le même navire, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance ;

2° le contrat d'engagement maritime spécifiant le montant ou le taux des salaires doit être disponible à bord; il faut tenir à la disposition du marin des informations sur le montant des salaires ou leurs taux en lui remettant au moins une copie signée de l'information correspondante dans une langue qu'il comprenne, ou en plaçant une copie du contrat à un endroit accessible à l'équipage, ou par tout autre moyen approprié ;

3° les salaires doivent être payés dans une monnaie ayant cours légal, le cas échéant par virement bancaire, chèque bancaire ou postal ou ordre de paiement ;

4° à la fin de l'engagement, toute rémunération restant due est payée dans les cinq jours ;

5° les salaires devraient être versés directement sur le compte bancaire désigné par le marin, sauf s'il a demandé par écrit qu'il en soit autrement ;

6° sous réserve des dispositions du point 7°, l'armateur ne pourra restreindre d'aucune manière la liberté du marin de disposer de son salaire ;

7° les retenues sur salaires ne sont autorisées que sur la base d'une disposition légale. Sont ainsi applicables les dispositions du livre II, titre II, chapitre IV, du Code du travail ;

8° ~~le commissaire ou son délégué~~ l'inspecteur est habilité à inspecter les magasins et services disponibles à bord afin de s'assurer qu'ils pratiquent des prix justes et raisonnables dans l'intérêt des gens de mer concernés.

Art. 3.2.3-13. Le commissaire pourra prononcer une amende administrative allant jusqu'à 5 000 euros à l'encontre de tout armateur qui retarderait indûment ou n'effectuerait pas le paiement de toute rémunération due que ce soit à l'égard d'un marin dont le contrat d'engagement est soumis au droit luxembourgeois ou soumis à un droit étranger.

Section 4 – Salaires minima

Art. 3.2.3-14. Sans préjudice de dispositions plus favorables établies par conventions collectives ou par leur contrat de travail, le salaire des gens de mer travaillant à bord d'un navire battant pavillon



luxembourgeois et ne résidant pas à Luxembourg ne peut être inférieur au montant fixé, par règlement grand-ducal, par référence aux rémunérations établies par le Bureau international du Travail en application de la Convention du travail maritime.

Art. 3.2.3-15. ~~Le commissaire ou son délégué~~ L'inspecteur est habilité à vérifier que les salaires versés et tels que définis à l'article 3.2.3-14 ne sont pas inférieurs aux taux établis. Il pourra procéder à des vérifications à bord ou pourra exiger la communication des pièces y relatives à l'armateur.

Art. 3.2.3-16. L'armateur qui a versé des salaires inférieurs aux taux applicables en vertu des dispositions de la présente section est passible d'une amende de 251 à 25 000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa 1er peuvent être portées au double du maximum.

Art. 3.2.3-17. Rien dans la présente section ne devrait être interprété comme affectant les accords entre les armateurs, ou leurs organisations, et les organisations de gens de mer en ce qui concerne la réglementation des conditions minimales d'emploi, sous réserve que ces conditions soient conformes à la loi.

Chapitre 4 – Logement, loisirs, alimentation et service de table

Section 1re – Logement et loisirs

Art. 3.2.4-1. (1) Les prescriptions du présent chapitre ayant trait à la construction et à l'équipement des navires ne s'appliquent qu'aux navires construits à partir du 20 août 2013 compris.

Pour les navires construits avant cette date, les prescriptions relatives à la construction et à l'équipement des navires énoncées dans la Convention n° 92 sur le logement des équipages (révisée), 1949, et la Convention n° 133 sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, continueront à s'appliquer, dans la mesure où elles étaient applicables avant cette date.

(2) Un navire est réputé avoir été construit à la date à laquelle sa quille a été posée ou lorsque sa construction se trouve à un stade équivalent.

Art. 3.2.4-2. (1) Les armateurs veillent à ce que les navires battant pavillon luxembourgeois fournissent et entretiennent, sans frais pour les gens de mer, un logement et des lieux de loisirs décentes pour les gens de mer travaillant et vivant à bord afin de promouvoir leur santé et leur bien-être.

(2) Les armateurs mettent également à disposition de tous les gens de mer à bord des services de loisirs appropriés. Cela comprend la connectivité sociale par la fourniture d'un accès à Internet à un tarif raisonnable lorsque que cela est possible.

Art. 3.2.4-3. (1) Afin de garantir aux gens de mer que les logements et les lieux de loisirs à bord mis à leur disposition soient sûrs, décentes et conformes aux dispositions du présent chapitre et tiennent compte des exigences relatives à la protection de la santé, de la sécurité et de la prévention des accidents, des normes minimales devront être respectées. A ce titre, un règlement grand-ducal précise les exigences relatives :

1° à la taille des aux cabines et autres espaces de logement et leurs équipements;



- 2° au chauffage et la ventilation;
- 3° au bruit et les vibrations ainsi qu'aux autres facteurs ambiants;
- 4° aux installations sanitaires et leurs équipements;
- 5° à l'éclairage;
- 6° à l'infirmerie.

(2) Après consultation des organisations d'armateurs et des gens de mer, et compte tenu de la taille du navire et du nombre de personnes à bord, le commissaire peut accorder des exemptions aux navires d'une jauge brute inférieure à 200, lorsque celles-ci sont raisonnables.

Les exemptions concernent uniquement :

- 1° la climatisation des logements à bord, du local radio et de tout poste central de commande des machines ;
- 2° la présence obligatoire de lavabos alimentés d'eau douce chaude et froide dans chaque cabine ou dans un cabinet de toilette y attenant sur les navires autres que les navires à passagers ;
- 3° des installations de blanchisserie ;
- 4° la superficie minimale des cabines.

Art. 3.2.4-4. (1) Afin d'assurer le respect initial et permanent des dispositions de la présente section et du règlement grand-ducal pris en son exécution, tous les navires feront l'objet d'inspections telles que visées à l'article 3.4.0-2 et par les règlements grand-ducaux pris en son exécution qui doivent au moins avoir lieu :

- 1° lors de la première immatriculation du navire ou lors d'une nouvelle immatriculation ;
- 2° en cas de modification substantielle du logement des gens de mer à bord du navire.

(2) Sans préjudice du paragraphe 1er, l'armateur s'assure que le capitaine ou une personne agissant sous son autorité procède à des inspections fréquentes n'excédant pas sept jours à bord des navires, de façon à ce que les logements des gens de mer soient maintenus en bon état d'entretien et de propreté et offre des conditions d'habitabilité décentes. Les résultats de chaque inspection doivent être consignés par écrit et doivent être disponibles pour consultation.

Art. 3.2.4-5. Dans le cas des navires où il y a lieu de tenir compte, sans qu'il en résulte de discrimination, des intérêts des gens de mer ayant des pratiques religieuses et sociales différentes et distinctes, le commissaire peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, autoriser des dérogations, appliquées équitablement, aux dispositions du présent chapitre, à condition qu'il n'en résulte pas une situation qui, dans l'ensemble, serait moins favorable que celle qui aurait découlé de l'application dudit chapitre.

Art. 3.2.4-6. Les navires touchant régulièrement des ports infestés de moustiques sont équipés en conséquence.

Art. 3.2.4-7. Toute infraction aux dispositions de la présente section et des règlements pris en leur exécution est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Section 2 – Alimentation et service de table



Art. 3.2.4-8. L'armateur veille à ce qu'il soit fourni, à bord des navires, de la nourriture et de l'eau potable d'une qualité appropriée et d'une variété satisfaisante, dont la valeur nutritionnelle et la quantité répondent aux besoins des personnes à bord, en tenant compte de leurs appartenances culturelles et religieuses différentes ainsi que de la durée et de la nature du voyage.

Un règlement grand-ducal pourra fixer les critères sanitaires, environnementaux et nutritionnels que doivent revêtir l'alimentation et l'eau potable.

Art. 3.2.4-9. Les gens de mer à bord d'un navire sont nourris gratuitement jusqu'à la fin de leur engagement.

Art. 3.2.4-10. En complément des prescriptions de l'article 3.2.4-8, l'armateur est tenu de s'assurer:

1° d'un aménagement et d'un équipement du service de cuisine et de table qui permettent de fournir aux gens de mer des repas convenables, variés, équilibrés et nutritifs, préparés et servis dans des conditions d'hygiène satisfaisantes ;

2° d'un personnel de cuisine et de table convenablement formé ou ayant reçu l'instruction nécessaire.

Art. 3.2.4-11. (1) L'armateur veille à ce que les gens de mer engagés comme cuisiniers chargés de la préparation des repas soient formés, qualifiés et reconnus compétents pour le poste conformément aux dispositions du paragraphe 3.

(2) Peuvent être engagés comme cuisiniers à bord des navires, les gens de mer qui répondent aux exigences suivantes :

1° détenir un certificat de cuisinier obtenu à la suite d'une formation spécifique en la matière ou considérée comme équivalente par le commissaire et délivré par une institution agréée luxembourgeoise ou étrangère. Un règlement grand-ducal pourra préciser le type et le contenu de la formation. Un certificat de capacité de cuisinier de navire délivré par des États membres ayant ratifié la Convention de travail maritime, 2006, ou la Convention n° 69 sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946, ou par toute autre institution agréée est également accepté. Le certificat de capacité de cuisinier devra dans tous les cas faire l'objet d'une reconnaissance par le commissaire ;

2° avoir acquis au moins un mois de service à bord d'un ou plusieurs navires en tant que cuisinier de navire ou d'assistant cuisinier.

(3) Les prescriptions visées au paragraphe 2 incluent la nécessité de suivre avec succès un cours de formation reconnu par le commissaire, portant sur l'aptitude pratique à faire la cuisine, l'hygiène personnelle et l'hygiène alimentaire, le stockage des vivres, la gestion des stocks, et la protection de l'environnement et la santé et la sécurité dans le service de cuisine et de table.

Art. 3.2.4-12. Sans préjudice de l'alinéa 2, le commissaire pourra accepter, sur demande dûment motivée de l'armateur, de ne pas avoir à bord un cuisinier pleinement qualifié, pour des navires opérant avec un effectif minimal de moins de dix personnes, en raison de la taille de l'équipage ou du mode d'exploitation.

Dans une telle hypothèse, le marin qui prépare la nourriture dans la cuisine doit toutefois avoir reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.



Art. 3.2.4-13. Dans des circonstances d'extrême nécessité le commissaire pourra délivrer une dispense autorisant un cuisinier qui n'est pas pleinement qualifié à servir sur un navire donné et pour une période déterminée, jusqu'au port d'escale approprié suivant ou pour une période ne dépassant pas un mois, à condition que la personne à laquelle la dispense est accordée ait reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

Art. 3.2.4-14. Le commissaire peut émettre des recommandations relatives à l'alimentation et au service de table.

Art. 3.2.4-15. L'armateur s'assure que le capitaine ou une personne agissant sous son autorité effectuent des inspections documentées et fréquentes, n'excédant pas sept jours, afin de vérifier :

1° l'approvisionnement en vivres et en eau potable en ce qui concerne leur quantité, leur valeur nutritionnelle, leur qualité et leur variété ;

2° de la conformité des locaux et équipements utilisés pour le stockage et la manipulation des vivres et de l'eau potable ;

3° la cuisine et toute autre installation utilisée pour la préparation et le service des repas.

Les résultats de chaque inspection doivent être consignés par écrit et doivent être disponibles pour consultation.

Art. 3.2.4-16. (1) Tout armateur qui ne respecte pas les exigences minimales visées à l'article 3.2.4-8 et au règlement pris en son exécution, aux articles 3.2.4-9 et 3.2.4-10, tout armateur ou capitaine qui autorise des gens de mer à cuisiner sans les formations prescrites aux articles 3.2.4-11 à 3.2.4-13 et tout armateur qui ne diligente pas des inspections visées à l'article 3.2.4-15 est puni d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 251 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

(2) Le commissaire peut ordonner la cessation immédiate du travail du cuisinier qui ne remplit pas les exigences de formation ou de qualification exigées par l'article 3.2.4-11.

Chapitre 5 – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes

Art. 3.2.5-1. Le titre IV du livre II du Code du travail est applicable aux gens de mer travaillant à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois.

Chapitre 6 – Traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance des gens de mer sur le lieu de travail

Art. 3.2.6-1. Le titre VI du livre II du Code du travail est applicable aux gens de mer.

TITRE 3 –

Protection, soins médicaux et bien-être à bord

Chapitre 1er – Soins médicaux à bord des navires et à terre



Art. 3.3.1-1. Les dispositions du présent titre relatives à la protection de la santé et à l'accès à des soins médicaux rapides et adéquats pendant la durée de leur service, sont applicables à tous les gens de mer travaillant sur des navires battant pavillon luxembourgeois.

Art. 3.3.1-2. Les services de soins médicaux et de protection de la santé sont assurés gratuitement aux gens de mer à bord ou débarqués. Les mesures visant à assurer aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux doivent être aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre, y compris un accès rapide aux médicaments, au matériel médical et aux services de diagnostic et de traitement nécessaires, ainsi qu'à l'information et aux connaissances médicales.

Art. 3.3.1-3. Tout armateur doit assurer aux gens de mer le droit de consulter sans délai un médecin ou un dentiste qualifié dans les ports d'escale, lorsque cela est réalisable.

Art. 3.3.1-4. Les obligations de l'armateur relatives aux soins médicaux ne se limitent pas au traitement des gens de mer malades ou blessés mais comprennent également des mesures à caractère préventif, la surveillance médicale, la prévention des accidents et des maladies professionnelles, l'élaboration de programmes de promotion de la santé et d'éducation sanitaire.

Art. 3.3.1-5. Les prescriptions concernant les installations, les équipements, la formation et le rapport médical à l'usage des capitaines et du personnel compétent à bord et à terre sont fixées par la loi du 29 avril 2000 transposant la directive n° 92/29/CEE du Conseil du 31 mars 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires.

Art. 3.3.1-6. Les infractions aux obligations relatives à la gratuité des soins et à l'accès à un médecin ou un dentiste qualifié résultant des articles 3.3.1-2 et 3.3.1-3 sont punies d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 750 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Chapitre 2 – Responsabilité des armateurs

Art. 3.3.2-1. Sans préjudice d'autres moyens de droit à leur disposition, les gens de mer travaillant à bord des navires battant pavillon luxembourgeois ont droit à une assistance et à un soutien matériel de la part de l'armateur pour faire face aux conséquences financières de maladies, accidents ou décès survenant pendant la période visée à l'article 3.3.2-2, point 1°, dans le cadre de leur contrat d'engagement maritime ou résultant de leur emploi dans le cadre dudit contrat.

Art. 3.3.2-2. Sans préjudice de l'article 3.3.2-5, l'armateur est responsable de la protection de la santé et des soins médicaux de tous les gens de mer travaillant à bord et doit prendre en charge :

1° le coût de toute maladie et tout accident survenant entre la date stipulée pour le commencement du service et la date à laquelle les gens de mer sont censés avoir été dûment rapatriés ou résultant de leur emploi entre ces deux dates ;

2° les frais médicaux, y compris le traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, ainsi que la nourriture et le logement du marin malade ou blessé tant qu'il se trouve hors de son domicile, jusqu'à sa guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie ou de l'incapacité ;



3° une couverture financière, telle que prévue par règlement grand-ducal, convention collective ou par le contrat d'engagement maritime, pour garantir une indemnisation des créances contractuelles, à savoir les préjudices subis par les gens de mer ou leurs ayants droit en cas de décès ou d'incapacité de longue durée de ces derniers résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel, tels que prévus au Code de la sécurité sociale, déduction faite de l'indemnisation perçue auprès d'autres régimes d'assurance maladie ou régimes d'assurance accident légale obligatoire ;

4° les frais d'inhumation, si le décès survient à bord ou s'il se produit à terre pendant la période de service.

Art. 3.3.2-3. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une incapacité de travail, l'armateur doit payer :

1° la totalité du salaire tant que le malade ou le blessé demeure à bord ou jusqu'à ce qu'il ait été rapatrié;

2° le salaire du marin débarqué ou rapatrié jusqu'à sa guérison ou, si l'éventualité se présente plus tôt, jusqu'à ce qu'il ait droit à des prestations en espèces.

Art. 3.3.2-4. (1) Les obligations de l'armateur visées à l'article 3.3.2-2, points 2° et 4°, cessent dès lors que le régime d'assurance maladie ou le régime d'assurance accident légale obligatoire ou d'indemnisation des travailleurs accidentés dont bénéficie le marin prend en charge les frais pour soins médicaux, logement, nourriture, et inhumation.

(2) Les obligations de l'armateur visées à l'article 3.3.2-2, point 2°, et à l'article 3.3.2-3, point 2°, sont limitées à seize semaines à compter de l'accident ou du début de la maladie.

Art. 3.3.2-5. L'armateur est exempté de toute responsabilité dans les cas suivants :

1° lorsque l'accident n'est pas survenu au service du navire ;

2° lorsque l'accident ou la maladie est imputable à une faute intentionnelle du marin malade, blessé ou décédé ;

3° en cas de maladie ou d'infirmité dissimulée volontairement au moment de l'engagement.

Art. 3.3.2-6. L'armateur, ou ses représentants, doivent prendre des mesures afin de sauvegarder les biens laissés à bord par les gens de mer malades, blessés ou décédés et pour les faire parvenir à eux-mêmes ou à leurs ayants droit.

Art. 3.3.2-7. Les infractions aux obligations visées aux articles 3.3.2-2, 3.3.2-3 ~~et~~, 3.3.2-6 ~~et~~ 3.3.2-8 sont punies d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Art. 3.3.2-8. L'armateur ou son représentant informe le commissaire de tous les décès de gens de mer employés, engagés ou travaillant à bord, dans un délai de quarante-huit heures à compter de la prise de connaissance du décès, afin de permettre au commissaire de remplir les obligations issues de la norme A4.3, paragraphe 5, de la Convention du travail maritime 2006.

Chapitre 3 – Protection de la santé, sécurité et prévention des accidents Section 1re – Obligations des armateurs

Sous-section 1re – Obligations générales des armateurs



Art. 3.3.3-1. (1) L'armateur assure la sécurité et la santé des gens de mer dans tous les aspects liés à leur travail à bord des navires battant pavillon luxembourgeois et veille à ce qu'ils bénéficient d'un système de protection de la santé au travail et à ce qu'ils vivent, travaillent et se forment à bord des navires dans un environnement sûr et sain.

(2) Les obligations des gens de mer dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail à bord n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'armateur.

Art. 3.3.3-2. (1) Dans le cadre de ses responsabilités, l'armateur adopte, pour chaque navire, des politiques et programmes en matière de sécurité et de santé au travail dans le respect des principes généraux en matière de protection de la sécurité et de la santé des gens de mer, établis au présent chapitre, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, tels que prévus au présent chapitre et par tout règlement grand-ducal pris pour son exécution. Ces politiques et programmes à bord sont, conformément à l'article 3.3.3-10, élaborés avec la participation des membres du comité de sécurité sinon des représentants des gens de mer et avec les représentants de toutes les personnes intéressées par leur mise en œuvre, en tenant compte des mesures de prévention, y compris le contrôle de la conception et les mesures d'ingénierie.

(2) L'armateur met en œuvre les programmes et politiques à bord.

(3) L'armateur adapte les mesures prises pour la mise en œuvre des programmes et politiques à bord afin de tenir compte de l'évolution de la technologie et de la recherche et d'améliorer la protection de la sécurité et de la santé au travail. Il procède si nécessaire au remplacement des processus et procédures applicables aux tâches collectives et individuelles, avec la participation des membres du comité de sécurité conformément à l'article 3.3.3-10, sinon des représentants des gens de mer et avec les représentants de toutes les personnes intéressées.

(4) Le respect des prescriptions des instruments internationaux applicables qui portent sur les niveaux acceptables d'exposition aux risques à bord et sur l'élaboration et l'application des politiques et programmes des navires en matière de sécurité et de santé au travail, est réputé équivaloir au respect des prescriptions de la présente sous-section.

Sous-section 2 – Principes généraux

Art. 3.3.3-3. (1) L'armateur met en œuvre les mesures prévues à l'article 3.3.3-2, sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- 1° éviter les risques;
- 2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- 3° combattre les risques à la source;
- 4° adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail;
- 5° tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
- 6° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- 7° planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;



8° prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;

9° donner les instructions appropriées aux gens de mer ;

10° prévenir et combattre toute violence et harcèlement à bord des navires, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et les agressions sexuelles.

(2) Les mesures de prévention listées aux points 1°, 3°, 4° et 6° du paragraphe 1er doivent primer sur l'utilisation d'équipement de protection individuelle pour les gens de mer.

Art. 3.3.3-4. Les mesures relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail prises par les armateurs doivent respecter les principes généraux visés au présent chapitre et par le règlement grand-ducal pris en son exécution portant sur les points suivants :

1° les dispositions générales et dispositions de base ;

2° les caractéristiques structurelles du navire, y compris les moyens d'accès et les risques liés à l'amiante;

3° les machines;

4° les effets des températures extrêmement basses ou extrêmement élevées de toute surface avec laquelle les gens de mer peuvent être en contact;

5° les effets du bruit auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;

6° les effets des vibrations auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;

7° les effets des facteurs ambiants autres que ceux visés aux points 5° et 6° auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord, y compris la fumée du tabac;

8° les mesures spéciales de sécurité sur le pont et au-dessous;

9° le matériel de chargement et de déchargement;

10° la prévention et l'extinction des incendies;

11° les ancres, chaînes et câbles;

12° les cargaisons dangereuses et lest;

13° les équipements de protection individuelle des gens de mer;

14° le travail dans des espaces confinés;

15° les effets physiques et mentaux de la fatigue;

16° les effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;

17° la protection et prévention relatives au VIH/SIDA;

18° la réponse aux urgences et aux accidents ;

19° la violence et le harcèlement à bord des navires, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et les agressions sexuelles.

Art. 3.3.3-5. Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé à bord ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les gens de mer.

Sous-section 3 – Evaluation des risques

Art. 3.3.3-6. L'armateur tient une liste de tout accident du travail et établit un rapport concernant lesdits accidents du travail qu'il communique dans les meilleurs délais au commissaire.

Art. 3.3.3-7. (1) L'armateur doit, compte tenu de la nature des activités du navire, évaluer les risques pour la sécurité et la santé des gens de mer, y compris dans le choix des équipements de travail,



des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail. Cette évaluation doit prendre en considération les groupes des gens de mer à risques particuliers y compris pour les femmes susceptibles d'être enceintes si elles se trouvent employées à bord.

(2) L'évaluation des risques et la réduction de l'exposition en ce qui concerne les points énumérés à l'article 3.3.3-4 tiennent compte des effets physiques, y compris ceux résultant de la manutention de charges, du bruit et des vibrations, des effets chimiques et biologiques et des effets mentaux sur la santé au travail, des effets de la fatigue sur la santé physique et mentale, et des accidents du travail.

(3) L'armateur, lorsqu'il évalue les risques dans le cadre de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, doit se référer aux informations statistiques appropriées émanant de ses navires et aux statistiques générales fournies par le commissaire.

(4) A la suite de cette évaluation, et si besoin est, l'armateur adapte les mesures prises sur base de l'article 3.3.3-2 concernant ses activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre afin de garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des gens de mer et de réduire l'exposition aux risques.

Art. 3.3.3-8. Un règlement grand-ducal pourra définir, compte tenu des spécificités du navire ou des groupes de gens de mer concernés, les obligations auxquelles doivent satisfaire les armateurs concernant l'établissement des évaluations.

Sous-section 4 – Personnes chargées à bord de la protection et de la prévention et consultation des gens de mer

Art. 3.3.3-9. (1) Sans préjudice des obligations et de la responsabilité de l'armateur visées aux articles 3.3.3-1 et 3.3.3-2, le capitaine, ou une personne désignée par lui, ou les deux, ci-après dénommés les « gens de mer désignés », sont chargés de s'occuper de la mise en œuvre et s'assurer du respect des mesures prises conformément à l'article 3.3.3-2 à bord du navire.

(2) Les gens de mer désignés effectuent, sous la responsabilité de l'armateur, des inspections régulières de sécurité dans toutes les parties du navire à intervalles raisonnables. L'inspection porte également sur les instruments, équipements, machines et matériel de protection dont peut dépendre la sécurité des gens de mer.

Art. 3.3.3-10. (1) Pour tout navire à bord duquel se trouvent cinq marins ou plus, un comité de sécurité doit être instauré, auquel participent les gens de mer désignés et les représentants des gens de mer élus par eux en tant que délégués à la sécurité.

(2) Le comité de sécurité a pour missions principales :

1° de prendre part à l'élaboration et à la révision des politiques et programmes en matière de protection de la sécurité et de la santé des gens de mer à bord du navire concerné ;

2° de s'assurer que les exigences émanant soit des directives, normes et principes généraux, politiques et programmes au niveau national en matière de protection de la sécurité et de la santé des gens de mer, soit des politiques et programmes adoptés pour le navire concerné soient satisfaites ;

3° d'adresser des réclamations et des recommandations à l'armateur au nom des gens de mer en matière de protection de la sécurité et de la santé à bord ;



4° d'examiner les questions intéressant les gens de mer en matière de sécurité et de santé et de prendre sur cette base les mesures qui s'imposent ;

5° d'évaluer l'équipement de sécurité et de protection y compris les appareils de sauvetage ;

6° d'étudier les rapports d'accidents.

(3) Le comité de sécurité a le droit de demander à l'armateur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les gens de mer ou à éliminer les sources de danger.

(4) Le comité de sécurité a le droit de saisir le commissaire s'il estime que les mesures prises et les moyens engagés par l'armateur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail à bord.

Art. 3.3.3-11. Sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, l'armateur doit, compte tenu de la nature des activités du navire, consulter le comité de sécurité ou à défaut les représentants des gens de mer en matière de protection de la sécurité et de la santé à bord ou directement les gens de mer sur les sujets suivants :

1° toute action, y compris la planification et l'introduction de nouvelles technologies, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail ou à l'impact des facteurs ambiants au travail, qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé des gens de mer ;

2° les informations portant sur les articles 3.3.3-6, 3.3.3-7, 3.3.3-13, paragraphe 1er, 3.3.3-14 et 3.3.3-19 à 3.3.3-21 ;

3° la conception et l'organisation de la formation prévue aux articles 3.3.3-15 et 3.3.3-16.

Art. 3.3.3-12. (1) Les gens de mer désignés et les membres du comité de sécurité doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis pour permettre à ceux-ci d'exercer les droits et les fonctions découlant du présent chapitre.

(2) Les gens de mer désignés et les autres membres du comité de sécurité, le cas échéant, doivent disposer d'un temps approprié afin de remplir leurs fonctions. L'armateur est tenu d'accorder aux gens de mer désignés une dispense de travail suffisante sans perte de salaire.

(3) Les gens de mer désignés et les autres membres du comité de sécurité, le cas échéant, doivent être en nombre suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention en tenant compte des caractéristiques du navire et des risques auxquels ils sont exposés.

(4) Les gens de mer désignés et les autres membres du comité de sécurité, le cas échéant, doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications organisées par le commissaire. Les gens de mer désignés et les autres membres du comité de sécurité, le cas échéant, ne doivent subir aucun préjudice en raison de leurs activités respectives.

(5) Un règlement grand-ducal pourra définir les capacités et aptitudes nécessaires et le nombre suffisant de gens de mer visés aux paragraphes 1er à 4. Il pourra également encadrer la création du comité de sécurité, l'élection de ses délégués, sa composition, la tenue de ses réunions, ses obligations et responsabilités.

Sous-section 5 – Information des gens de mer



Art. 3.3.3-13. (1) Sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, l'armateur, en coopération avec le comité de sécurité, doit informer le marin engagé des risques qu'il encourt, compte tenu de la nature des activités du navire. Cette information doit notamment renseigner sur :

1° les risques pour la sécurité et la santé à bord en précisant les risques majorés spécifiques éventuels relatifs à chaque type de poste de travail ou fonction ;

2° les programmes de protection et de prévention, pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail ;

3° les niveaux d'exposition maxima aux facteurs ambiants potentiellement nocifs et aux autres risques, y compris sur les dangers qu'une exposition prolongée à des niveaux de bruit élevés ou à des vibrations comporte pour l'ouïe et la santé ;

4° la qualification ou les aptitudes professionnelles particulières nécessaires.

(2) L'information visée au paragraphe 1er devra être continue et pourra prendre les formes suivantes ou toute autre forme fixée par règlement grand-ducal :

1° matériel éducatif audiovisuel, tel que des films, à utiliser dans les centres de formation professionnelle des gens de mer et, si possible, présenté à bord des navires;

2° affiches apposées à bord des navires;

3° insertion, dans les périodiques lus par les gens de mer, d'articles sur les risques professionnels maritimes et sur les mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;

4° campagnes spéciales utilisant divers moyens d'information pour instruire les gens de mer, y compris des campagnes sur les méthodes de travail sûres.

(3) L'information visée au paragraphe 1er tient compte des nationalités, des langues et des différentes cultures des gens de mer se trouvant à bord du navire.

(4) L'article L. 334-1 du Code du travail est applicable aux gens de mer.

Art. 3.3.3-14. L'armateur prend les mesures appropriées pour que les gens de mer désignés et les autres membres du comité de sécurité à bord, le cas échéant, aient accès pour l'accomplissement de leur fonction :

1° à l'évaluation des risques prévue à l'article 3.3.3-7 ;

2° à la liste et aux rapports prévus à l'article 3.3.3-6, paragraphe 1er ;

3° à l'information provenant tant des activités et mesures de protection et de prévention que des services d'inspection ou d'organismes compétents pour la sécurité et la santé.

Sous-section 6 – Formation des gens de mer

Art. 3.3.3-15. (1) Chaque marin reçoit, sous la responsabilité de l'armateur, une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé spécifiquement axée sur son poste de travail et sa fonction notamment sous forme d'informations et d'instructions à l'occasion :

1° de son engagement ;

2° d'un changement de poste ou fonction ;

3° de l'introduction ou d'un changement d'un équipement ;

4° de l'introduction d'une nouvelle technologie.



(2) Cette formation, élaborée en collaboration avec le comité de sécurité, doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux et être répétée périodiquement si nécessaire.

(3) Les programmes relatifs à la formation doivent être périodiquement revus et mis à jour, en coopération avec le comité de sécurité, pour tenir compte de l'évolution et des changements intervenus dans le matériel utilisé, dans l'organisation des équipages, dans les nationalités, dans les langues et dans les méthodes de travail à bord.

(4) Les gens de mer occupant des postes à risques doivent suivre une formation appropriée complétée par une remise à niveau périodique de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé. Seuls les gens de mer qui ont reçu des instructions adéquates doivent pouvoir accéder aux zones à risque grave et spécifique.

Art. 3.3.3-16. Les gens de mer désignés et les autres membres du comité de sécurité, le cas échéant, ont droit à une formation appropriée et à une remise à niveau périodique de leurs connaissances.

Art. 3.3.3-17. (1) Les formations prévues à la présente sous-section ne peuvent être mises à la charge des gens de mer ou de leurs représentants.

(2) Elles sont prises en compte dans la période de service conformément à l'article 3.2.2-13.

Art. 3.3.3-18. Le contenu, le programme et les modalités des formations prévues à la présente sous-section peuvent être fixés par règlement grand-ducal.

Sous-section 7 – Autres mesures de précaution

Art. 3.3.3-19. L'armateur prend toutes les mesures de précautions raisonnables afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles à bord des navires.

Art. 3.3.3-20. (1) L'armateur doit prendre les mesures raisonnables afin de réduire et prévenir les risques d'exposition des gens de mer à des niveaux nocifs de facteurs ambiants et de produits chimiques.

(2) L'armateur doit prendre les mesures raisonnables afin de réduire et prévenir les risques de lésion ou de maladie pouvant résulter de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires.

Art. 3.3.3-21. (1) L'armateur doit fournir du matériel de protection individuelle ou d'autres dispositifs de prévention des accidents à bord des navires battant pavillon luxembourgeois. L'équipement de protection individuelle nécessaire doit être fourni dans les tailles appropriées.

(2) Le matériel de protection et les autres dispositifs de prévention des accidents à bord doivent être assortis de dispositions en vertu desquelles les gens de mer sont tenus d'utiliser ces dispositifs et d'observer les mesures de prévention des accidents et de protection de la santé qui les concernent.



Art. 3.3.3-22. Un règlement grand-ducal peut, compte tenu des spécificités du navire, préciser les mesures de précaution visées aux articles 3.3.3-19 à 3.3.3-21 conformément aux instruments internationaux, énumérés en annexe I.

Section 2 – Obligations des gens de mer et de toute autre personne à bord, à l'exception des passagers

Art. 3.3.3-23. (1) Il incombe à chaque marin de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

(2) Le marin qui, en cas de danger grave et immédiat qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste ou d'une zone dangereuse ne peut pas être sanctionné. La résiliation du contrat de travail effectué par un employeur en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

Art. 3.3.3-24. Les gens de mer et toute autre personne à bord, à l'exception des passagers, doivent :

1° se conformer aux normes applicables ainsi qu'aux politiques et programmes applicables au navire en matière de sécurité et santé au travail ;

2° utiliser correctement les machines, appareils, équipements, outils, substances dangereuses et autres moyens ;

3° utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et après utilisation le ranger à sa place ;

4° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, équipements, outils, installations et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;

5° signaler immédiatement aux gens de mer désignés, aux membres du comité de sécurité sinon à l'armateur toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé des personnes se trouvant à bord ainsi que toute défektivité constatée dans les systèmes de protection.

Art. 3.3.3-25. Un règlement grand-ducal pourra préciser les obligations des gens de mer et autres personnes intéressées sur base de la présente section.

Section 3 – Obligations de l'Etat du pavillon

Art. 3.3.3-26. Le commissaire coopère avec les organisations d'armateurs et de gens de mer afin de prendre des mesures pour informer tous les gens de mer des risques particuliers rencontrés à bord des navires sur lesquels ils travaillent.

Section 4 – Dispositions particulières

Art. 3.3.3-27. (1) Les mesures d'exécution d'ordre technique découlant du présent chapitre peuvent être établies par voie de règlement grand-ducal, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer et en tenant compte des instruments internationaux, codes, directives et normes applicables ou recommandées par les organisations internationales ou les organismes du secteur maritime.



(2) Le règlement grand-ducal ainsi pris est régulièrement examiné en consultation avec les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer en tenant compte de l'évolution de la technologie et de la recherche, afin de faciliter une amélioration constante des politiques et programmes en matière de sécurité et de santé au travail et d'assurer un milieu de travail sans danger aux gens de mer employés à bord des navires battant pavillon luxembourgeois.

Art. 3.3.3-28. (1) Toute infraction aux dispositions des articles 3.3.3-2, paragraphes 1er à 3, 3.3.3-5, 3.3.3-6, 3.3.3-7, paragraphes 1er et 4, 3.3.3-9, paragraphe 2, 3.3.3-10, paragraphe 1er, 3.3.3-13, paragraphe 1er, 3.3.3-15, paragraphe 1er, 3.3.3-16, 3.3.3-17, paragraphe 1er, 3.3.3-19, 3.3.3-20, 3.3.3-21 est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

(2) Toute infraction aux dispositions des articles 3.3.3-23, paragraphe 2, et 3.3.3-24 ainsi que des règlements pris en leur exécution est punie d'une amende de 251 à 3 000 euros.

Chapitre 4 – Dispositions spéciales applicables à l'emploi de femmes à bord

Section 1re – Définitions

Art. 3.3.4-1. Aux fins du présent chapitre, on entend par :
« femme enceinte » : toute femme occupée comme marin en état de grossesse qui a informé l'armateur de son état conformément à l'article 3.3.4-2.

Section 2 – Obligation de déclaration

Art. 3.3.4-2. (1) Le marin doit informer l'armateur de son état de grossesse dès qu'elle en a connaissance.

(2) La déclaration de grossesse est effectuée soit par l'envoi à l'armateur d'un certificat médical par courrier recommandé soit par la remise du certificat médical au capitaine dont la signature apposée sur le double vaut accusé de réception.

Section 3 – Interdiction de licenciement

Art. 3.3.4-3. (1) Il est interdit de notifier au marin son licenciement pendant toute sa grossesse et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement, sauf en cas de faute grave.

(2) L'interdiction de licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat d'engagement conclu pour une durée déterminée.

(3) En cas de notification de licenciement avant la constatation médicale de la grossesse, le marin peut justifier de son état par la production d'un certificat par les moyens visés à l'article 3.3.4-2, paragraphe 2, dans les huit jours qui suivent la première escale dans un port où une consultation est réalisable.

(4) Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée au présent article est nul et sans effet.



Art. 3.3.4-4. (1) En cas de licenciement en violation de l'article 3.3.4-3, dans les quinze jours qui suivent le rapatriement du marin tel que prévu à l'article 3.1.2-23, le marin peut demander au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner sa réintégration par simple requête.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par voie 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) En cas de faute grave, l'armateur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate du marin en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail. Il organise alors son rapatriement.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le rapatriement du marin, celui-ci peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire en attendant la solution définitive du litige. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail. Elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe 2, le président ordonne la réintégration du marin.

Art. 3.3.4-5. Lorsque la femme enceinte est engagée sur base d'un contrat à durée indéterminée avec clause d'essai, la période d'essai est suspendue à partir du jour de la remise à l'armateur du certificat médical attestant la grossesse. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement.

Art. 3.3.4-6. Le marin conserve son droit de résilier le contrat d'engagement maritime sous réserve d'observer les délais de préavis applicables.

Section 4 – Adaptation des conditions de travail de la femme enceinte

Art. 3.3.4-7. La femme enceinte ne peut être maintenue à son poste si ce dernier présente un risque pour sa sécurité et sa santé et si des répercussions sont possibles sur sa grossesse.

Art. 3.3.4-8. (1) Lorsqu'une femme enceinte désire bénéficier de l'application des dispositions figurant à l'article 3.3.4-7, elle doit envoyer à l'armateur une demande en ce sens, soit par lettre recommandée soit en la remettant au capitaine dont la signature apposée sur le double de la demande vaut accusé de réception.



(2) L'armateur est tenu de s'assurer que la femme enceinte n'accomplisse pas des activités qui comportent un risque d'expositions aux agents et procédés énumérés à l'annexe 1 et à la section A de l'annexe 2 du Code du travail, même en l'absence de demande en ce sens formulée conformément au paragraphe 1er.

(2) Dans les huit jours à dater de la réception de la lettre si un médecin se trouve à bord, sinon au premier port où une consultation médicale est possible, l'armateur doit saisir le médecin qui remplit les conditions posées à l'article 3.1.1-6 afin que celui-ci émette son avis sur la continuation du travail, l'aménagement provisoire du travail ou le reclassement temporaire de la femme enceinte ou la dispense de travail.

Art. 3.3.4-9. (1) Si le médecin saisi préconise un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail de la femme enceinte pour éviter un risque pour la sécurité ou la santé ainsi qu'une répercussion sur la grossesse, l'armateur doit faire en sorte que l'emploi du temps de la femme enceinte soit modifié pendant toute la période fixée par le médecin et nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.

(2) Si un tel aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'armateur sur avis conforme du médecin est tenu de donner une autre affectation à terre à la femme enceinte, pendant toute la période fixée par le médecin et nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé, avec maintien du salaire antérieur.

(3) Si le changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur est obligé de dispenser la femme enceinte de travailler pendant toute la période fixée par le médecin et nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.

(4) Les mesures prises pour aménager les conditions de travail des gens de mer en vertu du paragraphe 1er doivent au moins permettre d'éviter l'exposition de la femme enceinte à des agents, procédés, et conditions de travail tels que listés aux annexes 1 et 2, section A, du Code du travail. Un règlement grand-ducal pourra venir préciser les mesures d'aménagement des conditions de travail ou du temps de travail que peut préconiser le médecin saisi.

La femme enceinte devra également pouvoir se rendre aux examens prénataux tels que prévus à l'article 277 du Code de la sécurité sociale. Une dispense de travail devra être accordée si nécessaire, sans perte de salaire.

Art. 3.3.4-10. (1) Si une mesure de reclassement de la femme enceinte est préconisée, l'armateur est tenu de l'affecter à un autre poste de travail à terre conforme à l'avis du médecin saisi, sans diminution de salaire, pendant toute la période fixée par le médecin et nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.

(2) Si un transfert à un poste de travail à terre n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'armateur est obligé de dispenser la femme enceinte de travailler pendant toute la période fixée par le médecin et nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.



(3) Le titre III du livre III du Code du travail est applicable à la femme enceinte réaffectée temporairement à un poste à terre.

Art. 3.3.4-11. Si une dispense de travail est préconisée, l'armateur dispense la femme enceinte de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin saisi.

Art. 3.3.4-12. En cas de contestation de l'avis du médecin par l'armateur ou la femme enceinte dans les quinze jours à compter de la notification de l'avis, cette dernière se fait examiner à nouveau par un autre médecin répondant aux exigences visées à l'article 3.1.1-6 ou encore, lorsque cela est possible par un arbitre médical indépendant. La demande en réexamen n'a pas d'effet suspensif.

Section 5 – Congé de maternité

Art. 3.3.4-13. (1) Les articles L. 332-1 à L. 332-4 du Code du travail sont applicables à la femme enceinte.

(2) Les obligations mises à la charge de l'employeur dans le cadre des articles L. 332-1 à L. 332-4 du Code du travail sont étendues à l'armateur.

Section 6 – Mariage

Art. 3.3.4-14. Les dispositions des articles L. 337-5 et L. 337-6 du Code du travail sont applicables aux gens de mer.

Section 7 – Dispositions diverses

Art. 3.3.4-15. Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions du présent chapitre.

Art. 3.3.4-16. L'article L. 338-2 du Code du travail est applicable aux gens de mer.

Art. 3.3.4-17. Les infractions aux dispositions des articles 3.3.4-3, paragraphe 1er, 3.3.4-7, 3.3.4-8, paragraphes 2 et 3, 3.3.4-9 à 3.3.4-11 et 3.3.4-13 sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

TITRE 4 –

Conformité et mise en application des dispositions

Chapitre 1er – Dispositions générales

Art. 3.4.1-1. Afin de s'assurer du respect des obligations applicables en matière de conditions de vie et de travail des gens de mer, les armateurs se soumettent au système d'inspection et de certification de leurs navires.

L'efficacité du système d'inspection et de certification est périodiquement évaluée en application d'un système de gestion de la qualité défini par règlement grand-ducal.



Art. 3.4.1-2. Aux fins du présent titre, on entend par :

1° « Certificat de travail maritime » : le certificat mentionné aux articles 3.4.3-1 et suivants qui atteste que les prescriptions en matière de conditions de vie, de travail et d'emploi sont respectées à bord du navire ;

2° « Certification sociale » : procédure ayant pour objet de délivrer la partie I de la déclaration de conformité du travail maritime, de contrôler les engagements pris par l'armateur dans la partie II de la déclaration de conformité du travail maritime et de viser cette partie II, puis de délivrer, de viser et de renouveler le cas échéant le certificat de travail maritime, en application du chapitre 3 ;

3° « Déclaration de conformité du travail maritime » : document émis par le commissaire mentionnant les prescriptions nationales obligatoires concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer et complété par un second document relatant les mesures adoptées par l'armateur pour assurer le respect desdites prescriptions ;

4° « Inspecteurs » : au titre du contrôle de l'État du pavillon, le commissaire, un agent du Commissariat aux affaires maritimes, ou un organisme autorisé et, par extension, tout employé de cet organisme affecté à des missions d'inspection en matière sociale ;

5° « Inspections » : au titre du contrôle de l'État du pavillon, les inspections des navires luxembourgeois menées conformément aux articles 3.4.4-1 et suivants relatifs au respect des prescriptions en matière de conditions de vie, de travail et d'emploi et afférentes ou non à la délivrance, au visa ou au renouvellement du certificat de travail maritime et le cas échéant, à la suspension, restitution ou au retrait du certificat de travail maritime ;

6° « Organisme » : toute personne physique ou morale, y compris d'un autre État membre de l'Union européenne, qui sollicite une reconnaissance en matière sociale ;

7° « Organisme autorisé » : tout organisme autorisé sur base du chapitre 2 à procéder aux inspections en matière sociale ou à la certification sociale.

Chapitre 2 – Procédure d'autorisation d'organismes en matière sociale

Art. 3.4.2-1. (1) En vue de s'assurer d'un système efficace d'inspections et de certification sociale, le commissaire autorise, en fonction des besoins de l'État en inspecteurs, un ou plusieurs organismes à procéder aux inspections en matière sociale ou à la certification sociale, à condition que ces organismes satisfassent aux conditions d'indépendance et de compétence pour la réalisation des inspections ou la délivrance des certificats ou les deux.

(2) Les organismes habilités sur base de l'article 2.0.0-6 sont réputés remplir les exigences posées au présent article à condition qu'ils soient dotés d'un système de qualification et de mise à jour de leurs compétences en matière sociale.

(3) Seuls les organismes habilités visés au paragraphe 2 peuvent procéder aux missions d'inspection et de certifications des navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 500.

(4) Pour les inspections et certifications des navires d'une jauge brute de moins de 500, l'organisme, autre que celui visé au paragraphe 2, fait la démonstration, afin d'obtenir son autorisation, que, dans la mesure nécessaire à l'exercice des activités visées par l'autorisation:

1° sa taille, sa structure, ses moyens et ressources correspondent au type et à la portée de l'autorisation ;

2° il a la capacité d'entretenir et de réactualiser les compétences de ses inspecteurs ;

3° il satisfait aux exigences d'indépendance.



Ses inspecteurs doivent posséder les connaissances théoriques et l'expérience pratique nécessaires concernant les navires et leur exploitation. Ils doivent avoir connaissance des prescriptions pertinentes en matière de droit du travail maritime et des procédures d'inspection applicables spécifiées par règlement grand-ducal. Leurs connaissances et compétences concernant le respect des obligations en matière de conditions de vie, de travail et d'emploi des gens de mer doivent avoir été obtenues dans le cadre de programmes de formation reconnus par le commissaire. Les inspecteurs doivent au minimum :

1° d'une part :

a) posséder les titres nécessaires délivrés par un institut marin ou nautique et avoir une expérience utile de service en mer en tant qu'officier de bord titulaire d'un brevet STCW II/2 ou III/2 valable, sans limitation concernant la zone d'exploitation, la puissance de propulsion ou le tonnage ;
ou

b) être titulaires d'un diplôme approprié de niveau universitaire ou équivalent et avoir un titre d'inspecteur et une formation portant sur:

- i. les conditions minimales exigées des gens de mer pour travailler à bord d'un navire ;
- ii. les conditions d'emploi, de logement et de loisirs ;
- iii. l'alimentation et le service de table ;
- iv. la prévention des accidents ;
- v. la protection de la santé, les soins médicaux, le bien-être et la protection en matière de sécurité sociale ;
- vi. l'exploitation des navires ;
- vii. la conformité et la mise en place des dispositions y compris les procédures de plaintes ;
- viii. l'inspection des navires y compris les navires d'une jauge brute de moins de 500 et la certification en matière sociale ;
- ix. les inspections par l'Etat du port.

2° et, d'autre part :

a) avoir exercé pendant un an au moins les fonctions d'inspecteur en s'étant occupé soit des inspections en matière sociale et de la certification sociale conformément aux prescriptions pertinentes applicables en matière de droit du travail maritime, soit de la surveillance des activités des organismes autorisés auxquels des tâches réglementaires ont été confiées, ou

b) avoir acquis un niveau de compétence équivalent après avoir suivi pendant un an au moins une formation sur le terrain consistant à participer à des inspections en matière sociale sous la direction d'agents expérimentés.

Sont considérés comme ayant une expérience utile les inspecteurs qui ont acquis une expérience maritime d'au moins cinq ans, comprenant des périodes où ils ont exercé en mer les fonctions d'officier du service pont ou du service machines, selon le cas, ou les fonctions d'assistant d'inspecteur.

Les inspecteurs doivent pouvoir communiquer oralement et par écrit en anglais.

Est considéré comme satisfaisant aux exigences d'indépendance, l'organisme qui apporte la preuve qu'il n'est pas susceptible de se trouver en situation de dépendance par rapport au changement de gouvernement de l'État sur le territoire duquel il est situé ou de subir l'influence induite de tiers. L'organisme autorisé démontre également laisser aux inspecteurs une marge de manœuvre dans l'exécution de leurs missions, nonobstant tout lien de subordination.



(5) Tout organisme doit introduire une demande d'autorisation. Un règlement grand-ducal précise les modalités à suivre et les documents à fournir par l'organisme afin de faire la démonstration qu'il répond aux exigences posées à l'alinéa 4.

(6) Tout changement substantiel de la structure de propriété, administrative ou managériale de l'organisme autorisé doit faire l'objet d'une déclaration au commissaire, le plus tôt possible et au plus tard dans le mois qui suit cette modification.

Art. 3.4.2-2. (1) Le commissaire vérifie que l'organisme autorisé en matière sociale maintient les conditions ayant prévalu à son autorisation. Sur demande, l'organisme autorisé en matière sociale lui communique tout document démontrant que lesdites conditions demeurent respectées.

(2) Si l'organisme autorisé ne remplit plus les conditions ayant prévalu à son autorisation ou n'est plus en mesure d'accomplir sa mission, le commissaire résilie l'accord visé à l'article 3.4.2-3.

Art. 3.4.2-3. Le commissaire conclut un accord avec l'organisme autorisé, qui comporte une description détaillée des missions qui lui sont confiées. La forme de l'accord est précisée par règlement grand-ducal.

Art. 3.4.2-4. ~~L'autorisation accordée permet à l'organisme autorisé à prescrire la correction des lacunes ou des violations constatées aux prescriptions en matière de conditions de vie, de travail et d'emploi des gens de mer.~~ L'autorisation accordée en matière d'inspection autorise, au minimum, l'organisme autorisé à exiger la correction des manquements qu'il a constatés quant aux conditions de vie et de travail des gens de mer, et à effectuer des inspections à cet égard si l'État du port le lui demande.

Chapitre 3 – Certification sociale et déclaration de conformité du travail maritime

Art. 3.4.3-1. (1) Chaque navire détient à son bord un certificat de travail maritime en cours de validité et une déclaration de conformité du travail maritime tous les deux préalablement visés par le commissaire. Un règlement grand-ducal précise la forme que doivent revêtir le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime.

(2) Les navires dont la jauge brute est inférieure à 200 ne sont pas tenus à la certification sociale. Ils doivent cependant établir et détenir une déclaration de conformité du travail maritime.

(3) Nonobstant les paragraphes 1er et 2, tout navire peut également être certifié sur une base volontaire.

(4) Le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, traduits en anglais si les originaux ne sont pas en cette langue, en cours de validité, sont conservés à bord et tenus à jour. Une copie est affichée bien en vue à un endroit accessible aux gens de mer.

Art. 3.4.3-2. (1) La déclaration de conformité du travail maritime comprend deux parties :

- 1° la partie I, établie par le commissaire résume les prescriptions qui doivent être respectées au regard des conditions de vie, de travail et d'emploi des gens de mer ;
- 2° la partie II, établie par l'armateur mentionne les mesures adoptées par celui-ci pour assurer le respect continu des différentes prescriptions relatives aux conditions de vie, de travail et d'emploi



des gens de mer ainsi que les mesures proposées pour assurer une amélioration continue en ces domaines. Une fois établie, elle est certifiée par le commissaire ou un organisme autorisé.

(2) La déclaration de conformité du travail maritime est libellée en termes clairs, choisis en vue d'aider tous les intéressés, notamment les inspecteurs de l'État du pavillon, les fonctionnaires autorisés de l'État du port et les gens de mer, à vérifier que les prescriptions relatives aux conditions de vie, de travail et d'emploi sont effectivement mises en œuvre.

(3) Le résultat de toutes les inspections ou autres vérifications effectuées sur le navire et de tous défauts importants relevés par les inspecteurs, de même que la date du constat qu'il a été remédié aux défauts doivent y être consignés.

Art. 3.4.3-3. Tout navire en possession d'un certificat de travail maritime et d'une déclaration de conformité du travail maritime valables est présumé, sauf preuve contraire, avoir été dûment inspecté par un inspecteur et être en conformité avec les prescriptions applicables concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer dans la limite des éléments qui font l'objet de la certification.

Art. 3.4.3-4. Le certificat de travail maritime est valable pendant cinq ans à compter de sa date de délivrance. Le certificat de travail maritime est délivré à l'issue d'une inspection initiale visée à l'article 3.4.3-2.

Art. 3.4.3-5. (1) Sans préjudice d'autres inspections auxquelles le navire peut être soumis, tout navire certifié est obligatoirement soumis à une inspection intermédiaire, afin de vérifier la continuité de la conformité du navire. Cette inspection doit être tout aussi étendue et approfondie que les inspections effectuées en vue du renouvellement du certificat telles que prévues à l'article 3.4.3-6.

(2) L'inspection intermédiaire est effectuée entre le deuxième et le troisième anniversaire de la date d'établissement du certificat. La date anniversaire s'entend du jour et du mois de chaque année correspondant à la date d'expiration du certificat de travail maritime.

(3) A l'issue de l'inspection intermédiaire favorable, le certificat est visé par le commissaire ou un organisme autorisé.

Art. 3.4.3-6. (1) Le certificat de travail maritime peut être renouvelé par le commissaire ou un organisme autorisé dès lors qu'une nouvelle inspection a permis de vérifier que les conditions de vie, d'emploi et de travail des gens de mer à bord continuent d'être satisfaites.

(2) Par dérogation aux dispositions de l'article 3.4.3-4, la durée du certificat de travail maritime renouvelé peut excéder cinq ans si l'inspection de renouvellement a lieu dans les trois mois précédant l'échéance du certificat en cours. Dans ce cas, le nouveau certificat de travail maritime est valable à partir de la date à laquelle l'inspection en question a été effectuée, pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date d'échéance du certificat en cours.

(3) Nonobstant l'article 3.4.3-4, lorsqu'il ressort d'une inspection de renouvellement d'un certificat de travail maritime avant son échéance que le navire continue d'être conforme mais qu'un nouveau certificat ne peut pas être délivré et mis à disposition à bord immédiatement, le commissaire ou un organisme autorisé peut proroger et viser le certificat de travail maritime pour une durée n'excédant pas cinq mois à partir de la date d'échéance du certificat en cours. Le nouveau certificat de



travail maritime est valide pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir des dates prévues au paragraphe 2.

Lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu plus de trois mois avant la date d'échéance du certificat en cours, la durée du nouveau certificat de travail maritime n'excède pas cinq ans à partir de la date à laquelle l'inspection en question a eu lieu.

Art. 3.4.3-7. (1) Tous les certificats de travail maritime, y compris le certificat provisoire visé à l'article 3.4.3-10 perdent leur validité et sont retirés si :

1° les inspections prescrites aux articles 3.4.3-5, 3.4.3-6 et 3.4.3-14 ne sont pas effectuées dans les délais fixés ;

2° le certificat et la déclaration de conformité du travail maritime, lorsqu'ils doivent l'être, n'ont pas été correctement visés par le commissaire ;

3° il y a changement de pavillon ;

4° un armateur cesse d'assumer la responsabilité de l'exploitation d'un navire ;

5° des modifications importantes ont été apportées à la structure du navire ou aux équipements visés au titre 3 de la Convention du travail maritime, 2006.

(2) Dans le cas mentionné aux points 3°, 4° ou 5° du paragraphe 1er, le nouveau certificat n'est délivré que si le navire satisfait aux conditions de délivrance initiale.

Art. 3.4.3-8. (1) Le commissaire prononce, par une décision motivée, le retrait du certificat de travail maritime si des manquements ont été constatés et qu'ils constituent une infraction grave et répétée aux prescriptions applicables en matière de certification sociale ou s'ils représentent un grave danger pour la sécurité ou la santé des gens de mer.

(2) La décision est notifiée par le commissaire à l'armateur et au capitaine.

Art. 3.4.3-9. (1) Tout retrait du certificat du travail maritime, selon les articles qui précèdent, entraîne automatiquement l'interdiction de naviguer sous pavillon luxembourgeois.

(2) En cas de retrait définitif, l'armateur est tenu de retourner l'original du certificat au Commissariat aux affaires maritimes.

Art. 3.4.3-10. Le commissaire, sinon un organisme autorisé, peut délivrer un certificat de travail maritime à titre provisoire :

1° aux nouveaux navires, à la livraison ;

2° lorsqu'un navire change de pavillon ;

3° lorsqu'un armateur prend à son compte l'exploitation d'un navire qui est nouveau pour cet armateur.

Un règlement grand-ducal précise la forme que doit revêtir le certificat de travail maritime.

Art. 3.4.3-11. Le certificat de travail maritime provisoire n'est délivré qu'une fois qu'il a été établi que :

1° le navire a été inspecté, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, au regard des prescriptions énumérées à l'annexe A5-1 de la Convention du travail maritime, 2006, en tenant compte de la vérification des éléments visés aux points 3° et 4° ;



2° l'armateur a démontré au commissaire ou à l'organisme autorisé que des procédures adéquates sont mises en œuvre à bord en vue d'assurer le respect des dispositions relatives aux conditions de vie, de travail et d'emploi à bord du navire ;

3° le capitaine connaît les dispositions relatives aux conditions de vie, de travail et d'emploi à bord du navire et ses responsabilités en la matière ;

4° les informations pertinentes requises ont été présentées au commissaire ou à l'organisme autorisé en vue de l'établissement d'une déclaration de conformité du travail maritime.

Art. 3.4.3-12. La durée du certificat de travail maritime provisoire ne peut excéder six mois.

Art. 3.4.3-13. La délivrance d'une déclaration de conformité du travail maritime n'est pas requise pendant la durée de validité du certificat provisoire.

Art. 3.4.3-14. (1) La délivrance d'un certificat de travail à durée de validité ordinaire est subordonnée à la réalisation, avant la date d'échéance du certificat provisoire, d'une inspection complète telle qu'exigée pour la délivrance initiale du certificat de travail maritime telle que prévue à l'article 3.4.3-4.

(2) Le certificat provisoire ne peut pas être renouvelé et aucun nouveau certificat provisoire ne sera délivré après la période initiale de six mois mentionnée à l'article 3.4.3-12.

Chapitre 4 - Inspections et mise en œuvre

Art. 3.4.4-1. Tous les navires battant pavillon luxembourgeois, tenus ou non à l'obligation de certification, sont soumis à des inspections périodiques pour garantir que les conditions de travail et de vie des marins à bord satisfont et continuent à satisfaire aux prescriptions exigées en matière sociale.

Art. 3.4.4-2. (1) Pour les navires qui doivent être certifiés, des inspections doivent impérativement avoir lieu préalablement à la délivrance du certificat de travail maritime et à des intervalles conformes aux prescriptions du chapitre 3.

(2) Lors de l'inspection initiale, l'inspecteur effectue une inspection approfondie des conditions de vie, de travail et d'emploi. Cette inspection porte, au minimum, sur les domaines listés à l'annexe A5-I de la Convention du travail maritime, 2006.

Art. 3.4.4-3. Sans préjudice des dispositions de l'article 3.4.4-2, une inspection spéciale des logements des gens de mer à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois est organisée impérativement :

1° lors de la première immatriculation du navire ;

2° lors d'une nouvelle immatriculation ;

3° en cas de modification substantielle du logement des gens de mer à bord du navire.

Art. 3.4.4-4. Nonobstant les dispositions des articles 3.4.4-2 et 3.4.4-3, dans une ou plusieurs circonstances exposées ci-dessous, le commissaire est autorisé à prendre toutes mesures qu'il estime nécessaires, y compris à diligenter une inspection supplémentaire, sans notification préalable :

1° suite à une plainte, qui ne paraît pas manifestement infondée ;

2° suite à un accident ou à un incident grave ;



3° suite à la preuve qu'un navire ne se conforme pas aux prescriptions en matière de conditions de vie, de travail et d'emploi à bord, ou présente de sérieux manquements dans l'application des mesures énoncées dans sa déclaration de conformité du travail maritime ;

4° suite à une détention ordonnée par l'autorité compétente de l'État du port.

Art. 3.4.4-5. (1) L'inspecteur prend toutes les mesures raisonnables pour éviter de retarder ou de retenir indûment le navire pour les besoins de l'inspection.

(2) Tout inspecteur est habilité à monter à bord des navires librement et à l'improviste.

(3) Tout inspecteur est habilité à interroger le capitaine, les gens de mer ou toute autre personne, y compris l'armateur ou son représentant, sur toute question concernant l'application des prescriptions en matière de droit du travail maritime pour s'assurer que les normes sont strictement respectées.

(4) L'inspecteur prend soin de préserver les horaires de travail et de repos des gens de mer.

(5) L'inspecteur procède à tous les examens, contrôles ou enquêtes qu'il estime nécessaires pour s'assurer que les normes et prescriptions en matière de conditions de travail et de vie des gens de mer sont strictement respectées.

(6) L'inspecteur vérifie que les gens de mer ont accès au texte des dispositions légales applicables en matière de conditions de travail et de vie des gens de mer.

(7) Un règlement grand-ducal précise la procédure d'inspection.

Art. 3.4.4-6. (1) Tout inspecteur a la faculté de donner des conseils au lieu de recommander des poursuites lorsqu'il n'y a pas une infraction manifeste aux prescriptions applicables en matière de conditions de vie, de travail et d'emploi de nature à mettre en danger la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer concernés et qu'il n'existe pas d'antécédents d'infractions analogues.

(2) Dans les limites prévues à l'accord mentionné à l'article 3.4.2-3 avec l'organisme autorisé, tout inspecteur peut cumulativement ou non :

1° exiger qu'il soit pris, dans un délai imparti, toute mesure corrective appropriée, afin de remédier aux manquements constatés constituant une infraction aux prescriptions en matière de conditions de vie, de travail et d'emploi ou représentant un danger pour la sécurité, la sûreté ou la santé des gens de mer. L'injonction prescrivant des corrections sera notifiée à l'armateur ou au capitaine par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé ;

2° interdire à un navire de quitter le port et de continuer toute opération quelle qu'elle soit jusqu'à ce que les mesures nécessaires aient été prises lorsqu'il a des raisons de croire que les manquements constituent une infraction grave ou répétée aux prescriptions en matière de conditions de vie, d'emploi et de travail à bord ou représentent un grave danger pour la santé, la sécurité ou la sûreté des gens de mer. Il peut prendre à cet effet toute mesure appropriée et notamment requérir l'assistance des autorités compétentes auprès de l'État du port en vue de faire immobiliser le navire.

Art. 3.4.4-7. L'inspecteur vérifie la bonne exécution des rectifications des anomalies détectées au plus tard à l'échéance du délai imparti.



Le commissaire lève les mesures administratives prises dès qu'il obtient la preuve que les anomalies relevées ont été redressées.

Art. 3.4.4-8. Nonobstant les dispositions de l'article 3.4.4-6, paragraphe 2, point 2°, le commissaire peut autoriser le navire à se rendre au port ou au chantier naval le plus proche en vue de la correction des anomalies relevées.

Art. 3.4.4-9. Sans préjudice de l'article 3.4.4-8, tout inspecteur informe sans délai :

1° l'armateur et le capitaine des manquements constatés pouvant porter atteinte à la sûreté, la sécurité et à la santé des gens de mer ;

2° le commissaire de tout accident de travail ou de toute maladie professionnelle affectant des gens de mer.

Art. 3.4.4-10. (1) Pour toute inspection effectuée, tout inspecteur établit un rapport écrit rédigé en termes clairs et précis de manière à ne pas être sujet à interprétation. Les modalités d'établissement du rapport sont prévues par règlement grand-ducal.

(2) Le commissaire est tenu informé par l'inspecteur des conclusions de ses inspections et se voit remettre une copie du rapport qui est consigné. Le commissaire a accès à toutes les informations détenues par l'inspecteur.

(3) Une copie en langue anglaise du rapport est communiquée au capitaine du navire et une autre est affichée sur le tableau d'affichage du navire pour l'information des gens de mer.

Une copie peut également être remise aux représentants des gens de mer, s'ils en font la demande.

Art. 3.4.4-11. En vue d'une amélioration de leurs conditions de travail, les inspecteurs sont autorisés à apporter aux gens de mer qui en font la demande des informations et conseils techniques sur les moyens les plus efficaces pour donner effet aux prescriptions en matière de conditions de vie, d'emploi et de travail.

Chapitre 5 – Plaintes

~~**Art. 3.4.5-1.** Tout marin peut formuler une plainte relative au non-respect des prescriptions de la présente loi. Au sens de l'alinéa 1er, on entend par plainte : 1° une plainte introduite à bord du navire auprès des responsables à bord à savoir le capitaine ou le supérieur hiérarchique présent à bord ; ou 2° une plainte introduite auprès du commissaire.~~

(1) Tout marin peut formuler une plainte relative au non-respect des prescriptions de la présente loi.

Au sens de l'alinéa 1er, on entend par plainte :

1° une plainte introduite à bord du navire auprès des responsables à bord à savoir le capitaine ou le supérieur hiérarchique présent à bord ou auprès de l'armateur ou de son personnel à terre approprié ; ou

2° une plainte introduite auprès du commissaire qui agit en tant que médiateur informel ; ou



3° toute autre autorité extérieure appropriée.

(2) L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle auprès du commissaire comprennent l'intervention informelle d'un des agents du commissariat aux affaires maritimes auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article.

Art. 3.4.5-2. La plainte peut être directement formulée par le marin ou par toute personne physique ou morale qu'il a mandatée.

En cas de représentation, l'identité du marin n'est communiquée qu'avec son accord.

Art. 3.4.5-3. La plainte peut en tous les cas être formée par tout moyen. Elle indique, outre son objet :

- 1° les nom, prénoms et fonction de son auteur ou ceux de la personne qui la dépose en son nom ;
- 2° le nom du navire et son numéro d'immatriculation.

Art. 3.4.5-4. Tout marin reçoit de l'armateur en même temps que son contrat d'engagement maritime, un document rédigé en anglais indiquant la procédure de plainte, les coordonnées du Commissariat aux affaires maritimes et les coordonnées des autorités maritimes du pays de sa résidence. Ce document mentionne également le nom d'une ou de plusieurs personnes à bord ou à terre qui pourra, en cas de plainte, conseiller le marin à titre confidentiel et de manière impartiale et qui dispose des compétences nécessaires pour l'assister lors d'une procédure de plainte à bord.

Art. 3.4.5-5. Un règlement grand-ducal détaille les formalités et la procédure en matière de plaintes.

Art. 3.4.5-6. (1) ~~Aucune mesure préjudiciable au sens d'une rupture de la relation de travail ou d'une modification unilatérale des conditions de travail ou un acte discriminatoire quel qu'en soit l'auteur, ne peut être prise à l'encontre d'un marin ayant présenté une plainte, sauf pour motifs qui sont étrangers à cette plainte des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte. Il est dûment tenu compte des situations dans lesquelles une plainte est manifestement abusive ou calomnieuse.~~

(2) ~~Tout acte ou disposition pris à l'encontre d'un marin des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte en violation du paragraphe 1er est nul.~~

Chapitre 6 – Sanctions administratives et pénales

Art. 3.4.6-1. (1) En cas de non-respect des demandes de correction du commissaire ou des inspecteurs, endéans les délais impartis, le commissaire est en droit de prononcer une amende administrative à l'encontre de l'armateur, du capitaine, du propriétaire ou de l'employeur, ou plusieurs d'entre eux.



Le montant de l'amende administrative est fixé entre 25 et 25 000 euros.

La décision infligeant la sanction doit être motivée.

(2) La notification de l'amende s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

~~(3) L'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le Commissaire. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement. Les amendes administratives sont perçues par l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA. Le recouvrement se fait comme en matière de droits d'enregistrement.~~

~~Les amendes administratives sont acquittées dans les trente jours suivant la date de la notification de la décision. Passé ce délai, un rappel est adressé par voie recommandée. Le rappel fait courir des intérêts de retard calculés au taux légal.~~

(4) Les décisions prévues au paragraphe 1er sont susceptibles d'un recours en réformation devant le tribunal administratif.

Art. 3.4.6-2. Quiconque entrave, en connaissance de cause, les inspecteurs dans l'exercice des fonctions qui leurs sont attribuées dans le cadre du chapitre 4, est puni d'un emprisonnement de huit jours à cinq ans et d'une amende de 251 à 125 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Art. 3.4.6-3. L'armateur dont le navire quitte le port ou continue ses opérations malgré interdiction notifiée par le commissaire ou un inspecteur, est puni d'un emprisonnement de huit jours à cinq ans et d'une amende de 251 à 125 000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Est puni de la même peine, l'armateur dont le navire navigue sans certificat MLC obligatoire valide conformément à la présente section et les règlements grand-ducaux pris en son exécution.

LIVRE 4 – La protection sociale des gens de mer

Art. 4.0.0-1. Le code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

[...]

2) Lorsqu'en vertu d'un instrument bilatéral de sécurité sociale tel que visé à l'article 1er, paragraphe 3, du code de la sécurité sociale, la législation de sécurité sociale luxembourgeoise est applicable, l'armateur peut demander au commissaire une dérogation à l'affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois pour les gens de mer qui ne résident pas au Luxembourg. Lorsqu'il formule sa demande, l'armateur doit apporter la preuve qu'il existe une assurance privée adéquate répondant aux mêmes exigences que celles prévues à l'article 4.0.0-2, paragraphe ~~alinéa~~ 1er. Le commissaire ne prend sa décision qu'après consultation du ministre ayant la Sécurité sociale dans ses attributions.



Art. 4.0.0-2. (1) Sauf affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois en vertu de l'article 4.0.0-1, les armateurs de navires battant pavillon luxembourgeois doivent contracter et contribuer au financement auprès d'un établissement d'assurance agréé d'une police d'assurance privée garantissant au minimum aux personnes occupées sur leurs navires, une protection dans les branches suivantes : prestations décès, vieillesse, accident du travail, et maladies professionnelles.

Un règlement grand-ducal précise les couvertures minimales pour chacune des branches visées à l'alinéa 1^{er} du présent article.

(2) Toutefois, les armateurs sont dispensés de la souscription de l'assurance privée visée au paragraphe 1^{er} dès lors qu'ils démontrent que les gens de mer occupés sur un navire battant pavillon luxembourgeois sont affiliés au régime de sécurité sociale de leur pays de résidence en vertu de la législation de ce pays dès lors qu'il s'agit d'un État ayant ratifié la Convention du travail maritime, 2006.

[...]

Art. 8.0.0-12. Dans le cadre de la procédure administrative visée au présent livre, le ministre peut s'entourer de toutes les informations requises en vue d'apprécier si une entreprise satisfait aux exigences prévues par la présente loi et ses règlements d'exécution. Il peut notamment accéder, y compris par un système informatique direct, aux traitements de données à caractère personnel suivants :

1° le registre général des personnes physiques et morales créé par la loi du 30 mars 1979 organisant l'identification numérique des personnes physiques et morales ;

2° le fichier du Registre de commerce et des sociétés exploité en vertu de la loi du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises et modifiant certaines autres dispositions légales ;

3° le fichier du Registre des bénéficiaires effectifs exploité en vertu de la loi du 13 janvier 2019 instituant un Registre des bénéficiaires effectifs.



CHECK DE DURABILITÉ - NOHALTEGKEETSHECK



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de [Adobe Systems Incorporated](https://www.adobe.com/fr/acrobat/reader-main.aspx).

Ministre responsable :

Ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme

Projet de loi ou
amendement :

Projet de loi modifiant la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois

Le check de durabilité est un outil d'évaluation des actes législatifs par rapport à leur impact sur le développement durable. Son objectif est de donner l'occasion d'introduire des aspects relatifs au développement durable à un stade préparatoire des projets de loi. Tout en faisant avancer ce thème transversal qu'est le développement durable, il permet aussi d'assurer une plus grande cohérence politique et une meilleure qualité des textes législatifs.

1. Est-ce que le projet de loi sous rubrique a un impact sur le champ d'action (1-10) du 3^{ème} Plan national pour un développement durable (PNDD) ?
En cas de réponse négative, expliquez-en succinctement les raisons.
En cas de réponse positive sous 1., quels seront les effets positifs et/ou négatifs éventuels de cet impact ?
2. Quelles catégories de personnes seront touchées par cet impact ?
3. Quelles mesures sont envisagées afin de pouvoir atténuer les effets négatifs et comment pourront être renforcés les aspects positifs de cet impact ?

Afin de faciliter cet exercice, l'instrument du contrôle de la durabilité est accompagné par des points d'orientation – **auxquels il n'est pas besoin de réagir ou répondre mais qui servent uniquement d'orientation**, ainsi que par une documentation sur les dix champs d'actions précités.

1. Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

2. Assurer les conditions d'une population en bonne santé.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

3. Promouvoir une consommation et une production durables.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.



4. Diversifier et assurer une économie inclusive et porteuse d'avenir.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

6. Assurer une mobilité durable.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

7. Arrêter la dégradation de notre environnement et respecter les capacités des ressources naturelles.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

8. Protéger le climat, s'adapter au changement climatique et assurer une énergie durable.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

9. Contribuer, sur le plan global, à l'éradication de la pauvreté et à la cohérence des politiques pour le développement durable.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

10. Garantir des finances durables.

[Points d'orientation](#)
[Documentation](#)

Oui Non

Ce point n'entre pas dans l'objet du projet de loi.

Cette partie du formulaire est facultative - Veuillez cocher la case correspondante



En outre, et dans une optique d'enrichir davantage l'analyse apportée par le contrôle de la durabilité, il est proposé de recourir, de manière facultative, à une évaluation de l'impact des mesures sur base d'indicateurs retenus dans le PNDD. Ces indicateurs sont suivis par le STATEC.

Continuer avec l'évaluation ? Oui Non

(1) Dans le tableau, choisissez l'évaluation : **non applicable**, ou de 1 = **pas du tout probable** à 5 = **très possible**

DIRECTIVE (UE) 2019/1152 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**du 20 juin 2019****relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽²⁾,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire ⁽³⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, de même qu'à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.
- (2) Le principe n° 5 du socle européen des droits sociaux proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017 prévoit que les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation, indépendamment du type et de la durée de leur relation de travail, et que la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée; que la flexibilité nécessaire dont doivent bénéficier les employeurs pour s'adapter rapidement aux changements du contexte économique doit être assurée, dans le respect du droit et des conventions collectives; qu'il convient de favoriser des formes de travail innovantes qui garantissent des conditions de travail de qualité, ainsi que l'esprit d'entreprise et le travail indépendant, et de faciliter la mobilité professionnelle; et que les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant le recours abusif aux contrats atypiques, de même que toute période d'essai doit être d'une durée raisonnable.
- (3) Le principe n° 7 du socle européen des droits sociaux prévoit que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de leur période d'emploi, de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail, y compris pour ce qui est de la période d'essai; qu'avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'en connaître les raisons et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis; et qu'ils disposent d'un droit d'accès à des mécanismes de règlement des litiges efficaces et impartiaux et, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

⁽¹⁾ JO C 283 du 10.8.2018, p. 39.

⁽²⁾ JO C 387 du 25.10.2018, p. 53.

⁽³⁾ Position du Parlement européen du 16 avril 2019 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 13 juin 2019.

- (4) Depuis l'adoption de la directive 91/533/CEE du Conseil ⁽⁴⁾, les marchés du travail ont connu de profondes mutations dues à l'évolution démographique et à la dématérialisation de l'économie aboutissant à l'émergence de nouvelles formes d'emploi qui ont renforcé l'innovation, la création d'emplois et la croissance du marché du travail. Certaines nouvelles formes d'emploi sont bien moins prévisibles que les relations de travail traditionnelles, ce qui est source d'incertitude quant aux droits applicables et à la protection sociale des travailleurs concernés. Dans ce monde du travail en évolution, il est donc de plus en plus nécessaire que les travailleurs soient pleinement informés de leurs conditions de travail essentielles, ces informations devant être données en temps utile et par écrit sous une forme aisément accessible aux travailleurs. Afin d'encadrer correctement le développement de nouvelles formes d'emploi, les travailleurs de l'Union devraient également bénéficier d'un certain nombre de nouveaux droits minimaux destinés à favoriser la sécurité et la prévisibilité dans les relations de travail, tout en assurant une convergence vers le haut entre les États membres et en préservant la capacité d'adaptation du marché du travail.
- (5) En application de la directive 91/533/CEE, la majorité des travailleurs dans l'Union ont le droit de recevoir une information écrite sur leurs conditions de travail. La directive 91/533/CEE ne s'applique toutefois pas à l'ensemble des travailleurs dans l'Union. De plus, des lacunes en matière de protection sont apparues pour de nouvelles formes d'emploi qui ont vu le jour à la suite de l'évolution du marché du travail depuis 1991.
- (6) Des exigences minimales concernant l'information sur les éléments essentiels de la relation de travail et les conditions de travail applicables à tout travailleur devraient donc être établies au niveau de l'Union afin de garantir à tous les travailleurs dans l'Union un niveau adéquat de transparence et de prévisibilité en ce qui concerne leurs conditions de travail tout en laissant suffisamment de souplesse aux emplois atypiques pour qu'ils continuent de présenter des avantages pour les travailleurs et les employeurs.
- (7) La Commission a mené auprès des partenaires sociaux, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une consultation en deux phases portant sur l'amélioration de la portée et de l'efficacité de la directive 91/533/CEE et l'élargissement du périmètre de ses objectifs afin d'instaurer de nouveaux droits pour les travailleurs. À l'issue de ce processus, il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Cependant, comme cela a été confirmé par les résultats des consultations publiques ouvertes réalisées en vue de recueillir les avis de diverses parties prenantes et de citoyens, il est important de prendre des mesures au niveau de l'Union dans ce domaine en modernisant le cadre juridique actuel et en l'adaptant aux évolutions.
- (8) Dans sa jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée «Cour de justice») a établi des critères appropriés pour déterminer le statut d'un travailleur ⁽⁵⁾. L'interprétation que donne la Cour de justice de ces critères devrait être prise en compte dans la mise en œuvre de la présente directive. Pour autant qu'ils remplissent ces critères, les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des «chèques», les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis pourraient entrer dans le champ d'application de la présente directive. Les travailleurs réellement indépendants ne devraient pas relever du champ d'application de la présente directive car ils ne remplissent pas ces critères. L'abus du statut de travailleur indépendant, au sens du droit national, à l'échelon national ou dans des situations transfrontières, est une forme de travail faussement déclaré qui est fréquemment associée au travail non déclaré. Il y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales. Ces personnes devraient relever du champ d'application de la présente directive. La détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation.

⁽⁴⁾ Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

⁽⁵⁾ Arrêt de la Cour de justice du 3 juillet 1986, Deborah Lawrie-Blum contre Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 octobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère contre Premier ministre e.a., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 juillet 2015, Ender Balkaya contre Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media contre Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH contre Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Les États membres devraient avoir la possibilité de prévoir, lorsque des motifs objectifs le justifient, que certaines dispositions de la présente directive ne s'appliquent pas à certaines catégories de fonctionnaires, aux services publics d'urgence, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux enquêteurs ou aux autres services chargés de l'application de la loi, compte tenu de la nature spécifique des missions qui leur incombent ou de leurs conditions de travail.
- (10) Les exigences énoncées dans la présente directive en ce qui concerne les questions suivantes ne devraient pas s'appliquer aux gens de mer et aux pêcheurs compte tenu des spécificités de leurs conditions d'emploi: l'emploi parallèle, lorsqu'il est incompatible avec le travail accompli à bord de navires ou de navires de pêche, la prévisibilité minimale du travail, l'envoi de travailleurs dans un autre État membre ou dans un pays tiers, la transition vers une autre forme d'emploi, et la fourniture d'informations sur l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales. Aux fins de la présente directive, les gens de mer et les pêcheurs, tels qu'ils sont définis, respectivement, dans les directives 2009/13/CE ⁽⁶⁾ et (UE) 2017/159 ⁽⁷⁾ du Conseil, devraient être considérés comme travaillant dans l'Union lorsqu'ils travaillent à bord de navires ou de navires de pêche enregistrés dans un État membre ou battant le pavillon d'un État membre.
- (11) Au vu du nombre croissant de travailleurs exclus du champ d'application de la directive 91/533/CEE en raison d'exclusions décidées par les États membres en vertu de l'article 1^{er} de ladite directive, il est nécessaire de remplacer ces exclusions par une possibilité pour les États membres de ne pas appliquer les dispositions de la présente directive à une relation de travail avec des heures de travail prédéterminées et effectuées qui s'élèvent en moyenne à un maximum de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives. Le calcul de ces heures devrait inclure tout le temps réellement travaillé pour un employeur, tel que les heures supplémentaires ou les travaux complémentaires à ceux qui sont garantis ou prévus dans le contrat ou la relation de travail. Dès qu'un travailleur franchit ce seuil, les dispositions de la présente directive s'appliquent à lui, indépendamment du nombre d'heures qu'il a travaillées par la suite ou du nombre d'heures de travail prévues dans le contrat de travail.
- (12) Les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une durée de travail garantie, y compris les travailleurs «zéro heure» ou titulaires de certains contrats à la demande, sont dans une situation particulièrement vulnérable. Il convient par conséquent que les dispositions de la présente directive leur soient applicables, quel que soit le nombre d'heures de travail effectif.
- (13) Plusieurs personnes physiques ou morales ou autres entités peuvent, en pratique, assumer les fonctions et responsabilités d'un employeur. Les États membres devraient rester libres de déterminer plus précisément les personnes qui sont considérées comme entièrement ou partiellement responsables de l'exécution des obligations que la présente directive impose aux employeurs, pour autant que toutes ces obligations soient remplies. Les États membres devraient également pouvoir décider que tout ou partie de ces obligations sont confiées à une personne physique ou morale qui n'est pas partie au contrat de travail ou à la relation de travail.
- (14) Les États membres devraient pouvoir établir des règles spécifiques pour exonérer les particuliers agissant en qualité d'employeurs de travailleurs domestiques dans un ménage de l'obligation prévue dans la présente directive en ce qui concerne les questions suivantes: examiner les demandes de transition vers différents types d'emploi et y répondre, fournir une formation obligatoire gratuite, et prévoir des mécanismes de recours reposant sur des présomptions favorables en cas d'informations manquantes dans les documents à fournir au travailleur au titre de la présente directive.
- (15) La directive 91/533/CEE a introduit une liste d'éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail sur lesquels les travailleurs doivent être informés par écrit. Il convient d'adapter cette liste, qui peut être complétée par les États membres, afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail, en particulier l'augmentation des formes d'emploi atypiques.
- (16) Lorsque le travailleur n'a pas de lieu de travail fixe ou principal, il devrait recevoir des informations sur les éventuelles modalités de déplacement entre les lieux de travail.

⁽⁶⁾ Directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE (JO L 124 du 20.5.2009, p. 30).

⁽⁷⁾ Directive (UE) 2017/159 du Conseil du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche) (JO L 25 du 31.1.2017, p. 12).

- (17) Les informations sur les droits en matière de formation fournies par l'employeur devraient pouvoir prendre la forme d'informations comportant, le cas échéant, le nombre de jours de formation auxquels a droit le travailleur par an et d'informations concernant la politique générale de formation de l'entreprise.
- (18) Il convient que les informations relatives à la procédure à suivre par l'employeur et le travailleur en cas de cessation de la relation de travail précisent le délai d'introduction d'un recours contre le licenciement.
- (19) Les informations sur le temps de travail devraient être cohérentes avec la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁸⁾ et comporter des informations sur les temps de pause, le repos journalier et hebdomadaire et la durée du congé payé, garantissant ainsi la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.
- (20) Les informations à fournir sur la rémunération devraient inclure tous les éléments de la rémunération indiqués séparément, y compris, le cas échéant, les contributions en espèces ou en nature, les paiements d'heures supplémentaires, les primes et autres allocations, reçus directement ou indirectement par le travailleur en lien avec son travail. La communication de ces informations devrait se faire sans préjudice de la liberté, pour les employeurs, de prévoir des éléments de rémunération complémentaires, comme des paiements ponctuels. Le fait que des éléments de rémunération dus en vertu de la loi ou d'une convention collective n'aient pas été inclus dans ces informations ne saurait constituer un motif de ne pas les fournir au travailleur.
- (21) S'il n'est pas possible d'indiquer un horaire de travail fixe en raison de la nature de l'emploi, comme dans le cas d'un contrat à la demande, les employeurs devraient informer les travailleurs des modalités d'établissement de leurs horaires de travail, y compris les plages horaires durant lesquelles ils peuvent être appelés à travailler et le délai de prévenance minimal dont ils doivent bénéficier avant le début d'une tâche.
- (22) Les informations concernant les systèmes de sécurité sociale devraient inclure des informations sur l'identité des organismes de sécurité sociale recevant les cotisations de sécurité sociale, le cas échéant, en ce qui concerne les prestations de maladie, de maternité, de paternité et parentales, les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, de vieillesse, d'invalidité, de survivant, de chômage, de pré-retraite et familiales. Les employeurs ne devraient pas être tenus de fournir ces informations lorsque le travailleur choisit l'organisme de sécurité sociale. Les informations sur la protection sociale fournie par l'employeur devraient inclure la couverture éventuelle par des régimes de pension complémentaire au sens de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁹⁾ et de la directive 98/49/CE du Conseil ⁽¹⁰⁾.
- (23) Les travailleurs devraient avoir le droit d'être informés par écrit de leurs droits et obligations résultant de la relation de travail à leur entrée en fonction. Les informations de base devraient donc leur parvenir dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai d'une semaine calendaire à compter de leur premier jour de travail. Le reste des informations devrait leur parvenir dans un délai d'un mois à compter de leur premier jour de travail. Le premier jour de travail devrait être entendu comme le début effectif de l'exécution du travail par le travailleur dans le cadre de la relation de travail. Les États membres devraient faire en sorte que les employeurs fournissent les informations pertinentes sur la relation de travail avant la fin de la durée initialement convenue du contrat.
- (24) Eu égard à l'utilisation croissante des outils de communication numériques, les informations qui doivent être fournies par écrit en vertu de la présente directive peuvent l'être sous forme électronique.
- (25) Afin d'aider les employeurs à fournir les informations dans les délais, les États membres devraient être en mesure de fournir des modèles au niveau national, incluant des informations utiles et suffisamment détaillées sur le cadre juridique applicable. Ces modèles pourraient être développés davantage au niveau sectoriel ou local, par les autorités nationales et les partenaires sociaux. La Commission aidera les États membres à élaborer des modèles et à les diffuser largement, selon les besoins.

⁽⁸⁾ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9).

⁽⁹⁾ Directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire (JO L 128 du 30.4.2014, p. 1).

⁽¹⁰⁾ Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 209 du 25.7.1998, p. 46).

- (26) Les travailleurs envoyés à l'étranger devraient recevoir des informations complémentaires spécifiques à leur situation. Pour des missions de travail successives dans plusieurs États membres ou pays tiers, des informations pour plusieurs missions devraient pouvoir être reçues avant le premier départ et modifiées ultérieurement en cas de changement. Les travailleurs qui sont considérés comme des travailleurs détachés au sens de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽¹¹⁾ devraient également être informés du site internet national unique mis en place par l'État membre d'accueil, où ils peuvent trouver des informations utiles sur les conditions de travail applicables à leur situation. À moins que les États membres n'en disposent autrement, ces obligations s'appliquent si la durée de la période de travail à l'étranger est supérieure à quatre semaines consécutives.
- (27) Les périodes d'essai permettent aux parties à la relation de travail de vérifier que les travailleurs et les postes pour lesquels ils ont été engagés sont compatibles, et de fournir aux travailleurs un accompagnement. Toute arrivée sur le marché du travail ou toute transition vers un nouveau poste ne devrait pas s'accompagner d'une longue période d'insécurité. Comme cela est établi dans le socle européen des droits sociaux, les périodes d'essai devraient avoir une durée raisonnable.
- (28) Un grand nombre d'États membres ont fixé une durée maximale générale pour les périodes d'essai comprise entre trois et six mois, ce qui devrait être considéré comme raisonnable. Il devrait être possible de prévoir, à titre exceptionnel, que les périodes d'essai soient supérieures à six mois lorsque cela est justifié par la nature de l'activité, comme l'exercice d'une fonction managériale, de direction ou d'un poste dans le service public, ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur, comme dans le cadre de mesures spécifiques visant à favoriser un emploi stable notamment pour les jeunes travailleurs. Il devrait également être possible que les périodes d'essai soient prolongées de manière correspondante dans les cas où le travailleur a été absent du travail durant la période d'essai, par exemple pour motif de santé ou de congés, afin de permettre à l'employeur d'évaluer si le travailleur est apte à exécuter la tâche en question. En cas de relations de travail à durée déterminée de moins de douze mois, les États membres devraient veiller à ce que la durée de la période d'essai soit appropriée et proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. Lorsque le droit national ou la pratique nationale le prévoit, les travailleurs devraient pouvoir accumuler des droits en matière d'emploi pendant la période d'essai.
- (29) Un employeur ne devrait pas interdire à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, ni le désavantager pour l'avoir fait. Il devrait être possible pour les États membres de fixer les conditions d'utilisation des restrictions pour incompatibilité, entendues comme le fait de restreindre les possibilités de travailler pour d'autres employeurs, sur la base de motifs objectifs, tels que la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, y compris en limitant le temps de travail, la protection du secret des affaires, l'intégrité du service public ou la prévention des conflits d'intérêts.
- (30) Les travailleurs dont le rythme de travail est totalement ou majoritairement imprévisible devraient bénéficier d'un niveau minimal de prévisibilité lorsque l'horaire de travail est principalement déterminé par l'employeur, que ce soit directement, par l'attribution de tâches au travailleur par exemple, ou indirectement, par l'obligation pour le travailleur de répondre aux demandes des clients, par exemple.
- (31) Les heures et jours de référence, qui doivent être entendus comme les plages horaires durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur, devraient être établis par écrit au début de la relation de travail.
- (32) Un délai de prévenance minimal raisonnable, qui doit être entendu comme le laps de temps s'écoulant entre le moment où un travailleur est informé d'une nouvelle tâche et le moment où cette tâche commence, constitue un autre élément nécessaire à la prévisibilité du travail pour les relations de travail comportant un rythme de travail totalement ou majoritairement imprévisible. La durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins du secteur concerné, tout en assurant la protection adéquate des travailleurs. Le délai de prévenance minimal s'applique sans préjudice de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽¹²⁾.
- (33) Les travailleurs devraient avoir la possibilité de refuser une tâche si celle-ci arrive en dehors des heures et jours de référence ou s'ils n'ont pas été informés de la tâche conformément au délai de prévenance minimal, sans avoir à subir de conséquences défavorables du fait de ce refus. Les travailleurs devraient également avoir la possibilité d'accepter cette tâche s'ils le souhaitent.

⁽¹¹⁾ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).

⁽¹²⁾ Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier (JO L 80 du 23.3.2002, p. 35).

- (34) Lorsqu'un travailleur dont le rythme de travail est totalement ou majoritairement imprévisible accepte d'entreprendre une tâche spécifique confiée par son employeur, il devrait être en mesure de s'organiser en conséquence. Le travailleur devrait être protégé contre les pertes de revenus résultant de l'annulation tardive d'une tâche convenue au moyen d'une compensation adéquate.
- (35) Les contrats à la demande ou les contrats de travail similaires, y compris les contrats «zéro heure», en vertu desquels l'employeur dispose d'une grande flexibilité pour appeler le travailleur selon les besoins, sont particulièrement imprévisibles pour le travailleur. Les États membres qui autorisent de tels contrats devraient veiller à mettre en place des mesures efficaces pour empêcher leur utilisation abusive. Il pourrait s'agir par exemple de limiter l'utilisation et la durée de ces contrats, d'adopter le principe de la présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail ou d'une relation de travail avec un nombre garanti d'heures rémunérées sur la base des heures travaillées au cours d'une période de référence antérieure, ou de toute autre mesure équivalente permettant d'empêcher les pratiques abusives.
- (36) Lorsque les employeurs ont la possibilité de proposer des contrats de travail à temps plein ou à durée indéterminée aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, une transition vers des formes d'emploi plus sûres devrait être encouragée, conformément aux principes du socle européen des droits sociaux. Les travailleurs devraient pouvoir demander une autre forme d'emploi plus sûre et plus prévisible lorsqu'elle existe, et recevoir de l'employeur une réponse écrite motivée, qui prend en compte les besoins de l'employeur et du travailleur. Les États membres devraient avoir la possibilité de limiter la fréquence de telles demandes. La présente directive ne devrait pas empêcher les États membres de considérer que les postes de la fonction publique accessibles sur concours ne peuvent pas être attribués sur simple demande du travailleur et n'entrent donc pas dans le champ d'application du droit de demander une forme d'emploi présentant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.
- (37) Si les employeurs sont tenus par le droit national ou européen ou par des conventions collectives de fournir une formation aux travailleurs pour l'exécution du travail pour lequel ils sont engagés, il est important de veiller à ce que cette formation soit fournie de manière égale et non discriminatoire à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs exerçant une forme d'emploi atypique. Les coûts afférents à cette formation ne devraient pas être à la charge du travailleur, ni retenus ou déduits de sa rémunération. Cette formation devrait être considérée comme du temps travaillé et être effectuée si possible pendant les heures de travail. Cette obligation ne s'applique pas à la formation professionnelle ou à la formation que doivent suivre les travailleurs pour obtenir, conserver ou renouveler une qualification professionnelle à moins que l'employeur soit tenu de l'assurer, au titre du droit national ou de l'Union ou d'une convention collective. Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre les pratiques abusives en matière de formation.
- (38) Il convient de respecter l'autonomie des partenaires sociaux et leur rôle en tant que représentants des travailleurs et des employeurs. Les partenaires sociaux devraient donc avoir la possibilité de considérer que, dans des secteurs ou des situations spécifiques, des dispositions différentes sont plus appropriées, en vue de la réalisation de l'objectif de la présente directive, que certaines normes minimales prévues par celle-ci. Les États membres devraient par conséquent pouvoir autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui s'écartent de certaines dispositions figurant dans la présente directive, pour autant que cela n'abaisse pas le niveau global de protection des travailleurs.
- (39) La consultation publique menée sur le socle européen des droits sociaux a montré la nécessité de renforcer le contrôle de l'application du droit du travail de l'Union afin d'assurer son efficacité. L'évaluation de la directive 91/533/CEE menée dans le cadre du programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT) de la Commission a confirmé que des mécanismes d'exécution renforcés pourraient améliorer la bonne application du droit du travail de l'Union. La consultation a montré que des systèmes de recours fondés uniquement sur des actions en dommages-intérêts sont moins efficaces que des systèmes prévoyant également des sanctions, telles que le paiement de montants forfaitaires ou la perte de permis, pour les employeurs qui omettraient de délivrer la déclaration écrite. Elle a également révélé que les travailleurs demandent rarement réparation au cours de la relation de travail, ce qui met en péril l'objectif de la communication de la déclaration écrite, qui est de garantir que les travailleurs sont informés des caractéristiques essentielles de la relation de travail. Il est dès lors nécessaire de prévoir des dispositions d'exécution garantissant l'utilisation de présomptions favorables lorsque des informations sur la relation de travail ne sont pas communiquées, ou d'une procédure dans le cadre de laquelle l'employeur peut être tenu de fournir les informations manquantes et peut se voir infliger des sanctions s'il ne le fait pas, ou les deux. Parmi les présomptions favorables en cas d'informations manquantes pourrait figurer le fait que le travailleur se trouve dans une relation de travail à durée indéterminée, qu'il n'y a pas de période d'essai et que le travailleur occupe un poste à temps plein. Le recours pourrait faire l'objet d'une procédure par laquelle l'employeur est informé, par le travailleur, par un tiers tel qu'un représentant du travailleur ou par une autre autorité ou entité compétente, qu'il manque des informations et qu'il est tenu de fournir des informations complètes et correctes dans les meilleurs délais.

- (40) Un vaste système de dispositions d'application de l'acquis social dans l'Union a été adopté depuis la directive 91/533/CEE, notamment pour ce qui concerne l'égalité de traitement, dont des éléments devraient s'appliquer à la présente directive afin de garantir que les travailleurs ont accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial, tel qu'une juridiction civile ou du travail, et qu'ils bénéficient d'un droit de recours, pouvant être assorti d'une compensation adéquate, comme le prévoit le principe n° 7 du socle européen des droits sociaux.
- (41) En particulier, en raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, les travailleurs devraient continuer à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation de travail ayant donné lieu à une violation présumée des droits du travailleur au titre de la présente directive.
- (42) La mise en œuvre effective de la présente directive requiert une protection judiciaire et administrative adéquate contre tout traitement défavorable en réaction à une tentative d'exercer les droits prévus au titre de la présente directive, à toute réclamation auprès de l'employeur ou à toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter la présente directive.
- (43) Les travailleurs exerçant les droits prévus par la présente directive devraient bénéficier d'une protection contre un licenciement ou un préjudice équivalent (travailleur à la demande à qui l'on ne confie plus de tâches, par exemple), ou contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement, au motif qu'ils ont cherché à exercer ces droits. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont subi un préjudice équivalent pour un tel motif, les travailleurs et les autorités ou organismes compétents devraient pouvoir exiger de l'employeur qu'il justifie dûment le licenciement ou la mesure équivalente.
- (44) Il devrait incomber aux employeurs de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement ou préjudice équivalent au motif que les travailleurs ont exercé leurs droits prévus par la présente directive lorsque les travailleurs établissent, devant une juridiction ou autre autorité ou organisme compétent, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent pour ce motif. Il devrait être possible pour les États membres de ne pas appliquer cette règle dans les procédures dans lesquelles il appartiendrait à une juridiction ou autre autorité ou organisme compétent d'instruire les faits, en particulier pour les régimes dans lesquels le licenciement doit être préalablement approuvé par l'autorité ou l'organisme concerné.
- (45) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive. Il peut s'agir de sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'une compensation, ainsi que d'autres types de sanctions.
- (46) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres mais peut, en raison de la nécessité d'établir des exigences minimales communes, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (47) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intacte la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans le droit national ou de l'Union en vigueur dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive. En particulier, elle ne devrait pas servir à l'introduction de contrats de travail «zéro heure» ou de type similaire.
- (48) Dans la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises. Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les petites et moyennes entreprises afin de veiller à ce que ces entreprises ne subissent pas de conséquences disproportionnées et en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative, et à publier les résultats de ces évaluations.

- (49) Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive. Ils prennent en outre les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre des dispositions de la présente directive conformément au droit national et à la pratique nationale.
- (50) Les États membres devraient prendre toute mesure appropriée pour assurer le respect des obligations découlant de la présente directive, en effectuant par exemple des inspections, le cas échéant.
- (51) Compte tenu des modifications substantielles introduites par la présente directive pour ce qui concerne l'objectif poursuivi, le champ d'application et le contenu de la directive 91/533/CEE, il n'est pas opportun de modifier ladite directive. Il convient donc d'abroger la directive 91/533/CEE.
- (52) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs ⁽¹³⁾, les États membres se sont engagés à joindre à la notification de leurs mesures de transposition, dans les cas où cela se justifie, un ou plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objectif, objet et champ d'application

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail.
2. La présente directive établit des droits minimaux qui s'appliquent à tous les travailleurs dans l'Union qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
3. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues par la présente directive aux travailleurs ayant une relation de travail dans laquelle leur temps de travail prédéterminé et réel est inférieur ou égal à une moyenne de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives. Le temps de travail effectué pour tous les employeurs formant la même entreprise, le même groupe ou la même entité ou appartenant à la même entreprise, au même groupe ou à la même entité est comptabilisé pour cette moyenne de trois heures.
4. Le paragraphe 3 ne s'applique pas à une relation de travail dans laquelle aucun volume garanti de travail rémunéré n'est prédéterminé avant le début de l'activité.

⁽¹³⁾ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

5. Les États membres peuvent déterminer quelles personnes sont responsables de l'exécution des obligations imposées aux employeurs par la présente directive, pour autant que toutes ces obligations soient remplies. Ils peuvent également décider que tout ou partie de ces obligations doivent être confiées à une personne physique ou morale qui n'est pas partie à la relation de travail.

Le présent paragraphe s'entend sans préjudice de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁴⁾.

6. Les États membres peuvent prévoir, en s'appuyant sur des motifs objectifs, que les dispositions du chapitre III ne doivent pas s'appliquer aux fonctionnaires, aux services d'urgence publics, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux enquêteurs ou aux autres services chargés de l'application de la loi.

7. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues aux articles 12 et 13 et à l'article 15, paragraphe 1, point a), aux personnes physiques appartenant à des ménages qui agissent en qualité d'employeurs lorsque le travail est effectué pour ces ménages.

8. Le chapitre II de la présente directive s'applique aux gens de mer et aux pêcheurs sans préjudice, respectivement, des directives 2009/13/CE et (UE) 2017/159. Les obligations prévues à l'article 4, paragraphe 2, points m) et o), et aux articles 7, 9, 10 et 12 ne s'appliquent pas aux gens de mer ou aux pêcheurs.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «horaire de travail»: l'horaire déterminant les heures et les jours auxquels débute et se termine l'exécution du travail;
- b) «heures et jours de référence»: les plages horaires de jours déterminés durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur;
- c) «rythme de travail»: la forme d'organisation du temps de travail et sa répartition selon un certain rythme déterminé par l'employeur.

Article 3

Communication d'informations

L'employeur communique par écrit à chaque travailleur les informations requises en vertu de la présente directive. Ces informations sont communiquées et transmises sur papier ou, à condition que le travailleur y ait accès, qu'elles puissent être enregistrées et imprimées, et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception, sous format électronique.

⁽¹⁴⁾ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

CHAPITRE II

INFORMATIONS SUR LA RELATION DE TRAVAIL

Article 4

Obligation d'information

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail.
2. Les informations visées au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants:
 - a) l'identité des parties à la relation de travail;
 - b) le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
 - c) soit:
 - i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le travailleur est employé; soit
 - ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail;
 - d) la date de début de la relation de travail;
 - e) dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;
 - f) dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est;
 - g) la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant;
 - h) le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant;
 - i) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
 - j) en cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le travailleur, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
 - k) la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
 - l) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement prévisible, la durée de la journée ou semaine de travail normale du travailleur et toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe;

- m) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur informe le travailleur de ce qui suit:
- i) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties;
 - ii) les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler;
 - iii) le délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche, visé à l'article 10, paragraphe 3;
- n) toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues;
- o) lorsque cela incombe à l'employeur, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur.
3. Les informations visées au paragraphe 2, points g) à l) et point o), peuvent, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant ces points.

Article 5

Délais et moyens d'information

1. Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'article 4, paragraphe 2, points a) à e), g), k), l) et m), sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Les autres informations visées à l'article 4, paragraphe 2, sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un document dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.
2. Les États membres peuvent élaborer des documents types et des modèles pour les documents visés au paragraphe 1 et les mettre à la disposition du travailleur et de l'employeur, notamment sur un site internet national officiel unique ou par d'autres moyens appropriés.
3. Les États membres veillent à ce que les informations relatives aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives d'application générale régissant le cadre juridique applicable qui doivent être communiquées par les employeurs soient mises gratuitement à la disposition de tous, d'une manière claire, transparente, complète et facilement accessible, à distance et par voie électronique, y compris par l'intermédiaire des portails en ligne.

Article 6

Modification de la relation de travail

1. Les États membres veillent à ce que toute modification apportée aux éléments de la relation de travail visés à l'article 4, paragraphe 2, ainsi qu'aux informations complémentaires pour les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers visées à l'article 7 soit communiquée par l'employeur au travailleur sous la forme d'un document dans les plus brefs délais et au plus tard à la date à laquelle elle prend effet.

2. Le document visé au paragraphe 1 ne s'applique pas aux modifications qui traduisent simplement une modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles font référence les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, et, le cas échéant, à l'article 7.

Article 7

Informations supplémentaires pour les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers

1. Lorsqu'un travailleur est appelé à travailler dans un État membre ou un pays tiers autre que l'État membre dans lequel il travaille habituellement, les États membres veillent à ce que l'employeur lui communique avant qu'il ne parte les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, lesquels doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes:

- a) le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;
- b) la devise servant au paiement de la rémunération;
- c) le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches;
- d) des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du travailleur.

2. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur détaché relevant de la directive 96/71/CE soit en outre informé:

- a) de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil;
- b) le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- c) du lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁵⁾.

3. Les informations visées au paragraphe 1, point b), et au paragraphe 2, point a), peuvent, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions spécifiques des actes législatifs, réglementaires, administratifs ou statutaires ou aux conventions collectives régissant ces informations.

4. À moins que les États membres n'en disposent autrement, les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas si la durée de chaque période de travail en dehors de l'État membre dans lequel le travailleur travaille habituellement est de quatre semaines consécutives ou moins.

CHAPITRE III

EXIGENCES MINIMALES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 8

Durée maximale d'une période d'essai

1. Les États membres veillent à ce que, lorsque la relation de travail fait l'objet d'une période d'essai telle qu'elle est définie dans le droit national ou la pratique nationale, cette période n'excède pas six mois.

2. En cas de relation de travail à durée déterminée, les États membres veillent à ce que la durée de la période d'essai soit proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. En cas de reconduction d'un contrat pour les mêmes fonctions et tâches, la relation de travail n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai.

⁽¹⁵⁾ Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).

3. Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur. Lorsque le travailleur a été absent durant la période d'essai, les États membres peuvent prévoir la possibilité de prolonger cette période d'essai pour une période correspondant à la durée de l'absence.

Article 9

Emploi parallèle

1. Les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, et qu'il ne le soumette pas à un traitement défavorable pour cette raison.

2. Les États membres peuvent fixer des conditions relatives aux recours par les employeurs à des restrictions pour incompatibilité pour des motifs objectifs, tels que la santé et la sécurité, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflits d'intérêts.

Article 10

Prévisibilité minimale du travail

1. Les États membres veillent à ce que, lorsque le rythme de travail d'un travailleur est entièrement ou majoritairement imprévisible, celui-ci ne puisse être obligé de travailler par l'employeur que si les deux conditions suivantes sont remplies:

- a) le travail s'effectue durant des heures et jours de référence prédéterminés tels qu'ils sont visés à l'article 4, paragraphe 2, point m) ii); et
- b) le travailleur est prévenu par son employeur d'une tâche avec un délai de prévenance raisonnable, établi conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, et visé à l'article 4, paragraphe 2, point m) iii).

2. Dès lors que l'une des deux exigences fixées au paragraphe 1 n'est pas remplie, le travailleur a le droit de refuser une tâche sans s'exposer à des conséquences défavorables.

3. Lorsqu'ils autorisent un employeur à annuler une tâche sans compensation, les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, pour garantir que, si l'employeur annule, après l'expiration d'un délai raisonnable donné, la tâche déjà convenue avec le travailleur, celui-ci ait droit à une compensation.

4. Les États membres peuvent fixer les modalités d'application du présent article, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales.

Article 11

Mesures complémentaires pour les contrats à la demande

Lorsque les États membres autorisent le recours à des contrats à la demande ou à des contrats de travail similaires, ils prennent une ou plusieurs des mesures suivantes pour éviter les pratiques abusives:

- a) limitation du recours et de la durée des contrats de travail à la demande ou similaires;
- b) présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée;

c) autres mesures équivalentes permettant d'éviter efficacement les pratiques abusives.

Les États membres informent la Commission de ces mesures.

Article 12

Transition vers une autre forme d'emploi

1. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur travaillant depuis au moins six mois au service du même employeur, ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, puisse demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et recevoir une réponse motivée par écrit. Les États membres peuvent limiter la fréquence des demandes qui déclenchent l'obligation au titre du présent article.

2. Les États membres veillent à ce que l'employeur fournisse la réponse motivée par écrit visée au paragraphe 1 dans un délai d'un mois à compter de la demande. En ce qui concerne les personnes physiques agissant en qualité d'employeurs et les micro, petites ou moyennes entreprises, les États membres peuvent prévoir que ce délai soit porté à trois mois au maximum et permettre qu'une réponse orale soit donnée à une demande ultérieure similaire présentée par le même travailleur si la justification de la réponse en ce qui concerne la situation du travailleur demeure inchangée.

Article 13

Formation obligatoire

Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.

Article 14

Conventions collectives

Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives, conformément au droit national ou à la pratique nationale, qui, tout en respectant la protection globale des travailleurs, établissent des modalités concernant les conditions de travail des travailleurs qui diffèrent de celles visées aux articles 8 à 13.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS HORIZONTALES

Article 15

Présomptions légales et mécanisme de règlement rapide

1. Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un travailleur n'a pas reçu dans le délai prescrit tout ou partie des documents visés à l'article 5, paragraphe 1, ou à l'article 6, au moins l'un des mécanismes suivants s'applique:

- a) le travailleur bénéficie de présomptions favorables définies par l'État membre, que les employeurs ont la possibilité de réfuter;
- b) le travailleur a la possibilité d'introduire une plainte auprès d'une autorité ou d'un organisme compétent et de disposer d'une voie de recours adéquate en temps utile et de manière efficace.

2. Les États membres peuvent prévoir que l'application des présomptions et des mécanismes visés au paragraphe 1 est subordonnée à la notification à l'employeur et à sa défaillance à fournir les informations manquantes en temps utile.

*Article 16***Droit de recours**

Les États membres veillent à ce que les travailleurs, y compris ceux dont la relation de travail a pris fin, aient accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive.

*Article 17***Protection contre le traitement ou les conséquences défavorables**

Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, de tout traitement défavorable par l'employeur ou de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.

*Article 18***Protection contre le licenciement et charge de la preuve**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement, au motif que ces travailleurs ont exercé les droits prévus par la présente directive.
2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent au motif qu'ils ont exercé les droits prévus par la présente directive peuvent demander à leur employeur de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. L'employeur fournit ces motifs par écrit.
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs visés au paragraphe 2 établissent, devant une juridiction ou un autre organisme ou autorité compétent, des faits laissant présumer qu'un tel licenciement ou des mesures équivalentes a eu lieu, il appartienne à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs que ceux visés au paragraphe 1.
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter des règles de la preuve plus favorables aux travailleurs.
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'autre autorité ou organisme compétent.
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.

*Article 19***Sanctions**

Les États membres établissent les règles en matière de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales découlant de la présente directive ou aux dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS FINALES*Article 20***Non-régression et dispositions plus favorables**

1. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.

2. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs.

3. La présente directive s'applique sans préjudice de tous les autres droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.

Article 21

Transposition et mise en œuvre

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 1^{er} août 2022. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les États membres adoptent les mesures visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

4. Les États membres, conformément à leur droit national et à leur pratique nationale, prennent les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive.

5. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de la mise en œuvre de la présente directive, si ceux-ci le demandent conjointement, sous réserve de prendre toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment la réalisation des résultats escomptés dans le cadre de la présente directive.

Article 22

Dispositions transitoires

Les droits et obligations prévus par la présente directive s'appliquent à toutes les relations de travail au plus tard le 1^{er} août 2022. Toutefois, un employeur fournit ou complète les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, et aux articles 6 et 7 uniquement à la demande d'un travailleur déjà employé à cette date. L'absence d'une telle demande n'a pas pour effet de priver un travailleur des droits minimaux établis aux articles 8 à 13.

Article 23

Réexamen par la Commission

Au plus tard le 1^{er} août 2027, la Commission examine, après consultation des États membres et des partenaires sociaux au niveau de l'Union et en tenant compte de l'incidence sur les micro, petites et moyennes entreprises, la mise en œuvre de la présente directive et propose, le cas échéant, des modifications législatives.

Article 24

Abrogation

La directive 91/533/CEE est abrogée avec effet au 1^{er} août 2022. Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive.

*Article 25***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

*Article 26***Destinataires**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 20 juin 2019.

Par le Parlement européen

Le président

A. TAJANI

Par le Conseil

Le président

G. CIAMBA
