



SOCIONEWS



DROIT

NOUVELLE LOI POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES

Une loi du 24 juillet 2024¹ modifie le Code du travail pour transposer la directive (UE) 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

Elle a pour objectif de garantir aux salariés, apprentis, élèves et étudiants un meilleur accès aux informations essentielles applicables à leur relation de travail.

Les modèles de contrats de travail, contrats d'apprentissage, les contrats d'occupation pour élèves et étudiants et les contrats de mission intérimaire doivent donc être adaptés par toutes les entreprises².

Cette loi limite la durée de la période d'essai dans un CDD.

Cette loi donne aussi aux salariés la possibilité d'acquérir une forme d'emploi plus sûre et plus prévisible, en demandant le passage d'un CDD en CDI, ou d'un temps partiel à un temps plein, et inversement.

Cette loi est entrée en vigueur le 4 août 2024.

1 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. Mémorial A n°324 de 2024 <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/memorial/2024/a324>.

2 La CSL mettra ces modèles-types à jour dans les meilleurs délais, sur base des nouveaux modèles mis en ligne prochainement par l'ITM et le ministère compétent.



1. PLUS D'INFORMATIONS POUR LE TRAVAILLEUR

1.1 Salarié en CDI ou en CDD

Il est précisé que l'obligation de rédiger et de transmettre au salarié un contrat de travail incombe à l'employeur.

Des nouvelles mentions ou nouvelles précisions sont rendues obligatoires dans le contrat de travail. Elles apparaissent en gras ci-dessous.

- l'identité des parties **à la relation de travail** ;
- la date du début de l'exécution du contrat de travail ;
- le lieu de travail et à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger **ou sera libre de déterminer son lieu de travail**, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7 ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié **et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe** ;
- l'horaire normal du travail ;
- **la rémunération**, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues **qui devront être indiqués séparément**, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le salarié a droit ;
- la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- **la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et** les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
- la durée **et les conditions d'application** de la période d'essai éventuellement prévue ;
- les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu ;
- le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié **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** ;
- **l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif**, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles ;
- **le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur.**

1.2 Précision quant à la durée du travail du salarié à temps partiel

À défaut d'écrit mentionnant la durée du travail du salarié à temps partiel, ainsi que sa répartition, le salarié est présumé être engagé à temps plein.

1.3 Nouvelles mentions obligatoires dans le contrat de mission dans une relation intérimaire

Les ajouts de cette loi sont signalés ci-dessous en gras.

Le contrat de mission doit comporter :

- **l'identité de l'utilisateur** ;
- la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 131-4, paragraphe 2 ;
- lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent ;
- la durée **et les conditions d'application** de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 131-9, alinéa 2.

Sanctions

À défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de mission est conclu pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire.

Il est précisé que le droit pour le salarié de réclamer une indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire s'applique, non seulement à défaut d'écrit, mais également en cas de non-respect des dispositions devant figurer dans cet écrit.

1.4 Nouvelles mentions ou précisions obligatoires dans le contrat d'apprentissage

Les ajouts de cette loi sont signalés ci-dessous en gras.

- les nom, prénoms, profession, numéro d'identification et adresse d'exercice du patron formateur **ou, le cas échéant, le domicile du patron formateur** ; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège social, les nom, prénoms et qualité des personnes qui la représentent au contrat et du patron formateur et le cas échéant le numéro sous lequel elle est inscrite au registre de commerce ;
- les nom, prénoms, numéro d'identification, date et lieu de naissance, sexe, nationalité, coordonnées de contact et domicile de l'apprenti, s'il est mineur, les nom, prénoms et domicile de son représentant légal ;
- les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concernés ;
- la date de la signature, la date du début et la durée du contrat ;
- le détail des droits et devoirs des parties contractantes, ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernés, **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** ;
- le montant de l'indemnité de base et le cas échéant, tous les compléments de l'indemnité **de base, les accessoires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement de l'indemnité auquel l'apprenti a droit** ;
- la période d'essai qui est de trois mois, **ainsi que ses conditions d'application** ;

- la durée du congé payé auquel l'apprenti a droit **ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé** ;
- la durée et l'horaire normal de travail, **ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération et le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe** ;
- le lieu de l'apprentissage : un lieu fixe ou prédominant **ou, à défaut, le principe selon lequel** l'apprenti sera occupé à des lieux divers se situant au Luxembourg ou à l'étranger **ou sera libre de déterminer son lieu de travail** ;
- en cas de système pluriel de lieux de formation : les enseignes, adresses et personnes de contact des lieux de formation ;
- les nom, prénoms et coordonnées de contact du tuteur ;
- l'identité du **ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes, ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles** ;
- la procédure à observer par l'apprenti ou l'organisme de formation en cas de résiliation du contrat d'apprentissage, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter **ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais.**

1.5 Nouvelles mentions ou précisions obligatoires dans le contrat d'occupation d'un élève/étudiant pendant les vacances scolaires

Les ajouts de cette loi sont signalés ci-dessous en gras.

Ce contrat doit mentionner :

- le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant ;
- le nom, **prénom** et l'adresse de l'employeur **ou si l'employeur est une personne morale, la raison sociale et le siège social** ;
- la date de début et la date de fin du contrat ;

- la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées à l'élève ou étudiant au moment de l'engagement, ainsi que le lieu du travail à exécuter ou, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel l'élève ou l'étudiant sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- la durée journalière et hebdomadaire du travail et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;
- le salaire convenu, compte tenu des dispositions de l'article L. 151-5 et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément ;
- l'époque et les modalités de versement du paiement du salaire ;
- le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger ;
- la procédure à observer par l'employeur et l'élève ou l'étudiant en cas de résiliation du contrat d'embauche, y compris les conditions de forme à respecter ;
- l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif ;
- le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail applicables à l'élève ou l'étudiant, 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 ;
- le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur.

1.6 Règles communes

a. Possible référence à d'autres dispositions

Pour certains éléments, les informations peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

3 Projet de loi n°8070, commentaire des articles page 29 : « Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l'employeur de retenir l'information manquante s'il en a déjà connaissance ».

4 Pas pour le contrat d'apprentissage.

Cela était déjà le cas pour certaines mentions du contrat de travail (congrés et modalités de résiliation du contrat), mais cette loi l'étend de manière plus large (durée du travail, rémunération, période d'essai, organismes de sécurité sociale, formation).

Il en est de même pour le contrat d'apprentissage et le contrat d'occupation pour élèves et étudiants.

b. Transmission des contrats sous format électronique

La transmission des contrats sous format électronique est dorénavant possible, sous respect de certaines conditions :

- le salarié/apprenti/élève et étudiant y a accès,
- le contrat peut être enregistré et imprimé,
- et l'employeur/organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

c. Possibilité de donner certaines informations manquantes par après

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement (car il n'en avait pas connaissance³), certaines informations sont à fournir par l'employeur individuellement au salarié/apprenti/élève et étudiant sous la forme d'un ou de plusieurs documents dans un délai fixé par la loi (7 jours calendaires ou un mois à partir du premier jour de travail).

Dans les 7 jours calendaires	Dans le mois
<ul style="list-style-type: none"> • identité des parties • début du contrat • lieu de travail⁴ • nature emploi/objectif de formation • durée et horaires • rémunération • période d'essai 	<ul style="list-style-type: none"> • échéance du terme, ou à défaut la durée minimale, • période d'essai • congés • modalités de résiliation du contrat • conventions collectives applicables • organismes de sécurité sociale • formation
<p>En plus pour les CDD :</p> <ul style="list-style-type: none"> • échéance du terme, ou à défaut la durée minimale, • période d'essai 	

d. Procédure d'injonction

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été fournies individuellement au salarié/apprenti/élève ou étudiant dans les délais maximums impartis et après que l'employeur/organisme de formation ait été dûment mis en demeure

par le salarié de s'exécuter, le salarié/apprenti/élève ou étudiant peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

e. Détachement à l'étranger

Si le salarié/l'apprenti est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes :

- **le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger ;**
- la devise servant au paiement du salaire/indemnité de base, **ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'État membre d'accueil ;**
- le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés **au déplacement temporaire du salarié/apprenti, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;**
- le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié/apprenti ;
- **le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'État membre d'accueil en matière de détachement des travailleurs.**

La remise du document écrit est faite sous format papier ou, à condition que le salarié/apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

f. Modification du contrat de travail/contrat d'apprentissage

Toute modification fait l'objet d'une modification écrite.

À défaut d'écrit, et après mise en demeure, le salarié/l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur/l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir le document modificatif.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

g. Modèle de contrat

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés/élèves et étudiants, ainsi que les différents modèles de contrat de travail.

Par ailleurs, les différents modèles de contrat d'apprentissage ainsi qu'un modèle de convention de lieux pluriels sont fixés par les chambres professionnelles compétentes et sont publiés sur leur site internet.

Les chambres professionnelles compétentes publient sur leur site internet les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux apprentis.

Le recours à ces modèles n'est pas obligatoire. Les employeurs peuvent utiliser leurs propres contrats, à condition qu'ils soient conformes aux nouvelles exigences légales.

h. Mise en conformité des anciens contrats

Les contrats existants ne doivent pas être adaptés. Il n'est pas non plus exigé de signer un avenant.

Cependant si, le salarié disposant d'un contrat avant le 4 août 2024 en fait la demande, l'employeur doit lui remettre, dans un délai de deux mois, un document conforme aux nouvelles dispositions.

Cette possibilité est également offerte aux apprentis et aux travailleurs intérimaires.

2. NOUVEAUX DROITS

2.1 Réduction de la durée de la période d'essai dans un CDD

La période d'essai éventuellement convenue entre parties ne peut être, ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de la durée minimale pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu.

2.2 Encadrement strict de la clause d'exclusivité

Toute clause visant à interdire à un salarié/un apprenti d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au sein du contrat de travail, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeur(s) est nulle et de nul effet.

Il en est de même de toute clause ou de tout acte qui aurait pour objet de soumettre le salarié/l'apprenti à un traitement défavorable pour ce motif.

Il est cependant fait exception à cette interdiction lorsque le cumul d'emplois/de relations de travail est incompatible pour des motifs objectifs, tel que la sécurité et la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflit d'intérêts.

Ces dispositions visent également les apprentis.

2.3 Demande de transformation du contrat de travail

À la suite de la période d'essai éventuelle, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d'un même employeur, peut, une fois tous les douze mois :

- demander à occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou, inversement, un emploi à temps partiel ;
- demander la conversion de son contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans un délai d'un mois à compter de la demande du salarié, l'employeur est tenu, soit de procéder à la modification du contrat d'un commun accord des parties, soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié.

2.4 Droit à la formation

Lorsque l'employeur est tenu de fournir une formation au salarié pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être dispensée gratuitement au salarié pendant ses heures de travail et être considérée comme du temps de travail effectif.

Il en est de même des formations de 1^{er} secours ou de lutte contre l'incendie, ainsi que toutes les formations à la sécurité et à la santé.

Ces dispositions ne visent que les salariés.

3. PROTECTION RENFORCÉE

3.1 Pas de représailles ni traitement défavorable

Cette loi modifie l'article L. 010-2 introduit en 2022 en le subdivisant en deux paragraphes.

Le premier pose le principe général d'interdiction de représailles (est ajouté et de « *tout traitement défavorable* ») envers les salariés qui auraient protesté ou déposé une plainte ou un recours en vue de faire respecter les droits qui leur sont conférés par le Code du travail en son entier.

Cette protection est désormais garantie également à tous les salariés se portant témoins y compris les représentants des salariés.

Est considérée comme nulle et non avenue toute disposition figurant dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise qui serait contraire à ces interdictions.

Le paragraphe 2 ajoute l'interdiction de tout licenciement/convocation à l'entretien préalable/modification d'une clause essentielle du contrat de travail du salarié qui constituerait un acte de représailles en raison de protestation ou en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours par le salarié visant à faire respecter ses droits.

Le salarié victime peut en demander les motifs⁵ et agir en justice pour obtenir des dommages et intérêts (et non la nullité).

3.2 Introduction de sanctions pénales

Des amendes de 251 à 5 000 € par salarié/apprenti peuvent être prononcées à l'encontre des employeurs/entrepreneur de travail intérimaire/organismes de formation qui ne se conforment pas aux nouvelles obligations d'information. Ces peines sont portées au double en cas de récidive dans les deux ans.

⁵ Procédure ordinaire en cas de licenciement ou de modification d'une clause essentielle. Cet article semble l'étendre aux salariés en période d'essai.