YOU'LL NEVER WORK ALONE.

CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

NOUVELLES RÈGLES CONCERNANT LES CONTRATS DE TRAVAIL

nathalie.moschetti@csl.lu

18 novembre 2024

PLAN

- Loi du 24 juillet 2024
- Nouvelles mentions CDI et CDD
- Clauses plus encadrées (salarié à temps partiel, PE CDD, exclusivité, formation)
- Passage CDI / CDD, temps partiel /temps plein ou l'inverse
- Autres contrats: intérim, apprentissage, élèves et étudiants
- Nouvelles règles communes
- Protection renforcée

LOI DU 24 JUILLET 2024

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

Mémorial A, n°324 du 31 juillet 2024
https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2024/07/24/a324/jo
Entrée en vigueur le 4 août 2024

Socionews CSL n°4 septembre 2024
https://www.csl.lu/app/uploads/2024/09/socionews-4-2024-fr.pdf

LOI DU 24 JUILLET 2024

Objectif :

- mieux informer les salariés des conditions applicables à leur relation de travail, dans un certain délai et par écrit
- passage CDD / CDI, temps partiel /temps plein facilité
- mieux encadrer certaines clauses (PE, exclusivité, formation)
- renforcer protection des salariés - sanction des employeurs : amende de 251 à 5.000 Euros

Contrats concernés par l'adaptation des mentions obligatoires :

- CDI et CDD
- Contrat de mission dans une relation intérimaire
- Contrat d'apprentissage
- Contrat d'occupation d'un élève/étudiant pendant les vacances scolaires

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par l'employeur par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié. Il doit être transmis par l'employeur au salarié sous format papier ou, à condition que le salarié y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

1° l'identité des parties à la relation de travail ;

2° la date du début de l'exécution du contrat de travail ;

3° le lieu de travail 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 ;

4° la nature de l'emploi occupé et, *le cas échéant*, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7 ;

Le cas échéant : Parfois des CCT rendent obligatoires la description du poste (ex: banque et assurances)

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

5° la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;

Référence aux dispositions légales, règlementaires ou CCT suffisante

Proposition CSL : « Par travail supplémentaire, on entend tout travail effectué, sur demande ou avec l'accord de l'employeur, au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée de travail normale, telles qu'elles sont fixées ci-dessus.

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut en principe pas dépasser 2 heures par jour.

La durée du travail d'un(e) salarié(e), heures supplémentaires comprises, ne peut en aucun cas excéder :

- *10 heures par jour et*
- *48 heures par semaine.*

En cas de prestation d'heures supplémentaires, les dispositions légales prévues aux articles L. 211-1 à L. 216-4 du Code du travail s'appliquent.

Les heures supplémentaires sont compensées, soit sous forme de repos compensatoire, soit sous forme de majoration de salaire conformément aux dispositions de l'article L. 211-27 du Code du travail et à l'article xxx de la convention collective applicable. »

Attention: Les cadres supérieurs ne sont pas soumis aux dispositions légales en matière d'heures supplémentaires. Des règles spécifiques s'appliquent dans le cadre d'un horaire mobile (article L. 211-8 du Code du travail) ou d'un POT (article L. 211-7 du Code du travail).

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

6° l'horaire normal du travail ;

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL art. L.121-4 (2) et L.123-4 CT

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.

Indiquer horaire normal de travail + répartition sur les jours de la semaine

« *Durée et horaire de travail :*

La durée de travail est de 24 heures par semaine, réparties comme suit :

- *lundi : 8 heures de 8.00 heures à 12.00 heures et de 13.30 heures à 17.30 heures.*
- *mardi : 8 heures de 8.00 heures à 12.00 heures et de 13.30 heures à 17.30 heures.*
- *mercredi : 4 heures de 8.00 heures à 12.00 heures.*
- *jeudi : 4 heures de 8.00 heures à 12.00 heures. »*

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

7° la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou les participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le salarié a droit ;

Proposition CSL:

« Le salaire initial brut est fixé à _____ euros à l'indice _____ . Il sera payé à la fin du mois, déduction faite des charges sociales et fiscales prévues par la loi, par virement sur le compte bancaire du/de la salarié(e) .

En sus du salaire de base, le/la salarié(e) a droit aux compléments ou accessoires de salaire, gratifications ou participations suivants: _____ .»

Indice en vigueur au jour de la conclusion du contrat disponible sur www.csl.lu > Paramètres sociaux.

Indiquer la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le/la salarié(e) a droit : 13e mois, chèque-repas, véhicule de fonction, commission sur vente etc., indiquer l'année/mois de paiement.

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

8° la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;

9° la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;

Référence aux dispositions légales, règlementaires ou CCT suffisante.

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

Proposition CSL:

« Article X. Procédure à respecter en cas de rupture du contrat

Le contrat de travail peut cesser à l'initiative de l'employeur et/ou du/de la salarié(e), sous réserve de l'application des règles définies aux articles L. 124-1 et suivants du Code du travail et à l'article _____de la convention collective applicable .

Lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un(e) salarié(e), il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien, conformément à l'article L. 124-2 du Code du travail .

En dehors de l'hypothèse visée sub. article 2 et de celle d'un licenciement pour faute grave, l'employeur ou le/la salarié(e) qui résilie le contrat de travail doit respecter le délai légal de préavis. Celui-ci est fonction de l'ancienneté de service du/de la salarié(e) et se détermine comme suit :

	Délai de préavis	
Années de service	Employeur	Salarié
moins de 5 ans	2 mois	1 mois
entre 5 et 10 ans	4 mois	2 mois
10 ans et plus	6 mois	3 mois

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

Proposition CSL:

« Article X. Procédure à respecter en cas de rupture du contrat (suite)

Les délais de préavis prennent cours le 15e jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ; le 1er jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au 14e jour du mois.

Le licenciement avec préavis doit être notifié par lettre recommandée ou remis en mains propres contre récépissé. Le/la salarié(e) a un mois pour demander les motifs de son licenciement.

Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis, 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, conformément à l'article L. 124-10 du Code du travail.

Le licenciement avec effet immédiat doit être notifié par lettre recommandée énonçant avec précision le ou les faits reprochés au/à la salarié(e) et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le/la salarié(e) sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

Un recours peut être introduit à l'encontre de la résiliation du contrat de travail conformément aux articles L. 124-6 et L. 124-11 du Code du travail.

Le/la salarié(e) bénéficie dans certaines hypothèses d'une protection spéciale et peut introduire un recours en nullité dans les formes et délais prévus par les dispositions légales applicables. »

Hospitalisation urgente (article L. 121-6 du Code du travail), harcèlement sexuel (article L. 245-5 du Code du travail), harcèlement moral (article L. 246-4 du Code du travail), égalité de traitement (article L. 253-1 du Code du travail), prise illégale d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence (article L. 271-1 du Code du travail), femme enceinte (article L. 337-1 du Code du travail), délégué du personnel (article L. 415-10 du Code du travail), reclassement interne (article L. 551-2 du Code du travail).

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

10° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue ;

Référence aux dispositions légales, règlementaires ou CCT suffisante.

CDD: minimum 2 semaines et maximum ¼ de la durée du CDD ou de sa durée minimale (Cf. infra)

Proposition CSL:

«Article X. Période d'essai

Le présent contrat comprend une période d'essai de _____semaines/mois allant du _____ au _____.

La période d'essai est soumise aux conditions d'application prévues par l'article L. 121-5 du Code du travail.

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.

La clause d'essai ne peut pas être renouvelée.

Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.

Il peut être mis fin au contrat à l'essai par lettre recommandée à la poste, moyennant respect du préavis prévu à l'article L. 121-5 du Code du travail. Toutefois, la signature apposée par le/la salarié(e)/l'employeur destinataire sur le double de la lettre de résiliation vaut accusé de réception de la notification.

Si le contrat n'est pas rompu au plus tard _____ jours/mois [2] avant la fin de la période d'essai par l'une des deux parties, il est à considérer comme définitif et à durée indéterminée (ou déterminée) à partir de la date d'entrée en service. »

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

11° les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu ;

12° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié 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 ;

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

13° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles ;

Proposition CSL:

« **Article X. Organisme(s) de sécurité sociale – régime de protection sociale et régime complémentaire de pension**

Le/la salarié(e) est affilié(e) auprès du Centre commun de la sécurité sociale. Cette affiliation ouvre droit au/à la salarié(e) aux prestations obligatoires .

Le régime de pension complémentaire existant au sein de l'entreprise est applicable au/à la salarié(e). Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes : _____. »

Renvoyer au site https://ccss.public.lu/fr/particuliers/salaries/travailler-secteur-prive.html

Attention frontaliers: seuil sécurité sociale et fiscalité

NOUVELLES MENTIONS CDI / CDD (article L.121-4 CT)

14° le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur.

Référence aux dispositions légales, règlementaires ou CCT suffisante.

Clause facultative

Proposition CSL:

« L'employeur s'engage à fournir au/à la salarié(e) le/les formation(s) suivante(s) :

- *_____d'une durée de _____*
- *_____d'une durée de _____. »*

CLAUSES PLUS ENCADRÉES

Durée du travail du salarié à temps partiel art. L.123-4(2) CT

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.

Indiquer horaire normal de travail + répartition sur les jours de la semaine

« Durée et horaire de travail :

La durée de travail est de 24 heures par semaine, réparties comme suit :

- *lundi : 8 heures de 8.00 heures à 12.00 heures et de 13.30 heures à 17.30 heures.*
- *mardi : 8 heures de 8.00 heures à 12.00 heures et de 13.30 heures à 17.30 heures.*
- *mercredi : 4 heures de 8.00 heures à 12.00 heures.*
- *jeudi : 4 heures de 8.00 heures à 12.00 heures. »*

+ Sanction: amende de 251 à 5.000 Euros

CLAUSES PLUS ENCADRÉES

Période d'essai dans un CDD Art. L.122-11 (1) alinéa 3 CT

Minimum 2 semaines Maximum 1/4 de la durée du CDD ou de la durée minimale pour laquelle le CDD est conclu.

Donc plus possible PE = CDD

Application des dispositions générales de l'article L.121-5 CT : 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.

Exemple : CDD de 6 mois

6/4 ? 1,5 donc PE maximum 1 mois.

CLAUSES PLUS ENCADRÉES

Clause d'exclusivité Article L.121-4 (8) CT

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.

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.

Clauses existantes dans les contrats conclus avant le 4 août 2024 : à modifier par avenant au contrat de travail.

CLAUSES PLUS ENCADRÉES

Droit à la formation Art. L.121-4 (9) CT

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 1er 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.

PASSAGE CDD / CDI, TEMPS PARTIEL /TEMPS PLEIN OU L'INVERSE

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.

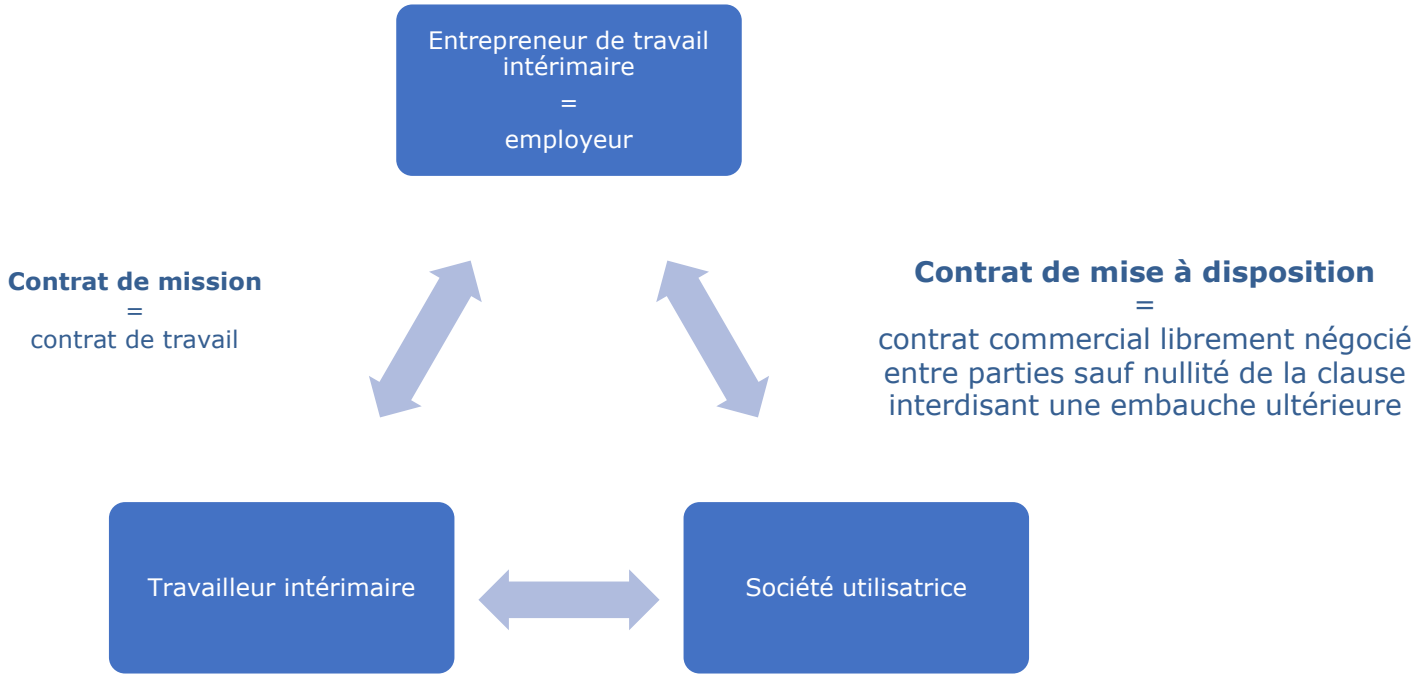
Dans un délai d'un mois à compter de la demande du salarié, l'employeur est tenu, soit de procéder à la modification du contrat d'un commun accord des parties, soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié.

Sanction: amende de 251 à 5.000 Euros

AUTRES CONTRATS

- Contrat de mission dans une relation intérimaire
- Contrat d’apprentissage
- Contrat d’occupation d’un élève/étudiant pendant les vacances scolaires

CONTRAT DE MISSION DANS UNE RELATION INTÉRIMAIRE



CONTRAT DE MISSION DANS UNE RELATION INTÉRIMAIRE

Le contrat de mission doit comporter :

1° l'identité de l'utilisateur ;

2° la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 131-4, paragraphe 2 ;

3° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ; lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;

4° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent ;

5° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue ;

6° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 131-9, alinéa 2.

CONTRAT DE MISSION DANS UNE RELATION INTÉRIMAIRE

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.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1° 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 ;

2° les nom, prénoms, numéro d'identification, date et lieu de naissance, sexe, nationalité, coordonnées de contact et domicile de l'apprenti, s'il est mineur, les nom, prénoms et domicile de son représentant légal ;

3° les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concernés ;

4° la date de la signature, la date du début et la durée du contrat ;

5° le détail des droits et devoirs des parties contractantes, ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession 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 ;

6° le montant de l'indemnité de base et le cas échéant, tous les compléments de l'indemnité de base, les accessoires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement de l'indemnité auquel l'apprenti a droit ;

7° la période d'essai qui est de trois mois, ainsi que ses conditions d'application ;

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

8° la durée du congé payé auquel l'apprenti a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;

9° la durée et l'horaire normal de travail, ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération et le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;

10° le lieu de l'apprentissage : un lieu fixe ou prédominant ou, à défaut, le principe selon lequel l'apprenti sera occupé à des lieux divers se situant au Luxembourg ou à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail ;

11° en cas de système pluriel de lieux de formation : les enseignes, adresses et personnes de contact des lieux de formation ;

12° les nom, prénoms et coordonnées de contact du tuteur ;

13° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes, ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles ;

14° la procédure à observer par l'apprenti ou l'organisme de formation en cas de résiliation du contrat d'apprentissage, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais.

CONTRAT D'OCCUPATION D'UN ÉLÈVE/ÉTUDIANT PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

1° le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant ;

2° le nom, prénom et l'adresse de l'employeur ou si l'employeur est une personne morale, la raison sociale et le siège social ;

3° la date de début et la date de fin du contrat ;

4° la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées à l'élève ou étudiant au moment de l'engagement, ainsi que le lieu du travail à exécuter ou, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel l'élève ou l'étudiant sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;

5° la durée journalière et hebdomadaire du travail et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe ;

6° le salaire convenu, compte tenu des dispositions de l'article L. 151-5 et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément ;

CONTRAT D'OCCUPATION D'UN ÉLÈVE/ÉTUDIANT PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

7° l'époque et les modalités de versement du paiement du salaire ;

8° le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger ;

9° la procédure à observer par l'employeur et l'élève ou l'étudiant en cas de résiliation du contrat d'embauche, y compris les conditions de forme à respecter ;

10° l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif ;

11° le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail applicables à l'élève ou l'étudiant, 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 ;

12° le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur.

RÈGLES COMMUNES

Possible référence aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles

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.

Cela était déjà le cas pour certaines mentions du contrat de travail (congés 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.

RÈGLES COMMUNES

Transmission des contrats sous format électronique

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.

RÈGLES COMMUNES

Possibilité de donner certaines informations manquantes par après

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* ».

Dans les 7 jours calendaires	Dans le mois
- **identité des parties** - **début du contrat** - **lieu de travail**[1] - **nature emploi /objectif de formation** - **durée et horaires, heures supp.** - **rémunération + compléments** - **période d'essai Mais à constater par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service** **En plus pour les CDD** - **échéance du terme, ou à défaut la durée minimale**	- Durée du congé - modalités de résiliation du contrat - CCT applicable - organisme de sécurité sociale - formation

[1] Pas pour le contrat d'apprentissage

RÈGLES COMMUNES

Procédure d'injonction: référé dans les 15 jours mise en demeure

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 15 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.

RÈGLES COMMUNES

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 :

1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger ;

2° la devise servant au paiement du salaire / indemnité de base, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'État membre d'accueil ;

3° 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 ;

4° le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié / apprenti ;

5° 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.

RÈGLES COMMUNES

Modèles de contrats après le 4 août 2024

Contrats de travail : ITM

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.

Modèles-types - Chambre des salariés – CSL

Contrat d'apprentissage : chambres professionnelles compétentes.

RÈGLES COMMUNES

Anciens contrats conclus avant le 4 août 2024

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.

PROTECTION RENFORCÉE

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 des 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 motifs et agir en justice pour obtenir des dommages et intérêts (et non plus la nullité).

PROTECTION RENFORCÉE

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 à toutes ces nouvelles obligations.

Ces peines sont portées au double en cas de récidive dans les deux ans.

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

ABONNEZ-VOUS POUR RESTER INFORMÉS

WWW.CSL.LU/FR/#OPEN-NEWSLETTER-MODAL

nathalie.moschetti@csl.lu