

NEWSLETTER

MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

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'Etat
- 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Cette loi qui transpose la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne garantit aux différents travailleurs, d'une part, un meilleur accès aux informations essentielles applicables à la relation de travail et, d'autre part, de pouvoir exercer leurs nouveaux droits de façon effective.

Ainsi, la nouvelle loi apporte plusieurs modifications fondamentales au Code du travail :

1. ACCÈS À L'INFORMATION DU SALARIÉ

Nouvelles mentions obligatoires du contrat de travail :

- Les modalités relatives à la prestation **d'heures supplémentaires** ;
- Le cas échéant, les modalités relatives au **changement d'équipe** ;
- La **rémunération** et tous les compléments et accessoires de salaire à **indiquer séparément** ;
- Les **modalités de versement** du salaire ;
- La **procédure** en cas de **résiliation du contrat de travail** ;
- Les **conditions d'application de la période d'essai** éventuellement convenue ;
- L'**identité du ou des organismes de sécurité sociale** et le **régime de protection sociale** y relatif ;
- En cas de temps partiel, la **durée du travail à temps partiel et sa répartition** ; à défaut, le salarié est présumé engagé à temps plein.

De plus :

- Précision quant à la **durée de la période d'essai dans un CDD** (minimum **deux semaines** et maximum **un quart** de la durée du CDD). Exemple : maximum de 6 mois d'essai lorsque le contrat est conclu pour la durée maximum de 24 mois.
- La nouvelle loi prévoit également de nouvelles mentions obligatoires similaires relatives au **contrat d'apprentissage** et au **contrat d'engagement** (élève/étudiant).
- De nouvelles précisions doivent également figurer sur le **document délivré au salarié détaché** pendant plus de quatre semaines consécutives hors du Luxembourg.
- La transmission des **contrats sous format électronique** est dorénavant possible à condition que :
 - le salarié puisse y avoir accès,
 - le contrat puisse être enregistré et imprimé,
 - l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception.

NEWSLETTER

MISE EN CONFORMITÉ :

Si le contrat de travail d'un collaborateur a été signé avant l'entrée en vigueur des modifications du 4 août 2024, le salarié peut sur demande demander un nouveau contrat ou un avenant conforme aux nouvelles règles.

2. NOUVEAUX DROIT DES SALARIÉS

Encadrement strict de la clause d'exclusivité :

Introduction du principe de **nullité de principe de la clause d'exclusivité** sauf si le cumul de relations de travail s'avère incompatible pour des motifs objectifs (sécurité et/ou santé au travail, protection de la confidentialité des affaires, prévention de conflit d'intérêts).



Droit à la formation :

Lorsque l'employeur est tenu de fournir une formation au salarié, en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives, 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**.

Demande de transformation du contrat de travail :

A 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**. Dans le délai d'un mois l'employeur a l'obligation de procéder à la modification du contrat de commun accord OU d'énoncer avec précision et par écrit les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié.
- Demander la conversion de son **contrat de travail à durée déterminée** en un **contrat de travail à durée indéterminée**. Dans le délai d'un mois l'employeur a l'obligation de procéder à la modification du contrat de commun accord OU d'énoncer avec précision et par écrit les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié.

NEWSLETTER

3. DES DROITS EFFECTIFS

Des **amendes de 251 à 5000 € par salarié** peuvent être prononcées à l'encontre des employeurs qui ne se conforment pas aux (nouvelles) obligations d'information (portées au double en cas de récidive dans les deux ans).



Si vous avez besoin de renseignements supplémentaire, notre équipe sera à votre écoute.