



Luxembourg Newsflash - 29 September 2022

## New obligations for employers on the horizon

Version française ci-dessous | Deutsche Version unten

**A new bill implementing EU directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions will impose new obligations on employers, requiring them to review their employment contract templates and internal procedures.**

On 20 June 2019, the European Parliament and the Council of the European Union approved Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union (the "Directive"). The objective of this Directive is "to improve working conditions by promoting more transparent and predictable employment while ensuring labour market adaptability"[1]. Luxembourg, like all Member States, was required to implement the Directive by 1 August 2022. On 7 September 2022 therefore (with a slight delay), the legislator tabled Bill of Law no. 8070 (the "Bill").

Below we have summarised the most significant changes that employers will face under the current version of the Bill[2]:

### 1. New clauses to be included in employment contracts

The Labour Code currently contains a number of provisions that must be included in employment contracts. The Bill adds new ones, such as:

- the principle that, in the absence of a fixed or predominant place of work, the employee is free to determine their place of work;
- the arrangements for the payment of overtime;
- the distinction between base pay and supplementary pay;
- the rules for terminating the employment contract;
- the conditions of probationary periods;
- the right to training; and
- the identity of the competent social security bodies.

### 2. Clarifications on the author of the employment contract

The Bill provides that the obligation to draw up the employment contract and provide it to the employee in accordance with the Labour Code lies with the employer.

### 3. Strengthening of rights to transition from one form of work to another

Under the Bill, an employee will now have the right to request in writing, once a year, to change from a fixed-term contract to an open-ended contract, from part-time to full-time work, and vice versa, while maintaining all other employment rights and obligations. Here, the principal new development is that the Bill also introduces the right to receive a reasoned response to such a request. However, an employee must meet certain conditions in order to enjoy this right.

## 4. Restriction of exclusivity clauses

The Bill provides that any clause prohibiting an employee from exercising another employment relationship with one or more employers outside normal working hours is null and void. Any clause or act of the employer that directly or indirectly penalises the employee for such multiple employment is also null and void.

However, in principle, this prohibition does not apply if the combination of activities is objectively impossible, e.g. for reasons of health and safety at work, protection of business confidentiality or prevention of conflicts of interest.

## 5. Criminal sanctions for non-compliance with legal provisions

Employers that fail to comply with the new obligations are liable to criminal penalties ranging from EUR 251 to EUR 5,000 for natural persons and EUR 500 to EUR 10,000 for legal persons. These fines are incurred for each employee concerned by the employer's failure. In the event of a repeat offence within two years, they may be increased to twice the maximum figure.

It remains to be seen what comments will be made by the Labour, Employment and Social Security Committee (Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale), the next entity slated to give an opinion on the Bill. As the legislative process is just beginning, it is difficult to know at this stage exactly when and in what form the Bill will be adopted. That being said, employers will in any cases have to update their employment contract templates for new recruits. Existing contracts will not need to be amended and no addendum will be required. However, employees whose employment contracts predate the future law's entry into force will be entitled to request a written document that complies with the new provisions, in which case the employer will have to provide it within two months.

Our [Employment Law, Pensions & Benefits](#) team will be happy to answer any questions you may have and to assist you in updating your employment contract templates.

[1] Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, Article 1.

[2] As filed on 7 September 2022.

---

## De nouvelles obligations à charge des employeurs en perspective

**Projet de loi transposant la directive européenne 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles.**

**Un nouveau projet de loi transpose une directive européenne et imposera de nouvelles obligations aux employeurs, qui les obligeront à revoir leurs modèles de contrat de travail et leurs procédures internes.**

Le 20 juin 2019, le Parlement européen et le conseil de l'Union européenne entérinaient la directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne (ci-après la « **Directive** »). L'objectif de cette Directive est « *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* »[1]. Le Luxembourg, comme tous les Etats Membres, était tenu de transposer cette Directive au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2022. C'est donc avec un peu de retard que le législateur vient de déposer le 7

Nous avons résumé ci-dessous les changements les plus importants auxquels les employeurs devront faire face sur base du PDL dans sa version actuelle[2] :

## 1. De nouvelles clauses à faire figurer dans le contrat de travail

Le Code du travail prévoit actuellement un certain nombre de dispositions à mentionner obligatoirement dans les contrats de travail. Le PDL vient en ajouter de nouvelles concernant notamment :

- le principe selon lequel le salarié est libre de déterminer son lieu de travail à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant;
- les modalités de prestation des heures supplémentaires ;
- la distinction entre la rémunération de base et les compléments de salaire ;
- les modalités de la résiliation du contrat de travail ;
- les conditions d'application de la période d'essai ;
- le droit à la formation ; et
- l'identité du ou des organismes de sécurité sociale compétents.

## 2. Précisions concernant l'auteur du contrat de travail

Le PDL prévoit que l'obligation de rédiger et de transmettre au salarié un contrat de travail conforme au Code du travail incombe à l'employeur.

## 3. Le renforcement des passages d'une forme de travail à l'autre

Sur base du PDL, un salarié aura désormais le droit de demander par écrit une fois par an le passage d'un contrat à durée déterminée (CDD) à un contrat à durée indéterminée (CDI), d'un temps partiel à un temps plein et inversement, avec maintien de tous les autres droits et obligations y attachés. La grande nouveauté est que le PDL introduit également le droit d'obtenir une réponse motivée à une telle demande. Pour être éligible à un tel droit, le salarié devra toutefois réunir certaines conditions.

## 4. L'encadrement des clauses d'exclusivité

Le PDL prévoit que toute clause interdisant à un salarié d'exercer une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs en dehors de l'horaire normal de travail est nulle et de nul effet. Toute clause ou tout acte de l'employeur qui sanctionnerait directement ou indirectement d'une manière défavorable le salarié pour un tel cumul d'activité est également nulle et de nul effet.

Cette interdiction de principe ne trouve toutefois pas à s'appliquer si le cumul d'activité est rendu impossible pour des motifs objectifs tels que par exemple la sécurité et la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, la prévention de conflits d'intérêts.

## 5. Sanctions pénales en cas de non-respect des dispositions légales

Les employeurs qui ne se conformeraient pas à leurs nouvelles obligations s'exposent à des sanctions pénales pouvant aller de EUR 251 à EUR 5.000 pour les personnes physiques et EUR 500 à EUR 10.000 pour les personnes morales. L'amende sera encourue pour chacun des salariés concernés par les manquements de l'employeur. En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

Il reste à voir quels seront les commentaires de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale qui est la prochaine à devoir rendre son avis sur le PDL. Le processus législatif étant à ses prémices, il est difficile à l'heure actuelle de savoir quand et sous quelle forme exactement le PDL sera adopté, sachant que dans tous les cas, pour les nouveaux embauchés, les employeurs devront mettre à jour leurs modèles de contrats de travail. Les contrats existants ne devront eux pas être obligatoirement adaptés et il n'est pas requis de signer un avenant. Toutefois les salariés qui disposent d'un contrat de

travail antérieur à l'entrée en vigueur de la loi auront la possibilité de demander un écrit conforme aux nouvelles dispositions et l'employeur devra remettre un tel document dans un délai de deux mois.

Notre équipe **Employment Law, Pensions & Benefits** reste à votre disposition pour toute question et pour vous assister dans la mise à jour de vos modèles de contrats de travail.

[1] Directive 2019/1152 (UE) du parlement européen et du conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, article 1.

[2] Tel que déposé le 7 septembre 2022

---

## Neue Verpflichtungen zu Lasten der Arbeitgeber in Aussicht

**Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.**

**Ein neuer Gesetzentwurf setzt eine EU-Richtlinie um und erlegt Arbeitgebern neue Verpflichtungen auf, die sie dazu verpflichten, ihre Musterarbeitsverträge und internen Verfahren zu überarbeiten.**

Am 20. Juni 2019 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (nachstehend die „**Richtlinie**“). Ziel der Richtlinie ist, *„die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparentere und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird.“*[1] Wie alle Mitgliedsstaaten war Luxemburg verpflichtet, diese Richtlinie bis spätestens zum 1. August 2022 umzusetzen. Mit etwas Verspätung hat der Gesetzgeber am 7. September 2022 den Gesetzentwurf Nr. 8070 (im Folgenden „**Gesetzentwurf**“) eingereicht.

Im Folgenden haben wir die wichtigsten Änderungen zusammengefasst, mit denen Arbeitgeber auf der Grundlage des Gesetzentwurfs in seiner aktuellen Fassung rechnen müssen[2]:

### 1. Neue Klauseln, die in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden müssen

Das Arbeitsgesetzbuch sieht derzeit eine Reihe von Bestimmungen vor, die zwingend in Arbeitsverträgen enthalten sein müssen. Der Gesetzesentwurf fügt neue hinzu. Sie betreffen insbesondere

- den Grundsatz, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei bestimmen kann, wenn kein fester oder vorwiegender Arbeitsort festgelegt ist;
- die Modalitäten für die Leistung von Überstunden;
- die Unterscheidung zwischen Grundvergütung und Lohn-/Gehaltszuschlägen;
- die Modalitäten für die Auflösung des Arbeitsvertrags;
- die Bedingungen für die Anwendung der Probezeit;
- das Recht auf Weiterbildung;
- die Identität des/der zuständigen Sozialversicherungsträger(s).

### 2. Klarstellungen zum Verfasser des Arbeitsvertrags

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Verpflichtung, einen mit dem Arbeitsgesetzbuch gesetzeskonformen Arbeitsvertrag aufzusetzen und dem Arbeitnehmer zu übermitteln, beim Arbeitgeber liegt.

### 3. Verbesserungen für den Übergang von einer Arbeitsform zur anderen

Auf der Grundlage des Gesetzentwurfs hat ein Arbeitnehmer künftig das Recht, einmal pro Jahr schriftlich den Wechsel von einem befristeten in einen unbefristeten Vertrag, von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt zu beantragen, wobei alle anderen damit verbundenen Rechte und Pflichten erhalten bleiben. Die wesentliche Neuheit ist, dass der Gesetzentwurf auch das Recht einführt, eine begründete Antwort auf einen solchen Antrag zu erhalten. Um ein solches Recht in Anspruch nehmen zu können, muss der

Arbeitnehmer jedoch bestimmte Bedingungen erfüllen.

## 4. Rahmenbedingungen für Ausschließlichkeitsklauseln

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass jede Klausel, die es einem Arbeitnehmer verbietet, außerhalb der normalen Arbeitszeit ein anderes Arbeitsverhältnis bei einem oder mehreren Arbeitgebern aufzunehmen, nichtig und unwirksam ist. Jede Klausel oder Handlung des Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer direkt oder indirekt wegen einer solchen Mehrfachbeschäftigung benachteiligt, ist ebenfalls nichtig und unwirksam.

Dieses grundsätzliche Verbot gilt jedoch nicht, wenn die Mehrfachbeschäftigung aus objektiven Gründen unmöglich ist, wie beispielsweise Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Schutz der Vertraulichkeit von Geschäften sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten.

## 5. Strafrechtliche Sanktionen bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

Arbeitgeber, die ihren neuen Verpflichtungen nicht nachkommen, müssen mit strafrechtlichen Sanktionen rechnen, die für natürliche Personen zwischen EUR 251 und EUR 5.000 und für juristische Personen zwischen EUR 500 und EUR 10.000 betragen können. Die Geldstrafe wird für jeden einzelnen Arbeitnehmer fällig, der von den Verstößen des Arbeitgebers betroffen ist. Im Wiederholungsfall innerhalb von zwei Jahren können diese Strafen auf das Doppelte des Höchstbetrags erhöht werden.

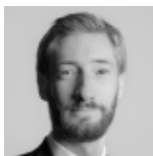
Es bleibt abzuwarten, wie sich die Kommission für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit dazu äußern wird, die als nächste ihre Stellungnahme zum Gesetzentwurf abgeben muss. Da das Gesetzgebungsverfahren noch ganz am Anfang steht, ist es derzeit schwer zu sagen, wann und in welcher Form der Gesetzentwurf verabschiedet wird. Hierbei ist zu bemerken, dass die Arbeitgeber ihre Musterarbeitsverträge für Neueinstellungen auf jeden Fall aktualisieren müssen. Bestehende Verträge müssen nicht zwingend angepasst werden und es ist nicht erforderlich, einen Vertragszusatz zu unterzeichnen. Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag, der vor Inkrafttreten des Gesetzes geschlossen wurde, können jedoch ein Schriftstück entsprechend den neuen Bestimmungen verlangen, und der Arbeitgeber muss dieses Dokument innerhalb von zwei Monaten vorlegen.

Unser [Employment Law, Pensions & Benefits](#) Team steht Ihnen für weitere Fragen zur Verfügung und hilft Ihnen gerne bei der Aktualisierung Ihrer Musterarbeitsverträge.

[1] Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, Artikel 1.

[2] In der am 7. September 2022 eingereichten Fassung

### your contacts



#### PHILIPPE SCHMIT

Partner  
Employment Law,  
Pensions & Benefits

[Learn more\\_](#)



#### LORRAINE CHERY

Counsel  
Employment Law,  
Pensions & Benefits

[Learn more\\_](#)



#### JEAN-LUC PUTZ

Partner  
Employment Law,  
Pensions & Benefits  
Business Crime

[Learn more\\_](#)



Authors: Raphaëlle Carpentier and Jean-Luc Putz

This publication is intended to provide information on recent developments and does not cover every aspect of the topics with which it deals. It was not designed to provide legal or other advice and it does not substitute for the consultation with legal counsel before any actual undertakings.



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to [unsubscribe@arendt.com](mailto:unsubscribe@arendt.com) or by clicking [here](#).

[Update e-mails preferences](#) | [Forward this e-mail](#)