



Nouvelle loi sur les conditions de travail transparentes et prévisibles : quelles nouveautés et comment se mettre en conformité ?

Midi de l'entreprise

Webinar

1^{er} octobre 2024

[arendt.com](https://www.arendt.com)

CONFIDENTIALITY REMINDER

This document is confidential and is intended solely for its recipient.
Do not distribute outside your organisation.



Nouvelle loi sur les conditions de travail transparentes et prévisibles : quelles nouveautés et comment se mettre en conformité ?

Vos contacts / orateurs



Philippe Schmit

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits



Jean-Luc Putz

Partner
Business crime
Employment Law,
Pensions & Benefits



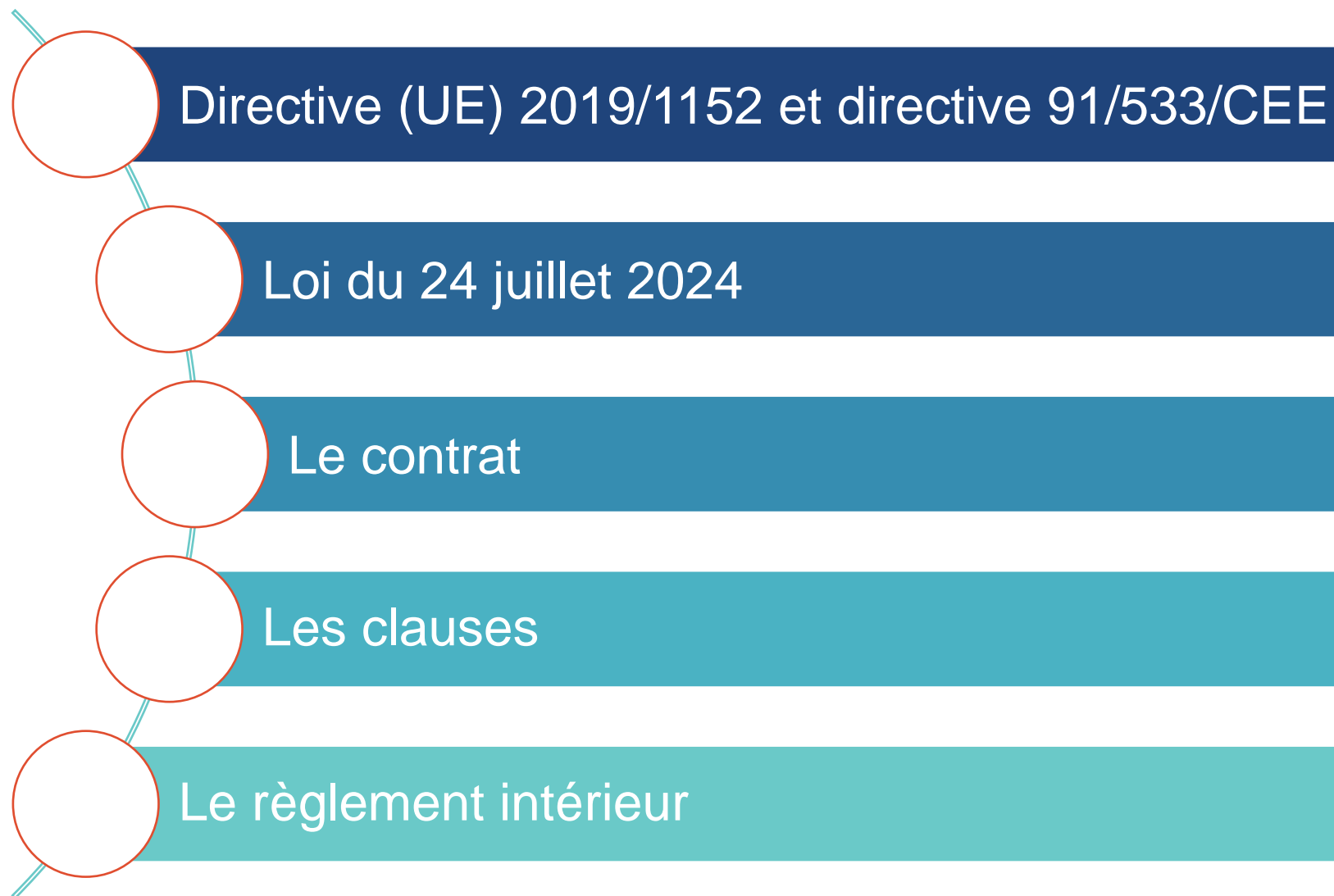
Noémie Haller

Counsel
Employment Law,
Pensions & Benefits
Business crime

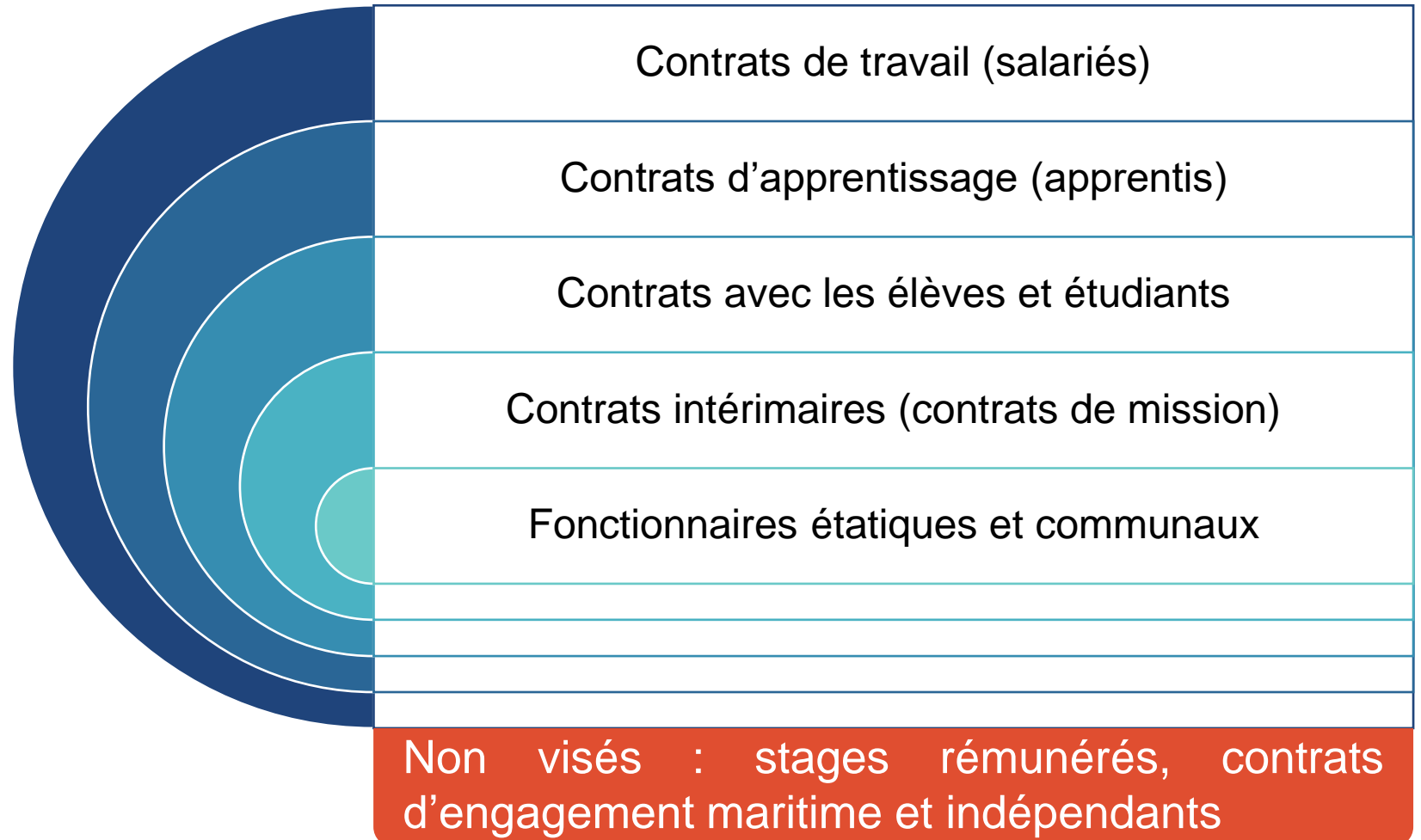
Agenda

1. Introduction: retour aux sources
2. Quel est le champ d'application ?
3. Quelles nouvelles clauses sont exigées?
4. Quelles informations fournir et dans quel délai ?
5. Quel impact sur les contrats existants ?
6. Focus sur la clause de période d'essai
7. Focus sur la clause d'exclusivité
8. Droit au passage d'une forme de travail à l'autre
9. Autres nouveautés
10. Risques en cas de non-conformité
11. Conclusion

Introduction: retour aux sources



Quel est le champ d'application?



Quelles nouvelles clauses sont exigées ?



Lieu de travail

- 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

Heures supplémentaires

- les modalités relatives à la prestation des heures supplémentaires et à leur rémunération*

Rémunération

- les compléments de salaire éventuellement convenu par les parties doivent être « indiqués séparément » du salaire de base, de manière à bien distinguer ce qui relève du salaire de base et ce qui relève des compléments*

Fin du contrat

- La procédure à observer, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter*

Période d'essai

- la durée et les conditions d'application de la période d'essai*

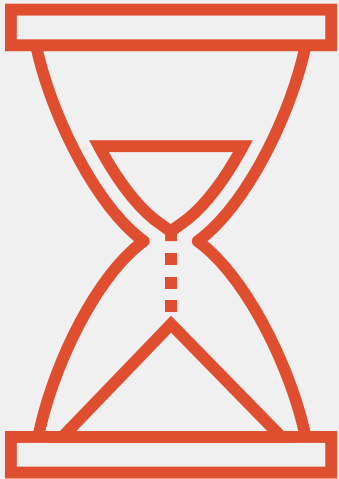
Formation

- le droit à la formation octroyé par l'employeur (le cas échéant)*

Sécurité sociale

- l'identité du ou des organismes de sécurité sociale compétents*

Quelles informations fournir et dans quel délai ?



Délai de sept jours

(information de base)

- Identité des parties
- Date de début du travail
- Lieu de travail
- Nature du travail (et description des fonctions/tâches)
- Durée de travail et horaire de travail (et, le cas échéant, les modalités de changement d'équipe)
- Heures supplémentaires
- Rémunération
- Période d'essai

Délai d'un mois

- Congés
- Modalités de résiliation
- Conventions collectives
- Organismes de sécurité sociale
- Droit à la formation



Établissement des contrats: Information papier ou électronique?
Comment transmettre les documents contractuels?

Quel impact sur les contrats existants?



Nouveaux embauchés

Contrat de travail conforme à la loi

À défaut, **information ex post**

Délai de **sept jours calendaires** ou un **mois calendaire** pour fournir les informations manquantes, selon la nature des informations à communiquer

Contrats existants

Le salarié peut demander un écrit conforme aux nouvelles dispositions légales

Les employeurs ont **deux mois** pour remettre un tel document



Contradiction avec les dispositions existantes?

Focus sur la clause de période d'essai



Éviter une longue période d'insécurité



Quand s'accorder sur la période d'essai (PE)?
Avant l'entrée en fonction? Ou dans les sept jours qui suivent?

CDI

Minimum : **2 semaines**
Maximum **3 / 6 mois**
selon le niveau
d'éducation

Exception dans la directive

PE plus longue lorsque la **nature de l'emploi** le justifie ou lorsque cela est dans **l'intérêt du travailleur**

Que dit la loi luxembourgeoise?

12 mois si le salaire mensuel brut \geq 5.062,14 EUR (indice 944,43)

Conformité ?

CDD

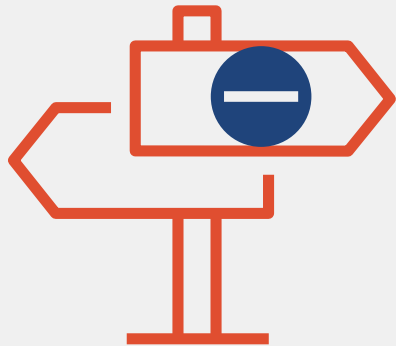
PE **proportionnée** à la durée du CDD

Minimum: **2 semaines**

Maximum: **1/4 de la durée du CDD**

(i.e. 6 mois pour un CDD de 24 mois)

Focus sur la clause d'exclusivité



Qu'est-ce qu'une clause d'exclusivité?

- Dispositions contractuelles par lesquelles un travailleur s'engage à ne pas exercer d'activité professionnelle parallèle
- Elles permettent à l'employeur de protéger ses intérêts économiques et son savoir-faire en évitant toute concurrence déloyale

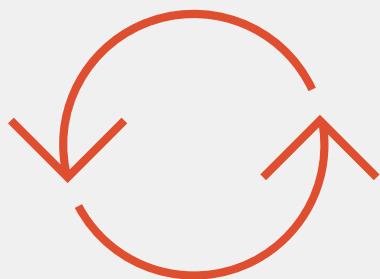
Interdiction de principe

- Nullité de toute clause de nature à interdire à un salarié d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au contrat de travail, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs

Exceptions assez larges

- Cumul d'emploi incompatible avec des motifs objectifs:
 - Sécurité & santé au travail
 - Protection de la confidentialité des affaires
 - Prévention des conflits d'intérêts

Droit au passage d'une forme de travail à l'autre



Conversion CDD / CDI ?

Droit de demander la conversion du CDD en CDI et inversement

- Après période d'essai +
- Six mois d'occupation +
- Une fois tous les 12 mois

Obligation de l'employeur

- Modifier contrat ou
- Énoncer les motifs du refus
avec précision endéans 1 mois

Conversion temps plein / temps partiel ?

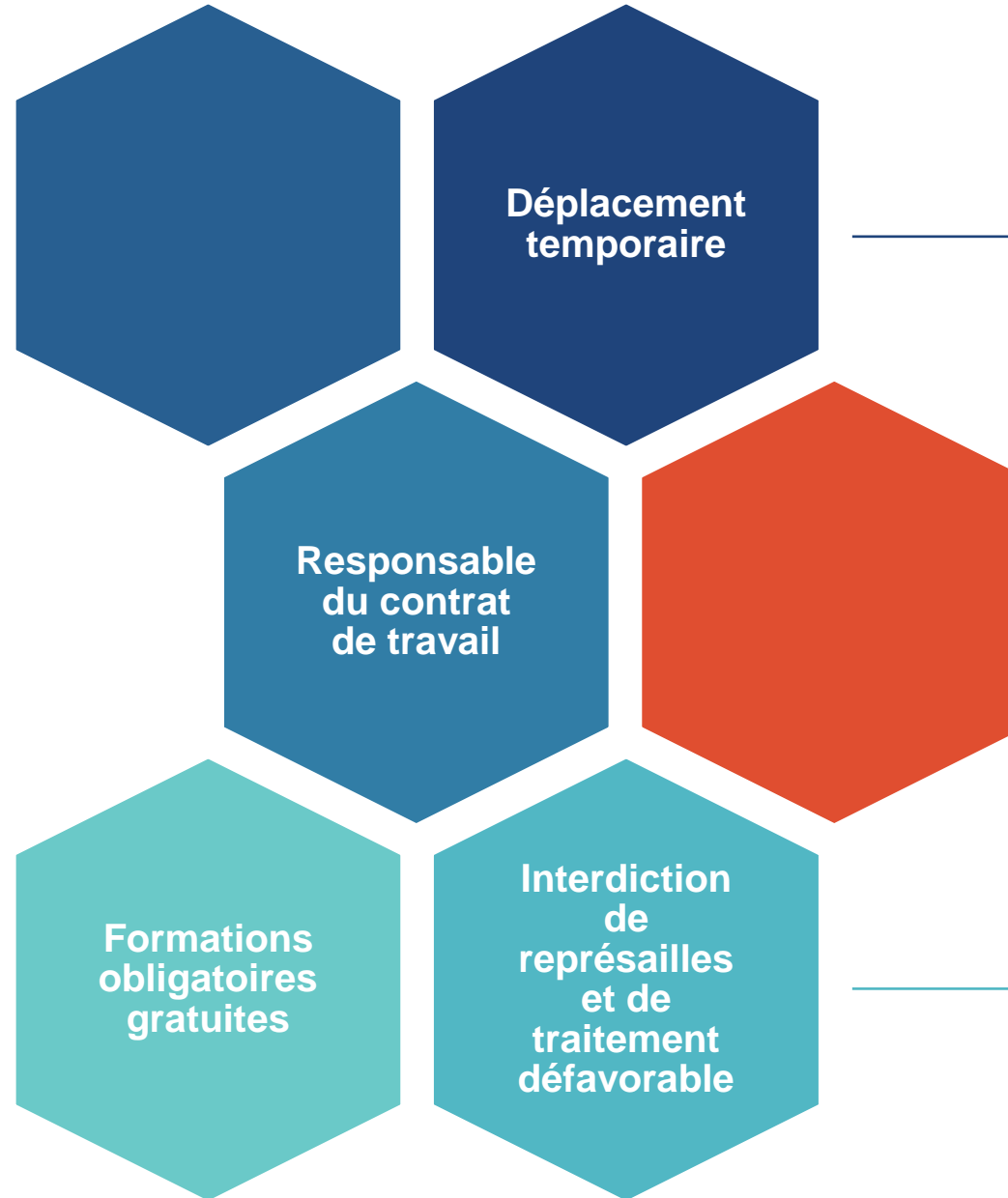
Droit de demander la conversion d'un temps partiel en temps plein et inversement

- Après période d'essai +
- Six mois d'occupation +
- Une fois tous les 12 mois

Obligation de l'employeur

- Modifier contrat ou
- Énoncer les motifs du refus
avec précision endéans 1 mois

Autres nouveautés



1. Pays de prestation du travail
2. Durée de travail exercé à l'étranger
3. Devise du salaire
4. Rémunération
5. Les avantages en espèces et en nature liés « au déplacement temporaire » (le cas échéant)
6. Les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement, de nourriture
7. Les conditions de rapatriement (le cas échéant)
8. Lien vers le site internet national officiel mis en place par l'État membre d'accueil

- Nullité de toute disposition qui serait contraire aux interdictions des représailles
- Action civile en D&I

Risques en cas de non-conformité



Non-conformité

(art. L. 121-4 CT)

- Contenu du contrat
- Forme du contrat
- Informations à transmettre
- Déplacement temporaire
- Modification du contrat
- Droit à la formation

Non-conformité

(art. L. 122-2 et L. 122-10bis al. 2 CT)

- Clauses obligatoires du CDD
- Obligations en cas de demande de conversion CDD en CDI et inversement

Non-conformité

(art. L. 123-3bis al. 2 CT)

- Obligations en cas de demande de conversion d'un temps plein en temps partiel et inversement



251 EUR à 5.000 EUR par salarié

Récidive dans un délai de 2 ans = jusqu'à 10.000 EUR
(doublé pour les personnes morales)

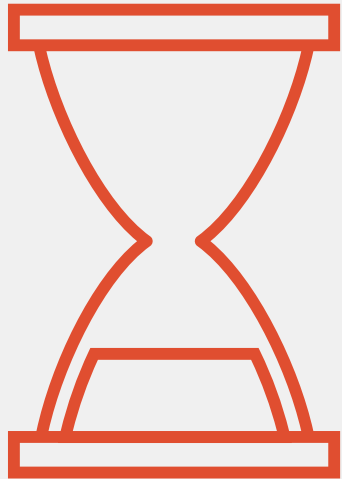
Actions en obtention des informations

Recours accéléré devant les juridictions en cas de mise en demeure infructueuse



Temps partiel : le salarié est présumé engagé à temps plein à défaut d'écrit mentionnant la durée du travail ainsi que sa répartition

Conclusion



**Bien rédiger
les contrats
de travail**



**Faire attention
aux autres
clauses
obligatoires
(ex: data protection)
et utiles
(ex: propriété
intellectuelle)**



**Se ménager
de la
flexibilité**

Vos contacts / orateurs



Philippe Schmit

Partner
Employment Law, Pensions &
Benefits
philippe.schmit@arendt.com
+352 40 78 78 240



Jean-Luc Putz

Partner
Business Crime
Employment Law, Pensions &
Benefits
jean-luc.putz@arendt.com
+352 40 78 78 8620



Noémie Haller

Counsel
Employment Law, Pensions &
Benefits
Business Crime
noemie.haller@arendt.com
+352 40 78 78 9343

