

NOTE DÉTAILLÉE SUR LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES AU CODE DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES

Résumé / Contenu

**L'ADAPTATION DU CONTENU DES CLAUSES OBLIGATOIRES DANS LES
CONTRATS DE TRAVAIL**

**L'ADAPTATION DU CONTENU DES CLAUSES OBLIGATOIRES DANS LES
CONTRATS DE MISSION**

**L'ADAPTATION DU CONTENU DES CLAUSES OBLIGATOIRES DANS LES
CONTRATS D'ÉTUDIANT**

**L'INTERDICTION DES CLAUSES D'EXCLUSIVITÉ DANS LES CONTRATS DE
TRAVAIL**

Le principe

Les exceptions

**LA RECONVERSION POSSIBLE À LA DEMANDE DU SALARIÉ D'UN CONTRAT
DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) EN CONTRAT DE TRAVAIL À
DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)**

Le principe

Les conditions à remplir par le salarié

Les sanctions



LA LIMITATION DE LA PÉRIODE D'ESSAI EN CAS DE CDD

Le principe et les durées de période d'essai possibles

Les sanctions

LA POSSIBILITÉ DU SALARIÉ DE DEMANDER, SOIT D'OCCUPER OU DE REPRENDRE UN TRAVAIL À TEMPS PLEIN ET LA POSSIBILITÉ DU SALARIÉ D'OCCUPER OU DE REPRENDRE UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Le principe

Les conditions à remplir par le salarié

Les sanctions

LES AVENANTS AU CONTRAT DE TRAVAIL ET AU CONTRAT D'ÉTUDIANT

Le principe

Les sanctions

La [loi du 24 juillet 2024](#) portant modification du Code du travail 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 a été publiée au Mémorial en date du 31 juillet 2024 et entrera en vigueur le 4 août 2024.

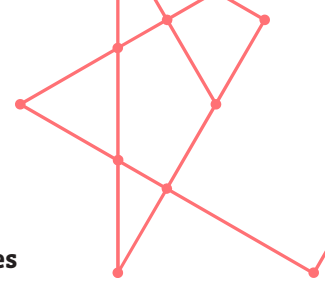
Au niveau du Code du travail, cette loi prévoit notamment des modifications du contenu des clauses obligatoires dans les contrats de travail, dans les contrats de mission et des contrats d'étudiant, le principe de l'interdiction des clauses d'exclusivité dans les contrats de travail, le principe de la reconversion possible à la demande du salarié d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le principe de la limitation de la période d'essai en cas de CDD, la possibilité du salarié de demander, soit d'occuper ou de reprendre un travail à temps plein, la possibilité du salarié d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel ainsi que des modifications en matière d'avenants au contrat de travail et au contrat d'étudiant.

L'ADAPTATION DU CONTENU DES CLAUSES OBLIGATOIRES DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL

Le contenu minimal des clauses obligatoires dans les contrats de travail est dorénavant le suivant :

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

Note détaillée sur les principales modifications apportées au Code du travail en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles | | Page 2/9



- sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7. du Code du travail ;
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** ;
 6. l'horaire normal du travail ;
 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 participations **éventuellement** convenues **qui devront être indiqués séparément**, ainsi que la périodicité **et les modalités** de versement du salaire auquel le salarié a droit ;
 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 ;
 10. la durée **et les conditions d'application** de la période d'essai éventuellement prévue ;
 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** ;
 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. **le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur.**

Les modifications apportées à l'article L. 121-4. (2) du Code du travail par la loi du 24 juillet 2024 sont indiquées en **gras**.

En plus, l'article L. 121-4. (2) du Code du travail relatif aux mentions obligatoires du contrat de travail prévoit à la fin que le salarié peut enjoindre l'employeur de lui fournir certaines informations manquantes, sans préjudice de son droit d'établir par tous moyens l'existence d'un contrat de travail. Le paragraphe (1) dudit article prévoit également désormais explicitement que l'employeur peut transmettre le contrat de travail sous format électronique, 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.

Nous tenons également à préciser que les contrats existants ne doivent pas obligatoirement être adaptés et il n'est pas requis de signer un avenant. Néanmoins pour un contrat ou une relation de travail existant avant l'entrée en vigueur de la loi, l'employeur doit remettre au salarié qui en fait la demande, dans un délai de 2 mois à partir de la réception de celle-ci, un document conforme aux dispositions de l'article L. 121-4. modifié.

Dans ce contexte, la FEDIL a actualisé ses modèles-types de contrat de travail disponibles en trois langues.



D'après le nouvel article L. 121-10. du Code du travail, différents modèles de contrat de travail sont également à publier par l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur son site internet.

L'ADAPTATION DU CONTENU DES CLAUSES OBLIGATOIRES DANS LES CONTRATS DE MISSION

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4. du Code du travail, le contrat de mission doit dorénavant comporter :

1. **l'identité de l'utilisateur** ;
2. la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 131-4. (2) du Code du travail ;
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 du Code du travail.

Les modifications apportées à l'article L. 131-6. (1) du Code du travail par la loi du 24 juillet 2024 sont indiquées en **gras**.

Il est ajouté un nouvel alinéa 5 à l'article L. 131-6. (1) du Code du travail disposant que pour un contrat ou une relation de travail existant au 4 août 2024, l'entrepreneur de travail intérimaire doit remettre au salarié qui en fait la demande, dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, un document conforme aux dispositions du présent article.

La remise par l'entrepreneur de travail intérimaire, donc l'employeur, de ce document ne doit pas se faire automatiquement, mais uniquement à la demande du salarié intérimaire concerné. À défaut de conditions de forme y relatives, la remise du document en question peut se faire via courriel (et par tout autre support écrit).

D'après le nouvel article L. 131-22. du Code du travail, différents modèles de contrat de mission sont également à publier par l'ITM sur son site internet.

L'ADAPTATION DU CONTENU DES CLAUSES OBLIGATOIRES DANS LES CONTRATS D'ÉTUDIANT

Le contrat d'engagement au sens de l'article L. 151-3. du Code du travail doit dorénavant comporter :

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**

Note détaillée sur les principales modifications apportées au Code du travail en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles | | Page 4/9



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. du Code du travail et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément ;**
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.**

Les modifications apportées à l'article L. 151-3. du Code du travail par la loi du 24 juillet 2024 sont indiquées en **gras**.

D'après l'article L. 151-3. (1) du Code du travail, le ministère du Travail doit établir un contrat-type à utiliser dans les relations entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant qui sera publié sur le site Internet de l'ITM.

L'INTERDICTION DES CLAUSES D'EXCLUSIVITÉ DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL

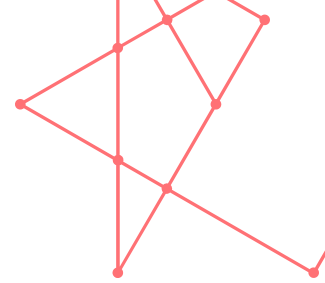
LE PRINCIPE

L'article L. 121-4. (8) du Code du travail prévoit désormais qu'est nulle et de nul effet, 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. Il en est de même de toute clause ou de tout acte qui aurait pour objet de soumettre le salarié à un traitement défavorable pour ce motif.

L'employeur ne peut ainsi plus insérer de clause d'exclusivité dans les contrats de travail s'il ne se retrouverait pas dans un des cas d'exception prévus ci-dessous.

LES EXCEPTIONS

Cette interdiction de la clause d'exclusivité ne s'applique pas lorsque le cumul d'emploi 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.



LA RECONVERSION POSSIBLE À LA DEMANDE DU SALARIÉ D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) EN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

LE PRINCIPE

L'article L. 122-10bis du Code du travail prévoit dorénavant qu'à l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue par les parties, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d'un même employeur, peut demander, à raison d'une fois tous les douze mois, de convertir son CDD en CDI avec maintien de tous les autres droits et obligations y attachés.

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.

LES CONDITIONS À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

Le salarié doit ainsi :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 6 mois ;
- ne plus se trouver en période d'essai ;
- se limiter à formuler une telle demande une fois tous les douze mois.

L'employeur n'est donc pas obligé de donner suite à une demande en ce sens d'un salarié disposant d'une ancienneté de services continus de moins de 6 mois, qui se trouve encore en période d'essai ou qui ne serait plus lié par un contrat de travail avec lui. Il n'est pas non plus obligé de donner suite à une telle demande qui a déjà été formulée durant la période de référence de douze mois.

Le Code du travail ne prévoit pas de conditions de forme pour la demande du salarié et pour la réponse écrite y relative de l'employeur. Ces dernières peuvent dès lors également se faire via courriel (et par tout autre support écrit).

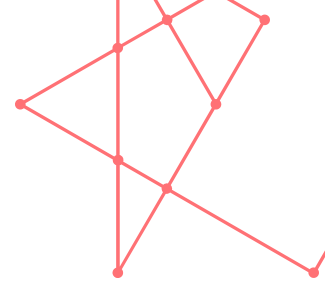
LES SANCTIONS

L'employeur qui ne respecte pas ces nouvelles obligations pourra être puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné. Cette amende peut être portée au double du maximum en cas de récidive dans les 2 ans.

LA LIMITATION DE LA PÉRIODE D'ESSAI EN CAS DE CDD

LE PRINCIPE ET LES DURÉES DE PÉRIODE D'ESSAI POSSIBLES

La nouvelle loi prévoit également une durée maximale pour la période d'essai éventuellement prévue dans le cadre d'un CDD. Ainsi, l'article L. 122-11. (1) alinéa 3 du Code du travail prévoit dorénavant que cette dernière ne peut être supérieure à un quart de la durée fixée au CDD ou de la durée minimale pour laquelle le CDD a été conclu. Vous trouverez ci-dessous une vue d'ensemble des différentes durées de période d'essai maximales possibles dans le cadre d'un CDD ainsi que les différentes durées de préavis applicables en cas de résiliation



de la période d'essai, le cas échéant :

Durée du CDD	Période d'essai maximale	Durée du préavis
1 mois ou 6 semaines	Pas possible	/
2 mois	2 semaines	Pas possible
3 mois	3 semaines	3 jours
4 mois	1 mois	15 jours
5 mois	1 mois	15 jours
6 mois	1 mois	15 jours
8 mois	2 mois	15 jours
10 mois	2 mois	15 jours
12 mois	3 mois (*)	15 jours
16 mois	4 mois	16 jours
18 mois	4 mois	16 jours
24 mois	6 mois	24 jours

(*) : *Limite maximale de période d'essai pour un salarié dont le niveau de formation est inférieur au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).*

Nous tenons à rappeler qu'une période d'essai ne peut être inférieure à deux semaines et qu'il ne peut être mis fin unilatéralement à la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10. du Code du travail.

Comme pour le CDI, la période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières et la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

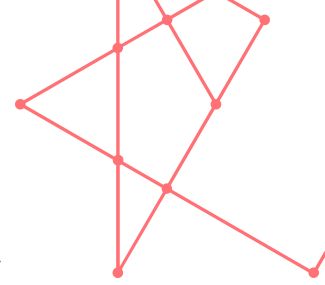
Il convient de préciser que les CDD en cours au moment de l'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2024 (et qui ont ainsi eu leur début d'exécution avant l'entrée en vigueur de ladite loi) ne sont pas affectés par les différentes durées de période d'essai maximales possibles dans le cadre d'un CDD.

Il est évident qu'une éventuelle prolongation du CDD ne permettrait pas de prévoir une nouvelle période d'essai.

LES SANCTIONS

La nouvelle loi ne prévoit pas d'amendes en cas de non-respect par l'employeur de cette nouvelle disposition. Or, il convient de préciser qu'en général une période d'essai qui excéderait sa durée légale maximale est nulle pour la durée excédant la durée légale maximale permise (p. ex. période d'essai de 6 mois réduite à 3 mois en cas d'un CDD de 12 mois). L'employeur risquerait éventuellement aussi la condamnation au paiement de dommages-intérêts en cas de résiliation abusive de la période d'essai décidée par le tribunal du travail.

LA POSSIBILITÉ DU SALARIÉ DE DEMANDER, SOIT D'OCCUPER



OU DE REPRENDRE UN TRAVAIL À TEMPS PLEIN ET LA POSSIBILITÉ DU SALARIÉ D'OCCUPER OU DE REPRENDRE UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL

LE PRINCIPE

L'article L. 123-3bis du Code du travail prévoit dorénavant qu'à l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue par les parties, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d'un même employeur, peut demander à l'employeur, à raison d'une fois tous les douze mois, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel.

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.

LES CONDITIONS À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

Le salarié doit ainsi :

- justifier d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins 6 mois ;
- ne plus se trouver en période d'essai ;
- se limiter à formuler une telle demande une fois tous les douze mois.

L'employeur n'est donc pas obligé de donner suite à une demande en ce sens d'un salarié disposant d'une ancienneté de services continus de moins de 6 mois, qui se trouve encore en période d'essai ou qui ne serait plus lié par un contrat de travail avec lui. Il n'est pas non plus obligé de donner suite à une telle demande qui a déjà été formulée durant la période de référence de douze mois.

Le Code du travail ne prévoit de nouveau pas de conditions de forme pour la demande du salarié et pour la réponse écrite y relative de l'employeur. Ces dernières peuvent dès lors également se faire via courriel (et par tout autre support écrit).

LES SANCTIONS

L'employeur qui ne respecte pas ces nouvelles obligations pourra être puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné. Cette amende peut être portée au double du maximum en cas de récidive dans les 2 ans.

LES AVENANTS AU CONTRAT DE TRAVAIL ET AU CONTRAT D'ÉTUDIANT

LE PRINCIPE

Le nouveau paragraphe 2 de l'article L. 121-4. du Code du travail prévoit dorénavant, entre autres, la possibilité pour le salarié de demander au président du tribunal du travail d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine

Note détaillée sur les principales modifications apportées au Code du travail en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles || Page 8/9



d'astreinte, à lui fournir un avenant au contrat de travail en cas de modification des conditions de travail. Cette demande peut être formulée au plus tôt 15 jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse.

Le nouveau paragraphe 2 de l'article L. 151-3. du Code du travail prévoit que la possibilité de demander au président du tribunal du travail d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir un avenant au contrat d'engagement en cas de modification de ses conditions est également prévue pour les étudiants embauchés sous contrat d'engagement au sens de l'article L. 151-3. du Code du travail. Comme pour le salarié, cette demande peut être formulée au plus tôt 15 jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse.

LES SANCTIONS

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par élève, étudiant ou salarié concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux nouvelles obligations lui incombant. En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter ella.gredie@fedil.lu, philippe.heck@fedil.lu ou marc.kieffer@fedil.lu.