

PAYROLL ALERT

NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE RELATION DE TRAVAIL

La Loi du 24 juillet 2024 (ci-après « la Loi ») transposant la directive (UE) du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne est entrée en vigueur le 4 août 2024.

Cela entraîne quelques changements tant pour les employeurs que pour les salariés.

- ▶ Pour les nouveaux contrats conclus à partir du 4 août 2024, il convient de se référer aux dispositions de la Loi.
- ▶ Pour les contrats existants, l'employeur doit remettre au salarié qui en ferait la demande, dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, un document conforme aux nouvelles dispositions légales.

Nous avons repris ci-dessous les principales nouveautés apportées par la Loi.

I. Adaptation des mentions obligatoires devant figurer au sein du contrat de travail

Le contrat de travail doit désormais comporter les mentions suivantes¹ :

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. 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 ;

¹ Article L. 121-4 du Code du travail (les nouveautés sont indiquées en rouge)

PAYROLL ALERT

NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE RELATION DE TRAVAIL

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 éléments mentionnés aux points 5, 7, 8, 9, 10, 13 et 14 peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives, statutaires ou aux conventions collectives.
 - La Loi précise désormais 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.

II. Communication des informations essentielles du contrat de travail

La Loi offre également la possibilité au salarié de demander les informations essentielles concernant le contrat de travail dans un délai de 7 jours ou un mois, selon les informations en cause. Lorsque les informations n'ont pas été fournies au salarié, ce dernier peut mettre en demeure le salarié de s'exécuter. En l'absence de réponse de l'employeur, le salarié dispose d'un recours d'urgence devant la juridiction du travail.

III. Nouveautés concernant le détachement

La Loi complète les mentions que l'employeur doit faire figurer dans le document écrit adressé au salarié détaché en dehors du Grand-Duché de Luxembourg pour une **durée supérieure à 4 semaines**.

Le document devra mentionner le pays dans lequel la prestation de travail sera effectuée, la rémunération due, les avantages, les conditions de rapatriement, le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil concernant le détachement de travailleurs au sein de l'Union européenne.

PAYROLL ALERT

NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE RELATION DE TRAVAIL

IV. Clauses d'exclusivité

La Loi établit la nullité des clauses interdisant au salarié d'exercer une autre relation de travail auprès d'un ou plusieurs employeurs. La Loi prévoit également la nullité de toute sanction de l'employeur dans ce cadre. Toutefois, 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.

V. Gratuité des formations

La Loi introduit le principe de gratuité des formations au sein du Code du travail. Ainsi, il est précisé que la formation doit être fournie gratuitement au salarié pendant ses heures de travail et doit être considérée comme du temps de travail effectif.

VI. Conversion du contrat de travail

Le salarié peut désormais demander, à l'expiration de la période d'essai, à raison d'une fois tous les douze mois, la conversion de son contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée.

Le salarié peut également demander le passage d'un temps complet à un temps partiel et inversement.

L'employeur doit motiver les motifs de son refus.

VII. Limitation de la période d'essai du CDD

La Loi prévoit une durée maximale de la période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Ainsi, la période d'essai ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à $\frac{1}{4}$ de la durée fixée au CDD ou de la durée minimale pour laquelle le CDD a été conclu.

PAYROLL ALERT

NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE RELATION DE TRAVAIL

VIII. Sanctions en cas de non-respect des nouvelles obligations

La Loi introduit des sanctions pénales en cas de non-respect des obligations par l'employeur (i.e. non-respect des formalités de base de la conclusion du contrat, omission de mentions obligatoires au contrat etc.)

Ainsi, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant s'expose à une amende pouvant aller de 251 à 5.000 euros.

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.

Comment BDO peut vous accompagner ?

- ▶ Revue de vos contrats de travail
- ▶ Mise à jour de vos contrats de travail
- ▶ Préparation du contrat de travail
- ▶ Préparation d'un avenant au contrat de travail
- ▶ Assistance concernant les nouvelles obligations incombant aux employeurs

PAYROLL ALERT

VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFORMATIONS?

Contactez-nous:



Karine Pontet Curtat

Partner

+352 45 123 636

karine.pontet@bdo.lu



Patricia Dupuis

Manager

+352 45 123 358

patricia.dupuis@bdo.lu



Ralf Gilch

Manager

+352 45 123 557

ralf.gilch@bdo.lu

BDO IN LUXEMBOURG

▼
**Audit &
Assurance**

▼
Advisory

▼
**Business Services &
Outsourcing**

▼
Tax



This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as containing broad guidance only.

This publication should not be used or relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained in this publication herein without obtaining specific professional advice.

Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances.

No entity of the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it.

BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network.

Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels.

Each of BDO International Limited (the governing entity of the BDO network), Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.

© 2024 BDO Advisory

All rights reserved.

www.bdo.lu