

Les nouvelles exigences de transparence et de prévisibilité: ce qui change pour les employeurs du secteur artisanal

*Chambre des Métiers
5 novembre 2024*

Guy Castegnaro

 **CASTEGNARO**

INTRODUCTION (1)

- Au Luxembourg, les employeurs du secteur artisanal sont représentés par la **Chambre des Métiers** et la **Fédération des Artisans** qui jouent tous les deux un rôle-clé dans le soutien et la représentation de ce secteur.
- La **Chambre des Métiers** est un organisme public, une institution de droit public, créée par la loi. L'adhésion à la Chambre des Métiers est obligatoire.
- Rôle dans la **formation**: elle supervise et organise la formation professionnelle initiale et continue des artisans.
- La **Fédération des Artisans** est une organisation privée, une fédération patronale. L'adhésion à la Fédération des Artisans est volontaire.
- Rôle dans la **formation**: elle offre divers services à ses membres tels que des formations.

INTRODUCTION (2)

- La **loi du 24 juillet 2024** est entrée en vigueur **le 4 août 2024**.
- Elle **transpose** la directive n°2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union Européenne.
- La directive poursuit **trois objectifs** :
 - Assurer l'information des salariés sur leurs droits;
 - Encadrer les nouvelles formes de travail atypiques;
 - rendre les conditions de travail plus « sûres et prévisibles »;
- **Champ d'application** :

salariés

apprentis

élèves et
étudiants

fonctionnaires

NOUVELLES INFORMATIONS OBLIGATOIRES À TRANSMETTRE AUX SALARIÉS

(art. L.121-4 (2) du Code du travail)

- L'identité des parties **à la relation de travail**;
- La date de début de l'exécution du contrat de travail;
- 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;
- 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;
- 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**;
- L'horaire normal du travail
- **La rémunération, y compris** le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaire, 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;

NOUVELLES INFORMATIONS OBLIGATOIRES À TRANSMETTRE AUX SALARIÉS

(art. L.121-4 (2) du Code du travail)

- *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;*
- ***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;*
- *La durée **et les conditions d'application** de la période d'essai éventuellement prévue;*
- Les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
- 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;
- ***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;*
- ***Le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur;***

FORME ET MOMENT DE L'INFORMATION (art. L.121-4 (1) du Code du travail)

Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par l'employeur par écrit **au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.**

L'exemplaire du salarié peut lui être transmis :

- Sous format papier ;
- 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 la transmission ou de la réception;



A défaut d'écrit conforme aux exigences légales, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige (art. L. 121-4 (5) du Code du travail);

	Information pouvant être transmise par simple référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives	Information individuelle pouvant être fournie sous la forme d'un ou plusieurs documents entre le 1 ^{er} jour de travail et au plus tard le 7 ^{ème} jour calendaire	Information pouvant être fournie sous la forme d'un ou plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du 1 ^{er} jour de travail
Identité des parties		X	
Date de début d'exécution du contrat		X	
Lieu de travail		X	
Nature de l'emploi		X	
Durée du travail	X	X	
Horaire normal de travail		X	
Rémunération	X	X	
Durée du congé payé	X		X
Procédure en cas de résiliation du contrat	X		X
Durée et conditions d'application de la période d'essai	X	X	
Clauses dérogatoires ou complémentaires			
Convention collective			X
Identité des organismes de sécurité sociale et régime ainsi que l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension	X		X
Droit à la formation	X		X

MENTIONS SPÉCIFIQUES EN CAS DE TRAVAIL À L'ÉTRANGER (art L.121-4 (3) du Code du travail)

Dans le cas où le salarié serait amené à exercer son travail pendant plus de **4 semaines consécutives** hors du Luxembourg, l'employeur doit lui fournir avant son départ, un document écrit contenant les informations supplémentaires suivantes :

- **le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercée à l'étranger ;**
- **la devise servant au paiement du salaire, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'État membre d'accueil ;**
- **le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés au déplacement temporaire du salarié, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;**
- **le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié ;**
- **le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'État membre d'accueil;**



MENTIONS SPÉCIFIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (art. L.123-4 du Code du travail)

Le contrat de travail à temps partiel devra également comporter les mentions suivantes :

- la durée hebdomadaire de travail convenue entre les parties ;
- les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine; une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat ;
- le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires conformément aux articles L.211-19 à L.211-24; une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat;
- les limites et les modalités s'appliquant à la mise en œuvre des dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 123-1;



À défaut d'écrit mentionnant la durée de travail du salarié à temps partiel, ainsi que sa répartition, le salarié est présumé être engagé à temps plein.

MISE EN CONFORMITÉ DES CONTRATS (art. L.121-4 (7) du Code du travail)

Contrats conclus avant le 4 août 2024

Le salarié peut demander à l'employeur un document écrit conforme aux dispositions légales.

L'employeur doit remettre cet écrit dans un délai de deux mois.

A défaut, l'employeur s'expose aux sanctions prévues par la loi.

Contrats conclus après le 4 août 2024

Le contrat doit obligatoirement se conformer aux dispositions de la loi.

La responsabilité du respect des obligations pèse sur l'employeur, qui est le seul à encourir les sanctions prévues.



MODIFICATION DES INFORMATIONS OBLIGATOIRES (art. L.121-4 (4) du Code du travail)

- Toute modification des éléments devant être obligatoirement prévus dans le contrat de travail doit faire l'objet d'une modification écrite du contrat de travail.
- L'employeur devra dès lors établir un document modificatif en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié, l'autre étant remis à l'employeur, **au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.**



La rédaction d'un tel document écrit n'est pas obligatoire en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat de travail fait référence.



SANCTIONS CIVILES

- **Procédure spécifique d'injonction** : si les informations obligatoires ne sont pas transmises dans les délais prévus, le salarié peut mettre en demeure l'employeur de s'exécuter. Dans les 15 jours de la mise en demeure infructueuse, le salarié peut s'adresser au Président de la juridiction du travail par simple requête qui statue en urgence qui peut enjoindre l'employeur à fournir les informations manquantes y compris sous peine d'astreinte (art. L.121-4 du Code du travail pour les CDI et art. L.122-2 du Code du travail pour les CDD);
- **Saisine de l'Inspection du travail et des mines;**
- **Saisine classique du Tribunal du travail** compétent pour tous les différends s'élevant en matière du travail pour demander la réparation d'un préjudice ?
- **Résiliation du contrat sans préavis ni indemnité** : Lorsqu'une partie refuse la signature d'un écrit conforme aux mentions obligatoires de base, l'autre partie peut, au plus tôt le troisième jour qui suit la demande de signature d'un écrit, et dans les trente jours qui suivent l'entrée en service, résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité (art. L.121-4 (6) du Code du travail);



SANCTIONS PÉNALES (art. L.121-11 et L.123-9 du Code du travail)

Constitue notamment un délit :

Défaut de mention des informations obligatoires dans le contrat de travail;

Dans le cas d'un travail pendant plus de 4 semaines consécutives à l'étranger, défaut de remise du document mentionnant les informations supplémentaires;

Omissions de procéder à la modification écrite des informations;

Pour les contrats existants au 4 août 2024, défaut de transmission d'un document conforme sur demande du salarié dans un délai de 2 mois;



Amende pénale pouvant aller de 251 à 5.000 euros par salarié et pouvant être portée au double du maximum en cas de récidive dans un délai de 2 ans.

PÉRIODE D'ESSAI POUR LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE (art. L.122-11 du Code du travail)

- Possibilité de prévoir une période d'essai pour les contrats à durée déterminée (régime identique à celui appliqué au contrat à durée indéterminée) ;
- Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat ;
- la période d'essai ne peut être, **ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée fixée au contrat de travail à durée déterminée ou de la durée minimale** pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu;



INTERDICTION DES CLAUSES D'EXCLUSIVITÉ (1) (art. L.121-4 (8) du Code du travail)

- La clause d'exclusivité est une clause obligeant le salarié à travailler exclusivement pour son employeur tout au long de la relation de travail;
- **Principe** : la clause d'exclusivité contenue dans un contrat de travail est **nulle et de nul effet**;
- **Exception** : la clause d'exclusivité est valable lorsque le cumul d'emplois 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**;

INTERDICTION DES CLAUSES D'EXCLUSIVITÉ (2) (art. L.121-4 (8) du Code du travail)

- **Interrogations:**
 - Est-ce que l'interdiction vise également le cumul entre un contrat de travail et un travail d'indépendant?
 - Quel doit être le moment de la justification du ou des motifs par l'employeur?
 - Est-ce que la liste des motifs légitimes énumérés dans la loi est limitative?
 - Est-ce que cette interdiction vise également les contrats à temps partiel ?

PRINCIPE DE GRATUITÉ DES FORMATIONS OBLIGATOIRES (1) (art. L.121-4 (9) du Code du travail)

Lorsque l'employeur est tenu, en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires, de conventions collectives, de dispositions issues de conventions collectives ou d'accords en matière de dialogue social interprofessionnel déclarées d'obligation générale, **de fournir une formation au salarié pour l'exécution du travail** pour lequel il est engagé, cette formation doit être dispensée :

- **gratuitement** au salarié pendant ses heures de travail;
- les heures consacrées à cette formation doivent être considérées comme du **temps de travail effectif**;



PRINCIPE DE GRATUITÉ DES FORMATIONS OBLIGATOIRES (2) (art. L.121-4 (9) du Code du travail)

- De quelles formations s'agit-il ?
 - Formations obligatoires prévues par le Code du travail en matière de santé et sécurité:
 - art. L: 312-2 (4) 3: formation en matière de santé et sécurité;
 - art. L. 312-4: formation en matière de premier secours et de lutte contre l'incendie
 - Formations obligatoires prévues par des lois spéciales:
 - Ex: pour les avocats, réviseurs, experts-comptables



PRINCIPE DE GRATUITÉ DES FORMATIONS OBLIGATOIRES (3) (art. L.121-4 (9) du Code du travail)

- Formations obligatoires éventuellement prévues par des conventions collectives de travail;
 - Ex: formation bancaire obligatoire prévue par la CCT du secteur bancaire;
- Formations obligatoires éventuellement prévues par un plan de formation (art. L. 162-12. (4) 2. du Code du travail);

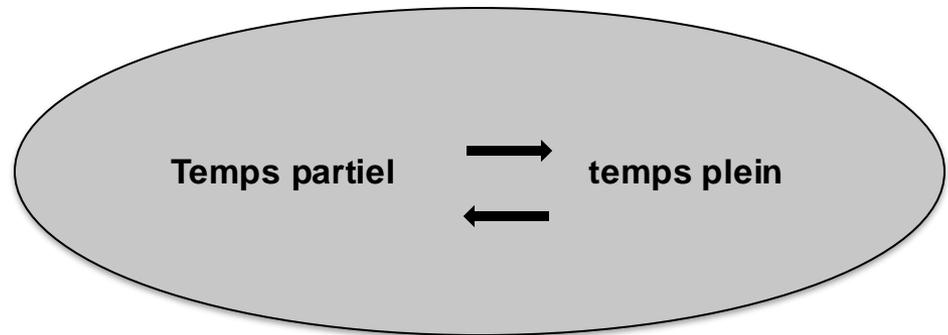
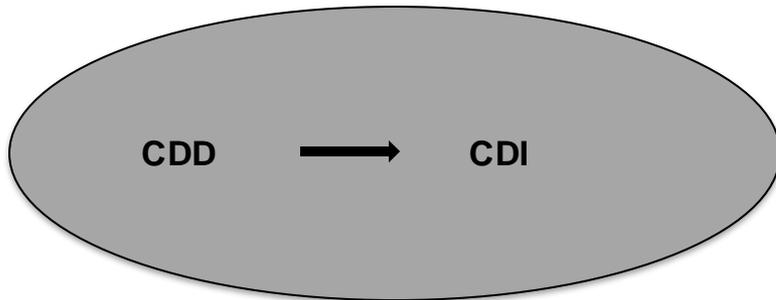


PRINCIPE DE GRATUITÉ DES FORMATIONS OBLIGATOIRES (4) (art. L.121-4 (9) du Code du travail)

- **Quid des clauses de dédit-formation ?**
 - Clauses qui prévoient le remboursement de tout ou partie des frais de formation par le salarié qui quitte prématurément son employeur (art. L. 542-15 et L. 542-16 du Code du travail);
 - Ces clauses ne s'appliquent en principe pas aux formations obligatoires visées par la nouvelle loi;



DROIT POUR LE SALARIÉ DE DEMANDER UNE TRANSITION VERS UNE FORME D'EMPLOI « PLUS SÛRE ET PRÉVISIBLE » (art. L.122-10 bis et L.123-3bis du Code du travail)



Conditions :

- Ne plus être en période d'essai;
- 6 mois d'ancienneté;
- Demande une fois tous les 12 mois;
- Demande faite à l'oral ou à l'écrit;

L'employeur peut:

- Procéder à la modification du contrat de travail d'un commun accord;
OU
- Refuser par un écrit motivé et précis;

⚠ En cas de non-respect, l'employeur encours des sanctions pénales.

PROTECTION CONTRE LES TRAITEMENTS DÉFAVORABLES ET LES REPRÉSAILLES (art. L.010-2 du Code du travail)

L'article L.010-2 du Code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles **ou d'un traitement défavorable** :

- en raison de protestation ;
- en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours visant à faire respecter ses droits ;
- pour avoir témoigné des éléments précités ou pour les avoir relatés;

La notification au salarié de la résiliation de son contrat de travail (ou, le cas échéant, de la convocation à l'entretien préalable), effectuée en violation de ce qui précède est interdite.

Il en est de même de la notification au salarié d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut introduire une action judiciaire en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail.



Protection
From Retaliation

Merci et n'hésitez pas à me contacter si vous avez des questions ou des préoccupations à ce sujet :

guy.castegnaro@castegnaro.lu

or

[linkedin.com/in/guy-castegnaro](https://www.linkedin.com/in/guy-castegnaro)

