

**N° 8070**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

---

---

**Projet de loi portant modification:**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, 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**

### **RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL**

(5 juin 2024)

La commission se compose de : M. Marc Spautz, Président ; Mme Françoise Kemp, Rapportrice ; M. André Bauler, M. Gilles Baum, M. Marc Baum, M. François Bausch, Mme Corinne Cahen, M. Yves Cruchten, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Claude Haagen, Mme Carole Hartmann, Mme Nathalie Morgenthaler, M. Charel Weiler, Mme Stéphanie Weydert, Membres.

\* \* \*

#### **I. Antécédents**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 7 septembre 2022.

Le projet de loi a été renvoyé à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, le 29 septembre 2022.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a émis un avis le 17 octobre 2022.

L'avis de la Chambre des Salariés date du 20 octobre 2022.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont émis un avis commun le 6 mars 2023.

Le Gouvernement a amendé le projet de loi en date du 20 mars 2023. L'intitulé du projet de loi a été modifié en conséquence en date du 20 mars 2023.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont émis un avis complémentaire en date du 26 avril 2023.

Le Conseil d'État a émis son avis le 24 octobre 2023.

Après les élections législatives du 8 octobre 2023, le projet de loi a été renvoyé à la Commission du Travail, en date du 24 novembre 2023.

La Commission du Travail a entendu une présentation du projet de loi en sa séance du 7 février 2024. La commission y a désigné Madame Françoise Kemp comme Rapportrice pour le projet de loi 8070.

Le 6 mars 2024, la Commission du Travail a examiné les avis des chambres professionnelles ainsi que l'avis du Conseil d'État.

Le 15 mars 2024, la Commission du Travail a adopté une série d'amendements parlementaires.

L'avis complémentaire du Conseil d'État date du 21 mai 2024.

Dans sa réunion du 5 juin 2024, la Commission du Travail a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'État et a approuvé un projet de rapport.

## **II. Objet**

Le projet de loi a pour objet de modifier la Code du Travail, la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ainsi que la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, afin de transposer 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.

Cette directive avait été proposé par la Commission européenne suite à la proclamation du socle européen des droits sociaux par les institutions de l'Union européenne à Göteborg le 17 novembre 2017. Le socle européen des droits sociaux fournit un cadre global pour un ensemble de principes et de droits essentiels pour doter l'Europe du 21<sup>e</sup> siècle de marchés du travail et de systèmes de protection sociale équitables et fonctionnels.

Depuis l'adoption de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, le marché du travail a connu de profondes mutations dues à l'évolution démographique, à la dématérialisation de l'économie, ainsi qu'à l'émergence de nouvelles formes d'emploi. Face à un marché du travail qui est en constante évolution, il devient donc nécessaire que les travailleurs soient pleinement informés des conditions de travail essentielles auxquelles ils sont soumis, ces informations devant être données en temps utile, par écrit et sous une forme accessible.

De manière générale, tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, de même qu'à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

L'objectif principal de la directive est donc de promouvoir un emploi plus transparent et plus prévisible, en améliorant l'accès des travailleurs aux informations essentielles applicables à leur relation de travail, en leur garantissant des exigences minimales applicables à leurs conditions de travail et en veillant à l'application stricte des règles y relatives en droit interne.

Le projet de loi vise à régler plusieurs dispositions au niveau national :

- l'élargissement des informations essentielles à transmettre aux salariés, apprentis, salariés intérimaires, salariés détachés, fonctionnaires d'État, salariés d'État, fonctionnaires communaux, employés communaux et salariés des communes, en relation avec leurs conditions de travail ;
- un encadrement de la durée de la période d'essai ;
- l'instauration de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives relatives aux infractions des droits découlant de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 ;
- l'instauration d'une procédure de transition vers des formes d'emploi plus sûres et prévisibles ;
- la généralisation du principe d'accessibilité et de gratuité de formations ;
- la prohibition de dispositions visant d'interdire d'occuper un emploi parallèle pour les apprentis, les salariés ou les salariés intérimaires.

Le projet de loi a été amendé par un amendement gouvernemental en date du 20 mars 2023, dont l'objet était de supprimer les dispositions modifiant la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois. Il a été considéré que les dispositions relatives aux prescriptions minimales de sécurité et de santé concernant les gens de mer relevaient de la compétence du Ministère de l'Économie (voir le projet de loi n° 7329 en cours d'instruction) et ne seraient pas traitées dans le cadre de ce projet de loi.

La Commission du Travail a décidé de suivre les observations formulées par le Conseil d'État et a adopté une série d'amendements parlementaires en date du 15 mars 2024.

### **III. Avis du Conseil d'État et des chambres professionnelles**

#### **Conseil d'État**

Le Conseil d'État a émis son avis en date du 24 octobre 2023 qui comprend 21 oppositions formelles se rapportant à la version du projet de loi amendée par l'amendement gouvernemental en date du 20 mars 2023. Ces oppositions formelles sanctionnent une transposition incomplète ou non conforme de la directive, ainsi que le non-respect de l'article 19 de la Constitution qui traite des peines en cas d'infractions.

Le Conseil d'État a émis un avis complémentaire en date du 21 mai 2024 qui a trait aux amendements adoptés par la Commission du Travail en date du 15 mars 2024 pour faire suite aux observations formulées par le Conseil d'État dans son avis original. La Haute Corporation note que les oppositions formelles peuvent être levées puisque les amendements reprennent les suggestions du Conseil d'État ou suppriment les passages de texte problématiques.

#### **Chambre des Fonctionnaires et Employés publics**

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a émis un avis en date du 17 octobre 2022 qui se limite à examiner les dispositions du projet de loi concernant ses ressortissants. La Chambre professionnelle se déclare d'accord avec le projet de loi, tout en demandant

quelques précisions pratiques en ce qui concerne la transmission des informations relatives aux conditions de travail.

### **Chambre des Salariés**

La Chambre des Salariés a émis un avis en date du 20 octobre 2022, qui se limite aux dispositions concernant les salariés de droit privé, les apprentis et les marins.

La Chambre des Salariés formule quelques doutes quant aux nouvelles dispositions introduites par le projet de loi, tout en déplorant le retard de la mise en œuvre de la directive, à laquelle les États membres auraient déjà dû se conformer pour le 1<sup>er</sup> août 2022. La Chambre des Salariés estime également qu'aucune discussion n'a eu lieu avec les partenaires sociaux au sujet de la transposition de la directive.

### **Chambre de Commerce et Chambre des Métiers**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont formulé un avis commun en date du 6 mars 2023, dans lequel les deux chambres professionnelles regrettent un manque de lisibilité au niveau de la transposition de la directive dans tous les différents types de contrats sans tenir compte de leur spécificité.

Elles font également remarquer que les employeurs de plus petite envergure devraient être exemptés des nouvelles formalités, dans un souci de simplification administrative.

Les deux chambres professionnelles s'interrogent sur les modalités pratiques des règles entourant l'obligation pour l'employeur de communiquer certaines informations, et relèvent une contradiction dans le Code du travail au niveau des règles entourant la forme et les délais à respecter par l'employeur pour communiquer sur l'existence d'une période d'essai.

Au niveau des modifications apportées à certaines clauses du contrat de travail, les deux chambres professionnelles estiment qu'il est nécessaire de prévoir des dispositions transitoires au niveau de la durée maximale de la période d'essai dans un contrat à durée déterminée (CDD) et qu'il est nécessaire de supprimer les conditions de validité de la clause d'exclusivité dans un contrat d'apprentissage.

Les deux chambres professionnelles s'opposent à ce que le salarié puisse à son gré demander la conversion d'un CDD en contrat à durée indéterminée (CDI), ainsi que demander la conversion d'un emploi à temps complet en un emploi à temps partiel, puisque ces deux aspects sont déjà couverts par des dispositions existantes.

Les deux chambres professionnelles estiment finalement que le projet de loi manque de lisibilité au niveau des sanctions applicables aux employeurs. De manière générale, elles s'inquiètent de la difficulté croissante pour les entreprises de pouvoir appréhender les dispositions du Code du travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont formulé un avis complémentaire commun en date du 26 avril 2023, dans lequel elles approuvent l'amendement gouvernemental du 20 mars 2023.

## **IV. Commentaire des articles**

## **INTITULÉ**

### **Suppression du chapitre II initial et modification de l'intitulé**

Par la voie d'un amendement gouvernemental, le chapitre II initial du projet de loi est supprimé. La suppression du chapitre II intitulé « La loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois » est motivée par la situation particulière qui résulterait de la coexistence de ce chapitre dans le projet de loi n° 8070 avec les dispositions du projet de loi n° 7329 telles qu'amendées via amendements parlementaires. Le retrait de cette partie du projet engendre des conséquences au niveau du libellé de l'intitulé du projet de loi n° 8070 et de la numérotation des chapitres et des articles subséquents.

#### **Intitulé initial :**

Projet de loi portant modification:

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois ;

3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, 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

#### **Intitulé final :**

Projet de loi portant modification:

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, 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

## **GROUPEMENT DES ARTICLES**

Le Conseil d'État signale sans son avis du 24 octobre 2023 qu'il convient de reformuler les intitulés des groupements d'articles en numérotant les chapitres en chiffres arabes. La commission donne suite à cette remarque. De plus, la commission adopte la forme proposée par le Conseil d'État pour formuler les intitulés respectifs des chapitres, à savoir : « Modification du/de ... ».

La commission adopte également la remarque faite par le Conseil d'État qui consiste à insister à ce que « l'intitulé complet, ou le cas échéant, abrégé de l'acte à modifier doit obligatoirement être mentionné au dispositif à la première modification qu'il s'agit d'apporter à cet acte, même s'il a déjà été cité à l'intitulé ou auparavant au dispositif. Les modifications subséquentes que le dispositif apporte à cet acte se limiteront à indiquer « du même code » ou « de la même loi », en lieu et place de la citation de l'intitulé. »

## Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail

### **Article 1<sup>er</sup>** - *Modification de l'article L. 010-1*

Les points qui suivent les chiffres 1 à 16 sont remplacés par un exposant «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. La commission tient également compte d'une observation d'ordre légistique du Conseil d'État suivant laquelle « à l'occasion du remplacement d'articles dans leur intégralité ou d'insertion d'articles, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné ». La commission indique par conséquent « Art. L. 010-1. » devant le texte nouveau.

La référence à la directive n°91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail est remplacée par la référence à 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 dans la mesure où cette dernière a abrogé la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 préqualifiée.

### **Article 2** - *Modification de l'article L. 010-2*

L'article L. 010-2 tel que prévu dans le projet de loi n°7901 portant : 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail, est supprimé.

La commission suit une remarque d'ordre légistique faite par le Conseil d'État. En effet, la Haute Corporation signale que le projet de loi n°7901 est entré en vigueur le 23 décembre 2022, si bien qu'il suffit de se référer à l'article L. 010-2 du Code du travail.

Il est inséré un nouvel article L. 010-2 subdivisé en deux paragraphes afin de prévoir un principe général d'interdiction de tout traitement défavorable ou de représailles envers les salariés qui auraient protesté ou déposé une plainte ou un recours en vue de faire respecter les droits qui leur sont conférés à l'article L. 010-1.

Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pose le principe général d'interdiction de représailles ou de traitement défavorable conformément aux exigences de l'article 17 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. L'alinéa 1<sup>er</sup> vise à la fois les plaintes déposées auprès de l'employeur et les procédures, judiciaires ou administratives, engagées à l'extérieur dans le but de faire respecter les droits prévus par la directive UE 2019/1152 du 20 juin 2019.

A l'endroit de l'article 2 de la loi en projet, la commission remplace à l'article L. 010-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1, du Code du travail, les termes « à l'article L. 010-1 » par les termes « au titre du présent code » (amendement 1).

L'article L. 010-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (1) Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable ou de représailles, ni en raison de protestation, ni en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours visant à faire respecter ses droits prévus à l'article L. 010-1 au titre du présent code. »

Le Conseil d'État s'est formellement opposé à l'article 2 pour transposition incomplète de la directive en indiquant que les droits découlant 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 ne seraient pas tous visés au sein des dispositions d'ordre public énumérées à l'article L. 010-1 du Code du travail, dans sa teneur proposée.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'article L. 010-2 du Code du travail.

Le Conseil d'État note par ailleurs que selon l'article L. 010-2, dans sa teneur proposée, le salarié ne dispose plus de la possibilité d'intenter une action devant le juge des référés pour voir « constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration avec maintien de ses droits d'ancienneté. » et qu'aucune explication y relative n'est fournie.

Il y a lieu de préciser que le délai de quinze jours à compter de la notification de résiliation du contrat endéans lequel le salarié peut demander au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration, n'est pas en adéquation avec le délai endéans lequel l'employeur doit notifier les motifs d'un licenciement avec préavis ou d'une modification d'une clause essentielle d'un contrat de travail en défaveur du salarié. Or, l'article 18, paragraphe 2, de la directive prévoit la possibilité pour le travailleur, qui considère qu'il a fait l'objet d'un licenciement ou d'une mesure équivalente, de demander à l'employeur de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes, l'employeur devant fournir les motifs par écrit. La procédure relative à l'introduction de l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail est donc plus appropriée au regard de l'exigence visée à l'article 18, paragraphe 2, de la directive.

Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, étend le principe d'interdiction de tout traitement défavorable ou de représailles à tous les salariés qui ont témoigné de l'existence d'agissements contraire au principe général exposé à l'alinéa 1<sup>er</sup> y compris les représentants des salariés. Cet alinéa vise ainsi à élargir le champ d'application de protection prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> en conformité avec les exigences de l'article 17 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 l'alinéa 3, la commission suit le Conseil d'État et y supprime le terme « notamment ». Elle y remplace les termes « à l'interdiction visée » par les termes « aux interdictions visées ».

Le paragraphe 2 traite plus particulièrement de l'interdiction de tout licenciement ou de toutes modifications défavorables d'une clause essentielle du contrat de travail du salarié qui constituerait un acte de représailles en raison de protestation ou en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours par le salarié visant à faire respecter ses droits conformément aux exigences de l'article 18 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.

À la suite d'une observation du Conseil d'État, la commission insère à l'article L. 010-2, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, une virgule avant les termes « est interdite ».

Le paragraphe 2, alinéa 2, vise plus particulièrement le cas de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié qui doit être entendu comme étant un « équivalent au licenciement » au sens de l'article 18 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.

Le paragraphe 2, alinéa 3, prévoit une procédure de demande et de communication écrite des motifs en cas de licenciement et de modification d'une clause essentielle du contrat de travail avec préavis conformément aux exigences de l'article 18, paragraphe 2, 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. Cet alinéa renvoie à la procédure de droit commun telle que visée à l'article L. 124-5. Le paragraphe 2, alinéa 4, prévoit les sanctions applicables en cas de licenciement ou de modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié qui constituerait une mesure de représailles telle que visée au paragraphe 1<sup>er</sup>. Dans un tel cas, la résiliation du contrat de travail du salarié peut faire l'objet de l'action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail qui ouvre droit au salarié à l'allocation de dommages et intérêts destinées à compenser le préjudice subi conformément aux exigences de l'article 16 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.

Suite aux observations du Conseil d'État, la commission remplace à l'article L. 010-2, paragraphe 2, alinéa 4, du Code du travail, les termes « de l'interdiction visée » par les termes « des interdictions visées ». Elle y supprime les termes « telle que » pour être superfétatoires.

### **Article 3** - *Modification de l'article L. 111-3*

#### **Ad 1°**

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, la commission supprime la virgule avant les termes « s'il est mineur ».

A l'alinéa 2, le terme « et » est supprimé et il est inséré un point « . » après le terme « apprentissage », afin de pouvoir insérer une nouvelle phrase relative à la forme que peut prendre le contrat d'apprentissage.

Une nouvelle phrase est insérée au sujet de la forme que peut prendre le contrat d'apprentissage afin de prévoir que celui-ci doit être transmis par l'organisme de formation à l'apprenti par écrit, c'est-à-dire soit, sous format papier, soit, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. L'ajout de cette phrase vise à conformer le droit national aux exigences de l'article 3 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 et à encadrer la transmission du contrat par voie électronique en la subordonnant aux trois conditions cumulatives susvisées.

A l'alinéa 4, les points qui suivent les chiffres 1 à 12 sont remplacés par un exposant « ° » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Aux points 1° à 12°, l'espace entre le dernier mot de la phrase et le point-virgule « ; » situé à la fin de phrase est supprimé, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

#### **Ad article 3, point 1°:**

Le point 1° de l'article 3 vise à modifier le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 111-3 afin de transposer les articles 3, 4, paragraphes 2 et 3, et 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive.

Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète de compléter l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, point 1°, du Code du travail en insérant



les termes « ou, le cas échéant, le domicile du patron formateur » après les termes « adresse d'exercice du patron formateur ». Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission modifie le point 1° de l'article 3.

L'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, point 1°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

- « 1° les nom, prénoms, profession, numéro d'identification et adresse d'exercice du patron formateur ou, le cas échéant, le domicile du patron formateur; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège social, les nom, prénoms et qualité des personnes qui la représentent au contrat et du patron formateur et le cas échéant le numéro sous lequel elle est inscrite au registre de commerce; »

Au point 5°, une virgule est ajoutée après les termes « parties contractantes » pour des raisons de pure forme.

Les termes « ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernée » sont ajoutés à la fin de la phrase du point 5° afin d'ajouter cette information à la liste des informations à transmettre à l'apprenti conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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.

Suite à une observation faite par le Conseil d'État, le terme « concernée » est accordé au masculin pluriel.

A l'endroit de l'article 3, point 1°, de la loi en projet, la commission complète par la voie d'un amendement (amendement 2) l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, point 5°, du Code du travail par le bout de phrase suivant :

« 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; ».

La commission corrige également l'accord du terme « concernée » pour écrire « les conditions de travail dans le métier ou la profession concernés ».

L'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, point 5°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

- « 5° le détail des droits et devoirs des parties contractantes, ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernées 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; »

Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète de compléter l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, point 5°, du Code du travail de la mention « toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur 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 ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, il est proposé de modifier le point 1° de l'article 3. La modification est à considérer comme un amendement puisque la formulation proposée par le Conseil d'État n'est pas reprise telle quelle.

Au point 6°, les termes « de base et le cas échéant, tous les compléments de l'indemnité de base, les accessoires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement de l'indemnité auquel l'apprenti a droit » sont ajoutés à la fin de la phrase, afin d'élargir le champ d'application de l'information relative à sa rémunération conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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 en droit national. Le point 6° vise tous les éléments de la rémunération de l'apprenti, fixe ou variable, en numéraire ou en nature. Il est également spécifié que « tous » les compléments d'indemnité éventuellement convenus par les parties doivent y être mentionnés de manière séparée, afin de bien distinguer ce qui relève de l'indemnité de base et ce qui relève des compléments, accessoires, gratifications ou participations.

Au point 7°, les termes « convenue qui » sont ajoutés après les termes « période d'essai » afin d'améliorer le sens de la phrase.

Les termes « ainsi que ses conditions d'application » sont ajoutés à la fin de la phrase du point 7° afin d'élargir l'information qui doit être donnée à l'apprenti au régime juridique applicable à la période d'essai et de pouvoir ainsi transposer en droit interne les dispositions de l'article 4 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 en droit national. Le point 7° ne se limite pas à la seule indication de la durée de la période d'essai, il y ajoute encore l'indication obligatoire des conditions de la période d'essai. Ces conditions de la période d'essai pourraient être, par exemple, le délai de préavis au cas où l'employeur ou l'apprenti souhaite mettre fin à la relation de travail avant la fin de la période d'essai, ou le moment auquel l'employeur doit au plus tard informer l'apprenti s'il a l'intention de mettre fin à la relation de travail ou les conditions dans lesquelles la période d'essai peut être prolongée.

Une virgule « , » est insérée entre le terme « mois » et le terme « ainsi » nouvellement ajouté pour des raisons de pure forme.

Le Conseil d'État estime que le terme « convenue » qui est inséré à l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, point 7°, du Code du travail serait inapproprié en ce que la durée de la période d'essai n'est pas convenue entre parties au contrat d'apprentissage mais fixée par la loi. Il suggère dès lors de supprimer le terme « convenue ».

La commission fait droit à cette suggestion et supprime le terme « convenue » à l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, point 7°.

L'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, point 7°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« 7° la période d'essai convenue qui est de trois mois, ainsi que ses conditions d'application; »

Au point 8°, les termes « les dispositions concernant le congé » sont remplacés par les termes « la durée du congé payé auquel l'apprenti 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 » afin de préciser la portée et la nature de l'information à donner à l'apprenti en matière

de congés payés et de reprendre les termes plus précis de l'article 4, paragraphe 2, 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.

Au point 9°, les termes « la durée et » sont ajoutés en début de phrase et il est inséré le terme « normal » entre le terme « horaire » et les termes « de travail », afin de pouvoir préciser que les éléments relatifs à la durée et à l'horaire normale de travail sont des informations essentielles à transmettre à l'apprenti par l'organisme de formation conformément aux exigences 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.

Les termes « ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération et le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe » sont ajoutés à la fin de la phrase du point 9° afin d'étendre la portée de l'information à donner à l'apprenti en ce qui concerne le durée du travail, aux modalités d'exécution et à la rémunération des éventuelles heures supplémentaires qui seraient prestées par l'apprenti conformément aux exigences de l'article 4 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. La référence au changement d'équipe concerne plus particulièrement le cas des salariés concernés par le travail posté.

Au point 10°, les termes « le principe selon lequel l'apprenti sera occupé à » sont insérés entre les termes « à défaut » et « des lieux divers » pour améliorer le sens de la phrase telle que modifiée dans le cadre du présent projet de loi.

Il est inséré un nouveau principe selon lequel l'apprenti sera libre de déterminer son lieu de travail. Si les parties conviennent d'un tel principe, ils devront alors le mentionner expressément dans le contrat d'apprentissage. L'ajout de ce nouveau principe tient compte des exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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.

Au point 12°, le point « . » situé à la fin de la phrase est remplacé par un « ; » pour des raisons de pure forme suite à l'ajout d'un nouveau point 13°.

Un nouveau point 13° est inséré afin d'étendre la liste des informations à communiquer par l'organisme de formation à l'apprenti à « l'identification des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et au régime de protection sociale y relatif » conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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.

Un nouveau point 14° est inséré afin d'étendre la liste des informations à communiquer par l'organisme de formation à l'apprenti à « la procédure à observer par l'apprenti ou par l'organisme de formation en cas de résiliation du contrat d'apprentissage, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter » conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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.

Un nouvel alinéa 6 est inséré afin de prévoir limitativement les cas dans lesquels l'information sur certains éléments du contrat d'apprentissage peut résulter d'une simple référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les 25 matières y visées. Cet alinéa vise plus spécifiquement l'information sur les éléments visés aux points 3°, 6° à 9°, 13° et 14°, lesquels sont identiques à ceux visés

dans la liste de l'article 4, paragraphe 3, 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.

Un nouvel alinéa 7 est inséré à la suite du nouvel alinéa 6, afin de prévoir les délais maximums endéans lesquels certaines informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> qui n'auraient pas été transmises à l'apprenti préalablement à son entrée en service doivent impérativement lui être transmises. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, 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. Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l'employeur de retenir l'information manquante s'il en a déjà connaissance. La référence au « premier jour de travail » doit être compris comme le début effectif de l'exécution du travail par l'apprenti. Cela signifie que si un apprenti a son premier jour de travail un dimanche, le délai expire le samedi de la semaine suivante. En outre, « dans un délai d'un mois » doit être compris comme un mois calendaire, c'est-à-dire la période allant d'une date particulière d'un mois à la même date du mois suivant. Cela signifierait que si le premier jour ouvrable est, par exemple, le 5 juin, le délai expirerait le 4 juillet, ou, si le premier jour ouvrable est le 31 janvier, le délai expirerait le 28 février (le 29 février dans une année bissextile).

Un nouvel alinéa 8 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant à l'apprenti qui n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 7, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé, afin qu'il puisse enjoindre l'organisme de formation à transmettre les informations manquantes à l'apprenti. L'ajout de cet alinéa tient compte des exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'organisme de formation soit mis en demeure de s'exécuter par l'apprenti, afin de permettre à l'organisme de formation de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'organisme de formation à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour l'apprenti de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une affaire au fond l'existence et le contenu de son contrat.

Suite à une observation du Conseil d'État, la commission remplace les termes « à fournir à l'apprenti » par les termes « à lui fournir ».

Un nouvel alinéa 9 est inséré, afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 8 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

## **Ad 2°**

Un nouveau paragraphe 1<sup>er bis</sup> est inséré à l'article L. 111-3 afin de prévoir la transmission d'informations complémentaires à l'apprenti dans l'hypothèse où il serait amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Ces informations sont celles qui sont reprises dans l'article 7, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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.

### **Ad article 3, point 2°:**

Le point 2° de l'article 3 tend à insérer un paragraphe 1<sup>er</sup>*bis* à l'article L. 111-3 du Code du travail afin de transposer l'article 7 de la directive.

Le Conseil d'État suggère dans un souci de meilleure lisibilité d'insérer les termes « , sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, » entre les termes « tenu de lui délivrer » et les termes « , avant son départ, ».

La commission fait droit à cette suggestion et ajoute les termes « , sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, » à l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

En ce qui concerne le paragraphe 1<sup>er</sup>*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, point 3°, le Conseil d'État considère que le terme « expatriation » est inapproprié et suggère de remplacer les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire de l'apprenti ».

La commission fait droit à la suggestion du Conseil d'État et remplace les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire de l'apprenti ».

L'article L. 111-3, paragraphe 1*bis*, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (1*bis*) Si l'apprenti est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'organisme de formation est tenu de lui délivrer, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins l'information sur les éléments suivants:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement de l'indemnité de base, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation au déplacement temporaire de l'apprenti, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement de l'apprenti;
- 5° le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant la matière visée. »

L'alinéa 2 est inséré à la suite du nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, afin de préciser que les informations relatives à la devise servant au paiement de l'indemnité de base de l'apprenti, ainsi qu'à la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'État membre d'accueil, peut résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant la matière visée conformément à l'article 7, paragraphe 3, 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 l'endroit de l'article 3, point 2° de la loi en projet, la commission ajoute par voie d'amendement (amendement 3) un alinéa 3 à l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>*bis*, du Code du travail, qui prend la teneur suivante :

« Le document écrit visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, peut être communiqué ou transmis sur papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

Le Conseil d'État a en effet noté l'absence de précision sur les moyens de transmission du document écrit dans le cas où l'apprenti est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour transposition non conforme de la directive, de compléter le paragraphe 1<sup>er</sup>*bis* par une disposition qui prévoit que le document écrit peut être communiqué ou transmis sur papier ou sous format électronique, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>*bis*, du Code du travail par un nouvel alinéa 3.

La modification est à considérer comme un amendement puisque la formulation proposée par le Conseil d'État n'est pas reprise telle quelle, notamment en ce qui concerne l'emploi du terme « employeur » auquel il sera préféré l'emploi du terme « organisme de formation » pour des raisons de cohérences.

### **Ad 3°**

Un nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>*ter* est inséré à l'article L. 111-3, lequel est subdivisé en quatre alinéas.

L'alinéa 1<sup>er</sup> est inséré afin de prévoir que toute modification apportée aux éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>*bis* doit faire l'objet d'un écrit qui doit être communiqué à l'apprenti au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. L'ajout de cet alinéa permet ainsi de transposer et d'appliquer en droit interne les dispositions de l'article 6, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 26 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Il est précisé qu'une modification portant sur un ou plusieurs des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>*bis* doit être transmise à l'apprenti dans un document écrit, c'est à dire sous format papier ou sous format électronique. Si les modifications sont transmises sous un format électronique, trois conditions cumulatives devront alors être remplies, à savoir que l'information devra être accessible à l'apprenti, être susceptible d'être stocké ou imprimé et l'employeur devra conserver une preuve de transmission ou de réception par l'apprenti du document électronique.

A l'endroit de l'article 3, point 3°, de la loi en projet, la commission insère par voie d'amendement (amendement 4) à l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>*ter*, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, une deuxième phrase, qui prend la teneur suivante :

« La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

Le point 3° de l'article 3 tend à insérer un nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>ter à l'article L. 111-3 du Code du travail, afin de transposer l'article 6 de la directive.

Le Conseil d'État note l'absence de précision sur les moyens de transmission du document écrit en cas de modification d'un des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter le point 3° de l'article 3.

L'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup>ter, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (1<sup>er</sup>ter) Toute modification des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis~~2~~ fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'apprentissage. Le document modificatif est établi par l'organisme de formation en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'apprenti, l'autre étant remis à l'organisme de formation~~1~~, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. Une copie est remise à la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès du Service de la formation professionnelle, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, à moins que le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ne délègue cette mission à l'une des chambres professionnelles patronales. »

Comme suite à une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État, la commission supprime à l'alinéa 1<sup>er</sup>, première phrase, du Code du travail, la virgule avant les termes « fait l'objet ». La commission suit également le Conseil d'État en insérant une virgule avant les termes « au plus tard ».

L'alinéa 2 est inséré afin de prévoir que la communication par écrit des modifications des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis ne s'applique pas en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat de travail ou le document visé au paragraphe 1<sup>er</sup>bis font référence conformément aux exigences de l'article 6, paragraphe 2, 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.

L'alinéa 3 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant à l'apprenti qui n'aurait pas reçu le document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé afin qu'il puisse enjoindre l'organisme de formation à transmettre ce document à l'apprenti conformément aux exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'organisme de formation soit mis en demeure de s'exécuter par l'apprenti, afin de lui permettre de s'exécuter volontairement. Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'employeur à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit

pour l'apprenti de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond l'existence et le contenu de son contrat.

Suite à une observation du Conseil d'État, la commission remplace à l'alinéa 3 les termes « à fournir à l'apprenti » par les termes « à lui fournir ».

L'alinéa 4 est inséré afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 3 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

#### **Ad 4°**

Au paragraphe 3, un deuxième alinéa est ajouté afin de prévoir un principe général de prohibition de toute clause de nature à interdire à l'apprenti d'occuper un emploi parallèle ou de le soumettre à un traitement défavorable pour ce motif conformément aux exigences de l'article 9, paragraphe 1<sup>er</sup>, 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. Il s'agit notamment d'interdire les clauses dites « d'exclusivité » qui seraient rédigées dans un contrat d'apprentissage.

Un troisième alinéa est inséré afin de prévoir des exceptions à l'interdiction visée à l'alinéa 2 conformément aux exceptions mentionnées à l'article 9 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. Il s'agit plus particulièrement de l'incompatibilité entre, d'une part, le cumul d'emploi de l'apprenti et, d'autre part, des motifs objectifs. L'exception est formulée de manière générale afin d'apprécier au cas par cas si les motifs invoqués sont ou non justifiés tout en tenant compte de l'énumération des motifs repris à la fin de la phrase et correspondant plus particulièrement à la préservation de la sécurité et de la santé au travail, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflit d'intérêts.

Au troisième alinéa, la commission supprime la virgule avant les termes « ne s'applique pas » et remplace le terme « avec » par le terme « pour ». Est encore supprimé le point final après les guillemets fermants.

#### **Ad 5°**

Au paragraphe 7, les termes « et sont publiés sur leur site internet visé à l'article L. 111-13 » sont ajoutés à la fin de la phrase afin de prévoir que les modèles de contrat d'apprentissage sont publiés sur le site internet des chambres professionnelles compétentes tout comme les informations sur le cadre juridique applicable aux informations devant figurer au contrat, conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2, 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.

Le Conseil d'État recommande de reformuler le point 5° comme suit :

« 5° Au paragraphe 7, les termes « et sont publiés sur leur site internet visé à l'article L. 111-13 » sont ajoutés à la fin du paragraphe insérés après les termes « chambres professionnelles compétentes ». »

La commission fait droit à cette recommandation.

#### **Ad 6°**



Un huitième paragraphe est ajouté à l'article L. 111-3 afin d'instaurer une présomption favorable au profit de l'apprenti en lui permettant, à défaut de disposer d'un écrit conforme aux dispositions des 27 paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis, de pouvoir rapporter la preuve de l'existence et du contenu du contrat d'apprentissage par tous moyens. L'ajout de ce huitième paragraphe permet ainsi de transposer l'article 15 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.

#### **Ad 7°**

Un neuvième paragraphe est ajouté à l'article L. 111-3 afin de donner la possibilité aux apprentis disposant d'un contrat d'apprentissage antérieur à l'entrée en vigueur du présent projet de loi de pouvoir solliciter la délivrance d'un document conforme aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis et de s'en voir remettre un exemplaire dans un délai de deux mois à compter de leur demande conformément aux exigences de l'article 22 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. L'obligation de transmettre un document écrit conforme aux exigences des paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>bis incombe à l'organisme de formation.

#### **Ad article 3, point 7°:**

Le point 7° de l'article 3 tend à insérer un nouveau paragraphe 9 à l'article L. 111-3 au Code du travail, afin de transposer l'article 22 de la directive.

Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour transposition non conforme de compléter l'article L. 111-3, paragraphe 9, en y ajoutant la référence au paragraphe 1<sup>er</sup>ter.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission modifie le point 7° de l'article 3 en ajoutant à l'article L. 111-3, paragraphe 9, la référence au paragraphe 1<sup>er</sup>ter.

L'article L. 111-3, paragraphe 9, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (9) Pour un contrat d'apprentissage existant au XX.XX.XXXX, l'organisme de formation doit remettre à l'apprenti qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci un document conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> ~~et 1<sup>er</sup>bis~~ à 1<sup>er</sup>ter. »

#### **Article 4 - Ajout d'un nouvel article L. 111-13**

Il est ajouté un nouvel article L. 111-13 afin de prévoir que les chambres professionnelles compétentes sont chargées de publier sur leur site internet national, officiel et unique, les informations relatives au cadre juridique applicable en matière de conditions de travail des apprentis. Il s'agit d'un complément à l'obligation qui est déjà mise à la charge des chambres professionnelles compétentes et qui consiste à mettre à disposition différents modèles de contrat d'apprentissage (article L. 111-3, paragraphe 7). L'ajout de cet article permet ainsi de mettre en conformité le droit national avec les dispositions de l'article 5, paragraphe 3, 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.

#### **Article 5 - Ajout d'un nouvel article L. 111-14**

Il est ajouté un nouvel article L. 111-14 afin prévoir des sanctions efficaces et proportionnées conformément aux exigences de l'article 19 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.

L'alinéa 1<sup>er</sup> initial prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par apprenti concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque apprenti concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'employeur dispose de salariés et d'apprentis, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de manquement à ses obligations légales risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

A l'endroit de l'article 5 de la loi en projet, la commission remplace par voie d'amendement (amendement 5) le renvoi à l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup> ~~à 4 et 9~~, par un renvoi au paragraphe 1<sup>er</sup> [alinéas 1<sup>er</sup> à 4 et 7, paragraphe 1<sup>er</sup> bis, alinéas 1<sup>er</sup> et 3 et paragraphe 1<sup>er</sup> ter, alinéa 1<sup>er</sup>.](#)

L'article 5 prévoit d'insérer un nouvel article L. 111-14 au Code du travail, afin de transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'organisme de formation en cas de non-respect de certaines dispositions de l'article L. 111-3 du Code du travail.

Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines, de modifier l'article L. 111-14 du Code du travail en ne citant que les alinéas qui contiennent des faits susceptibles d'être sanctionnés.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'article L. 111-14 et de préciser les renvois aux alinéas correspondants.

L'article L. 111-14 du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par apprenti concerné, tout organisme de formation qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 111-3, paragraphe 1<sup>er</sup> ~~à 4 et 9~~, [alinéas 1<sup>er</sup> à 4 et 7, paragraphe 1<sup>er</sup> bis, alinéas 1<sup>er</sup> et 3 et paragraphe 1<sup>er</sup> ter, alinéa 1<sup>er</sup>.](#)

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État signale que, dans sa teneur amendée, l'article L. 111-14, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, ne prévoit plus de sanctionner pénalement l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 111-3, paragraphe 9, du Code du travail. Le Conseil d'État estime qu'au regard de l'article 19 de la directive il ne peut s'agir que d'un oubli et propose dès lors l'insertion d'un renvoi à l'article L. 111-3, paragraphe 9, du Code du travail. La commission suit la proposition de texte que le Conseil d'État soumet à cet égard, puisqu'en effet, l'omission d'un renvoi à l'article L. 111-3, paragraphe 9, du Code du travail, dans la teneur amendée de l'article L. 111-14, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, constituait un oubli. Partant, l'article L. 111-14, alinéa 1<sup>er</sup>, est reformulé comme suit :

« Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par apprenti concerné, tout organisme de formation qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des

dispositions de l'article L. 111-3, paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 et 9, alinéas 1<sup>er</sup> à 4 et 7, paragraphe 1<sup>er</sup> bis, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, et paragraphe 1<sup>er</sup> ter, alinéa 1<sup>er</sup>, et 9. »

## **Article 6** - Modification de l'article L. 121-4

### **Ad 1°**

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « par l'employeur » sont insérés entre les termes « doit être constaté » et les termes « par écrit » afin de préciser que l'obligation de rédiger et de transmettre au salarié un contrat de travail incombe à l'employeur.

L'alinéa 2 est supprimé, afin de mettre fin au régime dérogatoire relatif au contrat conclu par la commune avec un candidat détenteur de l'attestation délivrée par le Collège des inspecteurs de l'enseignement primaire et de se conformer ainsi aux dispositions de l'article 4 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. De plus, il est précisé, à cet effet, que la dérogation n'est plus nécessaire puisque depuis la réforme de 2009 introduite par la loi modifiée du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental, plus aucun agent n'a été engagé par la commune pour assurer des remplacements dans l'Enseignement fondamental.

A la fin du paragraphe 1<sup>er</sup>, au nouvel alinéa 2, il est précisé la forme que doit prendre un contrat de travail et plus particulièrement qu' « Il doit être transmis par l'employeur au salarié sous format papier ou, 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, sous format électronique » conformément aux exigences de l'article 3 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.

### **Ad 2°**

Les points qui suivent les chiffres 1 à 13 sont remplacés par des exposants « ° » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Au point 1°, les termes « à la relation de travail » sont ajoutés après les termes « l'identité des parties », afin de reprendre les termes exacts de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.

Au point 3°, la commission remplace le point-virgule après le terme « travail » par le terme « et ». Elle fait ainsi droit à une observation du Conseil d'État.

Au point 3°, le terme « que » est remplacé par les termes « selon lequel » afin d'améliorer le sens de la phrase. Il est inséré un nouveau principe selon lequel le salarié sera libre de déterminer son lieu de travail. Si les parties conviennent d'un tel principe, ils devront alors le mentionner dans le contrat de travail conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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.

Au point 5°, les termes « 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 » sont ajoutées afin que le salarié puisse être informé par l'employeur, tant des situations dans lesquelles il pourrait être amené à prêter des heures supplémentaires, que des majorations de salaire qui s'appliquent en cas de prestation d'heures supplémentaires.

Cette information est à préciser, ensemble, avec l'information relative à la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale de travail.

Au point 7°, le terme plus général de « la rémunération » est ajouté en début de phrase afin de reprendre le terme exact utilisé à l'article 4, paragraphe 2, 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. L'ajout de ce terme vise également à étendre le champ d'application du point 7° à tous les éléments de la rémunération du salarié. A cet effet, il est spécifié que « tous » les compléments de salaire éventuellement convenues par les parties doivent être « indiqués séparément », de manière à bien distinguer ce qui relève du salaire de base et ce qui relève des compléments, accessoires, gratifications ou participations accordées au salarié et ce, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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.

Au point 9°, les termes « la durée des délais de préavis » sont remplacés par le terme plus général et plus large de « la procédure » qui est à respecter par le salarié ou par l'employeur en cas de résiliation du contrat de travail. L'ajout de ce terme permet d'étendre l'information, non plus seulement au délai de préavis à respecter mais à l'ensemble de la procédure à suivre, en y incluant toujours l'information sur les conditions de forme et les délais de préavis à respecter par l'ajout des termes « y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter » conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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. L'information sur la procédure à suivre par l'employeur et le salarié en cas de rupture de leur relation de travail devrait également pouvoir inclure le délai pour introduire une action en contestation de la résiliation du contrat de travail.

Au point 10°, les termes « et les conditions d'application » sont ajoutés après le terme « durée » afin d'étendre l'information que l'employeur doit transmettre au salarié au régime juridique applicable à la période d'essai conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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. Ces conditions de la période d'essai pourraient être, par exemple, le délai de préavis au cas où l'employeur ou le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail avant la fin de la période d'essai ou le moment auquel l'employeur doit au plus tard informer le salarié s'il a l'intention de mettre fin à la relation de travail ou les conditions dans lesquelles la période d'essai peut être prolongée.

Au point 12°, le Conseil d'État constate que les auteurs ont omis d'ajouter *in fine* « 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 ». Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète, de compléter l'article L. 121-4, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, point 12°, du Code du travail par cette mention.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission complète l'article L. 121-4, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, point 12°, du Code du travail par la mention « 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'article L. 121-4, paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, point 12°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« 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; »

Au point 13°, il est ajouté l'information sur l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et sur le régime de protection sociale y relatif afin d'étendre le champ d'application du point 13° et de prévoir une information plus complète du salarié sur la protection sociale qui lui est accordée, les autorités ou l'organisme compétent et sur le régime de protection sociale qui s'applique à lui.

Le point «.» situé à la fin de l'énumération du point 13°, est remplacé par un point-virgule « ; » pour des raisons de pure forme justifiées par l'ajout d'un nouveau point 14°.

Il est ajouté un nouveau point 14° pour prévoir une nouvelle information complémentaire à fournir par l'employeur au salarié et portant plus particulièrement sur le droit à la formation qui serait octroyée par l'employeur au salarié. Ainsi, si une formation doit être octroyée au salarié par l'employeur, celle-ci doit être précisée au contrat de travail. Les informations sur le droit à la formation fournies par l'employeur devraient comprendre, le cas échéant, le nombre de jours de formation auxquels le salarié a droit par an, et des informations sur les conditions générales de la politique de formation de l'employeur.

La commission suit le Conseil d'État et accorde le terme « octroyée » au genre masculin.

A l'alinéa 2, il est indiqué que certaines informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> pourront résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives s'y rapportant. Cet article permet d'élargir la liste des informations pouvant être données moyennant une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives, en tenant compte des exigences de l'article 4, paragraphe 3, 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. Le terme « légales » situé après le terme « dispositions » est préféré au terme « législatives » dans un souci d'uniformisation et de précision quant à la terminologie employée.

Un nouvel alinéa 3 est inséré afin de prévoir les délais maximums endéans lesquels certaines informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, qui n'auraient pas été transmises au salarié préalablement à son entrée en service, doivent impérativement lui être transmises. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, 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. Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l'employeur de retenir l'information manquante s'il en a déjà connaissance. La référence au « premier jour de travail » doit être compris comme le début effectif de l'exécution du travail par le salarié. Cela signifie que si un salarié a son premier jour de travail un dimanche, le délai expire le samedi de la semaine suivante. En outre, « dans un délai d'un mois » doit être compris comme un mois calendaire, c'est-à-dire la période allant d'une date particulière d'un mois à la même date du mois suivant. Cela signifierait que si le premier jour ouvrable est, par exemple, le 5 juin, le délai expirerait le 4 juillet, ou, si le premier jour ouvrable est le 31 janvier, le délai expirerait le 28 février (le 29 février dans une année bissextile).

Un nouvel alinéa 4 est inséré pour mettre en place une nouvelle procédure permettant au salarié qui n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 3, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé, afin qu'il puisse

enjoindre l'employeur à transmettre les informations manquantes au salarié. Cet alinéa permet de se mettre en conformité avec les exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'employeur soit mis en demeure de s'exécuter par le salarié afin de lui permettre de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'employeur à transmettre la ou les informations manquantes sans préjudice quant au droit pour le salarié, de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond, l'existence et le contenu de son contrat.

La commission suit une observation faite par le Conseil d'État et remplace à l'alinéa 4 les termes « à fournir au salarié » par les termes « à lui fournir ».

Un nouvel alinéa 5 est inséré afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 4 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

### **Ad 3°**

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, la référence au délai d'« un mois » est remplacée par la référence au délai de « quatre semaines » pour reprendre les délais tel que prévus à l'article 7, paragraphe 4, 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 l'alinéa 1<sup>er</sup>, les parenthèses entourant le chiffre 2 après le terme paragraphe sont supprimées afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 1°, il est ajouté à l'information devant être donnée au salarié, l'indication du ou des pays dans lesquels la prestation de travail doit être effectuée conformément aux exigences de l'article 7 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 l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, l'information relative à la devise servant au paiement du salaire est étendue et il y est ajouté l'information relative à la rémunération à laquelle le salarié a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil conformément aux exigences de l'article 7 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 l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 3°, il est ajouté à l'information devant être donnée au salarié, les mentions relatives aux allocations propres au détachement et aux modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture conformément aux exigences de l'article 7 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.

En ce qui concerne le point 3° de l'article 6, le Conseil d'État considère que le terme « expatriation » de l'article L. 121-4, paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, point 3°, du Code du travail dans sa teneur proposée, est inapproprié et suggère de remplacer les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du salarié ».

La commission fait droit à la suggestion du Conseil d'État et remplace les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du salarié ».

L'article L. 121-4, paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« 3<sup>o</sup> le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation 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; »

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 4<sup>o</sup>, le point «.» situé à la fin de la phrase est remplacé par une point-virgule «;» pour des raisons de pure forme justifiées par l'ajout d'un nouveau point 5<sup>o</sup>.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, un nouveau point 5<sup>o</sup> est ajouté, afin de prévoir une nouvelle information à donner au salarié. Il s'agit de l'indication du lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la Directive UE 2014/67 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n<sup>o</sup> 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»). L'ajout de ce nouveau point 5<sup>o</sup>, permet de conformer le droit national avec les exigences de l'article 7 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.

Au paragraphe 3, alinéa 2, les termes « aux numéros 2 et 3 de l'alinéa qui précède » sont remplacés par les termes « à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup> » afin de se conformer aux dernières règles en matière de légistique. Les points 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> visés au paragraphe 3, alinéa 2, sont remplacés par le seul point 2<sup>o</sup>, afin de tenir compte des exigences de l'article 7, paragraphe 3, 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 qui ne prévoit la possibilité de transmettre l'information au moyen d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives que pour les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>. Le terme « légales » situé après le terme « dispositions » est préféré au terme « législatives » dans un soucis d'uniformisation et de précision quant à la terminologie employée.

A l'endroit de l'article 6, point 3<sup>o</sup>, de la loi en projet, la commission complète par voie d'amendement (amendement 6) l'article L. 121-4, paragraphe 3, du Code du travail par un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

« La remise du document écrit est faite sous format papier ou, 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, sous format électronique. »

Le Conseil d'État note que le paragraphe 3 de l'article L. 121-4 ne se prononce pas sur les moyens de transmission du document écrit, à savoir sur papier ou sous format électronique. Dans un souci de cohérence interne et de transposition conforme de la directive, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, de compléter le paragraphe 3 en ce sens.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, il est proposé de compléter le point 3<sup>o</sup> de l'article 6 de la mention correspondante en insérant un nouvel alinéa 3 au paragraphe 3 de l'article L. 121-4.

**Ad 4<sup>o</sup>**

Au paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, il est précisé que le document modificatif est établi par « l'employeur » afin de déterminer qui a la charge et la responsabilité de rédiger et de transmettre le document écrit comportant les modifications des éléments visés aux paragraphes 2 et 3.

Au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 3, les parenthèses « ( ) » entourant les chiffres 2 et 3 sont supprimées afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. La commission suit à cet égard une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et supprime aussi les symboles « ( ) » après le terme « parenthèses ».

Au paragraphe 4, alinéa 3, le terme « légales » situé après le terme « dispositions » est préféré au terme « législatives » dans un souci d'uniformisation et de précisions quant à la terminologie employée.

A la suite de l'alinéa 3, il est inséré un nouvel alinéa 4 afin de mettre en place une procédure permettant au salarié qui n'aurait pas reçu le document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé afin qu'il puisse enjoindre l'employeur à transmettre ce document au salarié conformément aux exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'employeur soit mis en demeure de s'exécuter par le salarié, afin de lui permettre de s'exécuter volontairement.

La commission corrige une erreur en remplaçant le renvoi aux « alinéas 1<sup>er</sup> à 3 » par un renvoi aux « alinéas 1<sup>er</sup> et 2 ». La commission suit une recommandation du Conseil d'État en remplaçant les termes « à fournir au salarié » par les termes « à lui fournir ».

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'employeur à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour le salarié de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond l'existence et le contenu de son contrat.

Un nouvel alinéa 5 est inséré afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 4 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

#### **Ad 5°**

Les termes « conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 » sont ajoutés, afin de prévoir une présomption favorable au bénéfice du salarié qui n'a pas reçu tout ou partie des documents visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 4 et ce, conformément aux exigences de l'article 15, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.

#### **Ad 6 °**

Les parenthèses « ( ) » entourant le chiffre 2 sont supprimés afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. La commission suit à cet endroit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et supprime aussi le symbole « ( ) » après le terme « parenthèses ».

#### **Ad 7°**



La référence à la date du 1<sup>er</sup> juin 1995 est remplacée par la date de l'entrée en vigueur du présent projet de loi, afin de prévoir un droit accordé au salarié qui en fait la demande et qui dispose d'un contrat de travail signé avant l'entrée en vigueur du projet de loi de pouvoir disposer, dans un délai de deux mois à compter de sa demande, d'un écrit conforme aux dispositions de l'article L. 121-4. L'obligation de remettre le document écrit précité incombe à l'employeur.

La commission reprend à cet endroit une proposition de texte du Conseil d'État pour écrire :  
« 7° Au paragraphe 7, la référence à la date du les termes « 1<sup>er</sup> juin 1995 » est remplacée par la référence à la date du sont remplacés par les termes « XX.XX.XXXX ». »

#### **Ad 8°**

Un nouveau paragraphe 8 est inséré afin de prévoir le principe général de prohibition de toute clause visant 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 autres 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. Cette interdiction vise ainsi le cas des clauses dites « d'exclusivité ». La sanction de toute disposition ou de tout acte contraire à ce principe est la nullité. L'ajout de ce nouveau paragraphe permet de transposer l'article 9 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 en droit interne.

L'alinéa 2 du paragraphe 8 nouvellement introduit prévoit une exception au principe de prohibition de l'interdiction d'emploi parallèle visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conformément aux dispositions de l'article 9 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. Il s'agit plus particulièrement de l'incompatibilité entre, d'une part, le cumul d'emploi du salarié et, d'autre part, des motifs objectifs. L'exception est formulée de manière générale afin d'apprécier au cas par cas si les motifs invoqués sont ou non justifiés tout en tenant compte de l'énumération des motifs repris à la fin de la phrase et correspondant plus particulièrement à la préservation de la sécurité et de 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 commission remplace le terme « avec » par le terme « pour », donnant ainsi suite à une observation du Conseil d'État.

L'article 6, point 8°, vise à insérer un nouveau paragraphe 8 à l'article L. 121-4 du Code du travail, afin de transposer l'article 9 de la directive.

Le Conseil d'État exprime ses doutes quant à l'emploi de la notion d'« acte » et renvoie à cet effet aux observations qu'il avait formulé dans son avis n°7864 du 10 mai 2022.

Etant donné l'existence de dispositions similaires employant le terme « acte » au sein de l'article L. 245-5, paragraphe 3, du Code du travail et de l'article L. 246-4, paragraphe 3, du Code du travail, actuellement en vigueur et dans un souci de cohérence interne entre les différentes dispositions en matière d'interdiction de traitement défavorable et de représailles, la commission propose de ne pas suivre les observations du Conseil d'État et de ne pas modifier l'article 6, point 8°.

#### **Ad 9°**

Un nouveau paragraphe 9 est inséré afin de prévoir un principe général de gratuité des formations que l'employeur est tenu de faire suivre au salarié en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou de conventions collectives conformément aux exigences de l'article 13 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. Il est également précisé que cette formation doit être dispensée gratuitement au salarié, si possible pendant ses heures de travail, lesdites heures de formation devant être considérées comme du temps de travail effectif.

A l'alinéa 2 du nouveau paragraphe 9, il est apporté des précisions complémentaires sur les formations professionnelles qui sont exclues du champ d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Il s'agit plus particulièrement des formations professionnelles que doivent suivre les salariés pour obtenir, conserver ou renouveler leur qualification professionnelle à moins que l'employeur ne soit tenu de les assurer en vertu d'une disposition légale, réglementaire, administrative, ou d'une disposition issue d'une convention collective déclarée d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, conformément à la définition visée au considérant 37 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.

L'article 6, point 9°, vise à introduire un nouveau paragraphe 9 à l'article L. 121-4 au Code du travail afin de transposer l'article 13 de la directive.

Le Conseil d'État recommande, dans un souci de meilleure lisibilité du texte, de supprimer l'alinéa 2 de l'article L. 121-4, paragraphe 9, et de compléter l'alinéa 1<sup>er</sup> par les autres dispositions déclarées d'obligation générale.

La commission fait droit à cette recommandation et fusionne les deux alinéas de l'article L. 121-4, paragraphe 9, du Code du travail en un seul alinéa 1<sup>er</sup>.

L'article L. 121-4, paragraphe 9, du Code du travail prend alors la teneur suivante :

« (9) 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 devant être considérées comme du temps de travail effectif.

Ne sont pas visées par l'alinéa 1<sup>er</sup> les formations professionnelles que doivent suivre les salariés pour obtenir, conserver ou renouveler leur qualification professionnelle à moins que l'employeur ne soit tenu de les assurer en vertu d'une disposition légale, réglementaire, administrative, ou d'une disposition issue d'une convention collective déclarée d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale. »

### **Article 7 - Ajout d'une nouvelle section 8.**

Une nouvelle section 8 intitulée « publication et informations » est ajoutée au Titre II, chapitre 1<sup>er</sup>, afin de pouvoir insérer un nouvel article L. 121-10.

Un nouvel article L. 121-10 est inséré afin de prévoir que l'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux

obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés, ainsi que différents modèles de contrat de travail. L'insertion de ce nouvel article permet de transposer en droit interne les dispositions de l'article 5, paragraphes 2 et 3, 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 la phrase liminaire introduisant la section 8, la commission applique une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace les termes « d' » par le terme « par ».

Suite à une observation faite par le Conseil d'État, la commission écrit à l'article L. 121-10, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, « site internet national officiel unique », ceci dans un souci de cohérence par rapport à l'article L. 141-3*bis*, du Code du travail.

### **Article 8** - *Ajout d'une nouvelle section 9*

Une nouvelle section 9 intitulée « sanctions » est ajoutée au titre II, chapitre 1<sup>er</sup>, afin de pouvoir insérer un nouvel article L. 121-11.

Un nouvel article L. 121-11 est inséré afin de prévoir des sanctions effectives et dissuasives envers l'employeur qui ne se conformerait pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 121-4.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par salarié concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque salarié concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'employeur occupe de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de manquement à ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

A la phrase liminaire introduisant la section 9, la commission applique une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace les termes « d' » par le terme « par ».

A l'endroit de l'article 8 de la loi en projet, la commission modifie par voie d'amendement (amendement 7) l'article L. 121-11 du Code du travail par un ajout apporté à l'alinéa 1<sup>er</sup>, précisant plusieurs renvois.

L'article L. 121-11 du Code du travail prend la teneur suivante :

« Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 121-4, [paragraphe 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, paragraphe 3, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, paragraphe 7 et paragraphe 9](#).

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

L'article 8 prévoit d'insérer un article L. 121-11 au Code du travail. Ledit article transpose l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 121-4 du Code du travail.

Le Conseil d'État constate que plusieurs paragraphes et alinéas de l'article L. 121-4 auquel le nouvel article L. 121-11 renvoie ne contiennent pas clairement des faits susceptibles d'être sanctionnés et exige, sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines, de modifier l'article L. 121-11 en ne citant que les paragraphes et alinéas qui contiennent des faits susceptibles d'être sanctionnés.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'article L. 121-11 et de préciser les renvois aux alinéas correspondants.

### **Article 9 - Modification de l'article L. 122-2**

Les points «.» qui suivent les chiffres 1 à 5 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Au point 4°, les termes « et les conditions d'application » sont insérés entre les termes « la durée » et « de la période d'essai » afin de préciser que l'information doit porter tant, sur la durée de la période d'essai, que sur le régime juridique applicable à la période d'essai (renouvellement, modalités relatives à la résiliation pendant l'essai, suspension de la période d'essai...).

Au point 5°, les parenthèse «( )» situées entre le chiffre 1 sont supprimées et un «er» est ajouté après le chiffre 1 afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A l'endroit de l'article 9 de la loi en projet, la commission complète par voie d'amendement (amendement 8) l'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail en y ajoutant trois nouveaux alinéas après l'alinéa 1<sup>er</sup>.

En conséquence, l'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail prend la teneur suivante:

« (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après:

- 1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 2° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 3° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;
- 4° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe 1<sup>er</sup>.

**Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 1°, 2° et 4°, sont fournies individuellement au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard.**

**A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1<sup>er</sup>, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée**

infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié le document visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

L'article 9 tend à modifier l'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail afin de transposer l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive.

Le Conseil d'État note que l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive a été correctement transposé mais que le seul renvoi à l'article L. 121-4 du Code du travail ne suffit pas pour assurer une transposition complète de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive en ce qui concerne les contrats à durée déterminée. Le Conseil d'État souligne que le projet de loi ne comporte pas de disposition prévoyant que l'information relative à la date de fin ou à la durée du contrat à durée déterminée qui n'a pas été communiquée préalablement doit être fournie individuellement au salarié sous la forme d'un document au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Le Conseil d'État souligne encore que fait également défaut, une disposition qui permet au salarié disposant d'un contrat de travail à durée déterminée d'intenter une action en justice pour enjoindre à l'employeur de lui fournir le document manquant renseignant cette information, de sorte que le Conseil d'État s'oppose formellement au texte sous examen pour transposition incomplète de la directive.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, il est proposé de modifier l'article L. 122-2 en y insérant un nouvel alinéa 2, prévoyant que l'information relative à la date de fin ou à la durée du contrat à durée déterminée qui n'a pas été communiquée préalablement doit être fournie individuellement au salarié sous la forme d'un document au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard.

A la suite du nouvel alinéa 2, il est également proposé d'insérer un nouvel alinéa 3 et un nouvel alinéa 4 à l'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail afin de prévoir une disposition permettant au salarié d'intenter une action en justice pour enjoindre l'employeur de lui fournir le document manquant.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État soulève que « l'alinéa 3, dans sa teneur amendée, prévoit que le salarié dispose d'une action en justice afin d'enjoindre l'employeur de s'exécuter lorsque le document écrit conforme à l'alinéa 1<sup>er</sup>, à savoir le contrat de travail à durée déterminée, fait défaut. Le Conseil d'État constate que les autres dispositions portant sur une action en justice pour défaut de communication ne renvoient pas à la communication du contrat, mais à la communication des informations qui ne sont pas communiquées individuellement au salarié, étudiant ou apprenti, dans les délais maximums impartis fixés aux alinéas qui précèdent les alinéas qui ouvrent le droit à une action en justice pour défaut de communication.

Ainsi, à l'instar des autres dispositions portant sur une action en justice pour défaut de communication, le Conseil d'État demande aux auteurs de reformuler l'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3, du Code du travail comme suit :

« Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 2 n'ont pas été fournies individuellement au salarié dans les délais maximums impartis et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié les informations manquantes. »

La commission fait droit à cette demande et reprend à l'endroit de l'alinéa 3 la proposition de texte faite par le Conseil d'État.

### **Article 10** - *Ajout d'un nouvel article L. 122-9bis*

Un nouvel article L. 122-9bis subdivisé en deux alinéas est inséré afin de prévoir des sanctions effectives et dissuasives envers l'employeur qui ne se conformerait pas aux obligations lui incombant en vertu des articles L. 122-2 et L. 122-10bis, alinéa 2, et de transposer en droit interne les dispositions de l'article 19 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.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par salarié concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque salarié concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'employeur dispose de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en raison de manquement à ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

L'article 10 prévoit d'insérer un article L. 122-9bis au Code du travail afin de transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 122-2 et L. 122-10bis, alinéa 2.

Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines de modifier l'article L. 122-9bis en ne visant que l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 122-2.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 122-9bis en ne faisant référence qu'à « l'article L. 122-2, alinéa 1<sup>er</sup> ».

L'article L. 122-9bis, prend dès lors la teneur suivante :

#### **« Art. L. 122-9bis.**

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions des articles L. 122-2, [alinéa 1<sup>er</sup>](#), et L. 122-10bis, alinéa 2.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État constate qu'à la suite de l'amendement apporté à l'article 9 du projet de loi, qui concerne l'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail, il convient d'apporter une modification à l'article L. 122-9*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, tel qu'il figure dans sa version amendée à l'endroit de l'article 10 du projet de loi. En effet, le Conseil d'État indique qu'il incombe d'étendre la sanction visée également aux faits énumérés à l'alinéa 2 de l'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail. Partant, la Haute Corporation propose de modifier la teneur de l'article L. 122-9*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code de travail, comme suit :

« Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions des articles L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, [alinéas 1<sup>er</sup> et 2](#), et L. 122-10*bis*, alinéa 2. »

La commission suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte.

### **Article 11** - *Ajout d'un nouvel article L. 122-10bis*

Un nouvel article L. 122-10*bis* subdivisé en deux alinéas est inséré afin de prévoir et d'encadrer une nouvelle procédure relative à la transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, conformément aux exigences de l'article 12 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.

L'alinéa 1<sup>er</sup> du nouvel article L. 122-10*bis* précise que la demande est réservée au salarié qui a travaillé depuis au moins six mois auprès du même employeur et qu'elle ne peut être formulée qu'après l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue au contrat. La fréquence à laquelle une telle demande peut être introduite est strictement encadrée à raison d'une fois tous les douze mois. Il est également spécifié que la transition vers un contrat à durée indéterminée ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la perte des avantages concédés au salarié dans le cadre de son contrat à durée déterminée, de sorte que cette transformation doit inclure le maintien de tous les autres droits et obligations attachés au contrat.

L'alinéa 2 prévoit et encadre les obligations qui sont mises à la charge de l'employeur suite à la demande formulée par salarié conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Si l'employeur accède à la demande du salarié, il devra formaliser cet accord par la rédaction d'un écrit portant modification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

En cas de refus d'accéder à la demande du salarié, l'employeur devra justifier sa décision par un écrit devant contenir, avec précision, les motifs de son refus.

En cas d'acceptation ou de refus, la réponse de l'employeur doit intervenir au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de la demande du salarié à l'employeur.

L'article 11 vise à insérer un article L. 122-10*bis* au Code du travail afin de transposer l'article 12 de la directive.

Le Conseil d'État note que l'article L. 122-10*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail rajoute un élément par rapport à la directive en ce qu'il prévoit que la demande du salarié doit être

formulée « par écrit », de sorte que le Conseil d'État s'oppose formellement à ladite disposition pour transposition non conforme de la directive.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 122-10*bis* du Code du travail en supprimant la référence au terme « par écrit ».

L'article L. 122-10*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« A 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 par écrit à raison d'une fois tous les douze mois, de convertir son contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée avec maintien de tous les autres droits et obligations y attachés. »

A l'endroit de l'article 11 de la loi en projet, la commission supprime par voie d'amendement (amendement 9) à l'article L. 122-10*bis*, alinéa 2, du Code du travail les termes « de la notification ».

L'article L. 122-10*bis*, alinéa 2, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« Dans un délai d'un mois à compter de la notification de la demande du salarié visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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. »

L'article 11 vise à insérer un article L. 122-10*bis* au Code du travail afin de transposer l'article 12 de la directive.

Le Conseil d'État note que l'article L. 122-10*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail rajoute un élément par rapport à la directive en ce qu'il prévoit que la demande du salarié doit être formulée « par écrit », de sorte que le Conseil d'État s'oppose formellement à ladite disposition pour transposition non conforme de la directive. Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission supprime à l'article L. 122-10*bis*, alinéa 1, du Code du travail la référence aux termes « par écrit ». Cette suppression ne constitue pas un amendement. Toutefois, en conséquence de cette suppression et pour des raisons de cohérence, la commission supprime également les termes « de la notification » à l'alinéa 2 de l'article L. 122-10*bis*, alors que la demande du salarié n'est plus à formuler de manière écrite et que le terme « notification » renvoie *de facto* à un document écrit.

### **Article 12** - *Modification de l'article L. 122-11*

Un nouvel alinéa 3 est inséré à l'article L. 122-11, paragraphe 1<sup>er</sup>, afin de prévoir que la durée de la période d'essai qui est prévue dans un contrat à durée déterminée soit proportionnée à la durée de ce contrat à durée déterminée, tout en respectant les règles relatives à la durée maximale de la période d'essai et ce, conformément aux exigences de l'article 8, paragraphe 2, 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.

Dans ce contexte, il est prévu que, la période d'essai éventuellement convenue entre parties ne peut être, ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée fixée au contrat de travail à durée déterminée, respectivement de la durée minimale pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu. La détermination de la proportion, à savoir « un quart



», tient compte de la situation d'une période d'essai de six mois maximums lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour la durée maximum, à savoir 24 mois.

La commission suit le Conseil d'État et remplace les termes «, respectivement » par le terme « ou ».

### **Article 13** - Ajout d'un nouvel article L. 123-3bis

Un nouvel article L. 123-3bis subdivisé en deux alinéas est inséré afin de prévoir et d'encadrer une nouvelle procédure relative à la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein, respectivement d'un contrat de travail à temps plein en un contrat de travail à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article 12 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 interprétées à la lumière du considérant 36 de ladite directive.

L'alinéa 1<sup>er</sup> du nouvel article L. 123-3bis précise que la demande est réservée au salarié qui a travaillé depuis au moins six mois auprès du même employeur et qu'elle ne peut être formulée qu'après l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue au contrat. La fréquence à laquelle une telle demande peut être introduite est strictement encadrée, à raison d'une fois tous les douze mois, pour éviter d'imposer une charge trop lourde pour les employeurs en cas de multitude de demandes de la part des salariés.

L'alinéa 2 précise les obligations mises à la charge de l'employeur suite à la demande formulée par le salarié conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'acceptation de l'employeur d'accéder à la demande du salarié devra être formalisée par la rédaction d'un écrit portant modification du contrat de travail en ce qui concerne la durée du travail du salarié. En cas de refus d'accéder à la demande du salarié, l'employeur devra justifier sa décision par écrit, laquelle devra contenir, avec précision, les motifs de son refus.

En cas d'acceptation ou de refus, la réponse de l'employeur doit intervenir au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification de la demande du salarié à l'employeur.

L'article 13 a pour objet d'insérer un article L. 123-3bis au Code du travail afin de transposer l'article 12 de la directive.

En ce qui concerne l'article 13, le Conseil d'État renvoie à l'observation formulée à l'article 11, en ce que l'article L. 123-3bis rajoute un élément par rapport à la directive en ce qu'il prévoit que la demande du salarié doit être formulée « par écrit », de sorte que le Conseil d'État s'oppose formellement à ladite disposition pour transposition non conforme de la directive.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 123-3bis, alinéa 1<sup>er</sup>, en supprimant la référence au terme « par écrit ».

L'article L. 123-3bis, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« A 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 ~~par écrit~~ 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. »

A l'endroit de l'article 13 de la loi en projet, la commission supprime par voie d'amendement (amendement 10) à l'article L. 123-3*bis*, alinéa 2, du Code du travail les termes « de la notification ».

L'article L. 123-3*bis*, alinéa 2, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« Dans un délai d'un mois à compter ~~de la notification~~ de la demande du salarié visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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. »

L'article 13 a pour objet d'insérer un article L. 123-3*bis* au Code du travail afin de transposer l'article 12 de la directive.

En ce qui concerne l'article 13, le Conseil d'État renvoie à l'observation formulée à l'article 11, en ce que l'article L. 123-3*bis* rajoute un élément par rapport à la directive en ce qu'il prévoit que la demande du salarié doit être formulée « par écrit », de sorte que le Conseil d'État s'oppose formellement à ladite disposition pour transposition non conforme de la directive. Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission supprime à l'article L. 123-3*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « par écrit ». Cette suppression ne constitue pas un amendement. Toutefois, en conséquence de cette suppression et pour des raisons de cohérence, la commission supprime également les termes « de la notification » à l'alinéa 2 de l'article L. 123-3*bis*, alors que la demande du salarié n'est plus à formuler de manière écrite et que le terme « notification » renvoie *de facto* à un document écrit.

#### **Article 14** - *Modification de l'article L. 123-4*

##### **Ad 1°**

Il est ajouté un chiffre « 1 » entre des parenthèses au début du premier alinéa 1<sup>er</sup> afin de subdiviser l'article en deux paragraphes.

Les points « . » qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants « ° » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A la lettre a), la commission suit une proposition du Conseil d'État et supprime les signes « () ».

##### **Ad 2°**

Un deuxième paragraphe est inséré afin de prévoir une présomption en faveur du salarié engagé à temps partiel qui ne disposerait pas d'un écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition. Dans un tel cas, le salarié est présumé engagé à temps plein et il appartient à l'employeur de rapporter la preuve contraire.

L'ajout de ce paragraphe permet de transposer en droit interne les dispositions de l'article 15, paragraphe 1<sup>er</sup>, 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.

Au point 2<sup>o</sup>, à l'article L. 123-4, paragraphe 2, du Code du travail, la commission insère le terme « être » avant le terme « engagé ». Elle adopte suit ainsi une observation faite par le Conseil d'État.

#### **Article 15** - *Ajout d'une nouvelle section 6*

Il est ajouté une nouvelle section 6 intitulée « Sanctions » afin de pouvoir insérer un nouvel article L. 123-9.

Il est inséré un nouvel article L. 123-9 afin de prévoir des sanctions effectives et proportionnées en cas d'infraction par l'employeur aux dispositions de l'article L. 123-3bis, alinéa 2, conformément aux exigences de l'article 19 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.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par salarié concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque salarié concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité employeuse, alors que plus l'employeur dispose de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

En suivant une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission remplace à l'endroit de la phrase liminaire les termes « d' » par le terme « par ».

L'article 15 prévoit d'insérer un article L. 123-9 au Code du travail afin de transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 123-3bis, alinéa 2, du Code du travail.

Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète de sanctionner non seulement le non-respect des dispositions découlant de l'article L. 123-3bis, alinéa 2, du Code du travail mais également celles découlant de l'article L. 123-4, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 123-9 en ajoutant un renvoi aux dispositions de l'article L. 123-4, paragraphe 1<sup>er</sup>.

L'article L. 123-9, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

#### « Art. L. 123-9.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 123-3bis, alinéa 2 [et L. 123-4, paragraphe 1<sup>er</sup>.](#)

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

## **Article 16** - *Modification de l'article L. 131-6*

### **Ad 1°**

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « par l'entrepreneur de travail intérimaire » sont insérés entre les termes « doit être établi » et « par écrit » afin de préciser que l'obligation de remettre le contrat de mission au salarié intérimaire incombe à l'entrepreneur de travail intérimaire.

A l'alinéa 3, les points «.» situés au début de chacune des cinq énumérations sont remplacés par les chiffres 2 à 6 suivi d'un exposant «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 3, un nouveau point 1°, est inséré avant le point 2°, afin d'entendre la liste des informations à mentionner au contrat de mission en y ajoutant la mention de « l'identité de l'utilisateur ».

A l'alinéa 3, point 5°, les termes « et les conditions d'application » sont ajoutés après le terme « durée » afin d'élargir l'information à transmettre au salarié intérimaire au régime juridique applicable à la période d'essai conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, de la directive (UE) 35 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 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.

Il est inséré un nouvel alinéa 5, afin de prévoir et d'encadrer le droit octroyé au salarié intérimaire qui en fait la demande et qui dispose d'un contrat de mission signé avant l'entrée en vigueur de la loi de se voir remettre, dans un délai de deux mois à compter de sa demande, un écrit conforme aux dispositions de l'article L. 131-6. L'obligation de remettre le document écrit précité incombe à l'entrepreneur de travail intérimaire.

La commission fait droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et insère au point 1°, lettre a), les termes « les termes » avant les termes « par écrit ».

### **Ad 2°**

Les termes « conforme aux paragraphes 1<sup>er</sup> » sont insérés après les termes « A défaut d'écrit », afin de préciser que la sanction applicable et relative au droit pour le salarié de réclamer une indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire s'applique, non seulement à défaut d'écrit, mais également en cas de non-respect des dispositions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> et ce, conformément aux exigences de l'article 15 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.

## **Article 17** - *Insertion d'une nouvelle section 5*

Une nouvelle section 5 intitulée « Publication et informations » est insérée au titre III, chapitre 1<sup>er</sup>, afin de pouvoir insérer un nouvel article L. 131-22.

Un nouvel article L. 131-22 est inséré afin de prévoir que l'Inspection du travail et des mines est chargée de publier sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés intérimaires, ainsi que différents modèles de contrat de travail. L'insertion de ce nouvel article permet de conformer le droit national aux exigences figurant à l'article 5, paragraphes 2 et 3, 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.

En suivant une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission remplace à l'endroit de la phrase liminaire les termes « d' » par le terme « par ».

L'article 17 vise à insérer un article L. 131-22 au Code du travail.

Le Conseil d'État demande de remplacer à l'article L. 131-22, alinéa 2, du Code du travail les termes « contrat de travail » par « contrat de mission » dans la mesure où l'article en question relève de la « réglementation du travail intérimaire ».

La commission fait droit à cette demande et remplace les termes « contrat de travail » par « contrat de mission » à l'article L. 131-22, alinéa 2, du Code du travail.

L'article L. 131-22, alinéa 2, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« A cet effet, différents modèles de contrat de travail de mission sont publiés par l'Inspection du travail et des mines sur son site internet national. »

Faisant suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission précise qu'il s'agit du « site internet national officiel unique. »

En conséquence, l'article L. 131-22, alinéa 2, du Code du travail, prend la teneur suivante :

« A cet effet, différents modèles de contrat de travail de mission sont publiés par l'Inspection du travail et des mines sur son site internet national officiel unique. »

### **Article 18** - *Modification de l'article L. 134-3*

#### **Ad 1°**

Les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°» afin de se conformer aux dernières règles en matière de légistique.

Au point 2°, d), les parenthèses « ( ) » entourant le chiffre 1 sont supprimés et les lettres «er» sont ajoutées à la suite du chiffre 1 afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Dans les deux cas, la commission supprime les signes « ° » et « ( ) » afin de se conformer aux observations d'ordre légistiques faites par le Conseil d'État dans son premier avis.

#### **Ad 2°**

Les parenthèses entourant le chiffre « 1 » situées après le terme « paragraphe » sont supprimées.

Le terme « sous » figurant avant les chiffres 1 et 2 est supprimé et il est ajouté un exposant «°» après les chiffres 1 et 2 afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Le terme « points » est inséré avant de chiffre 1 avant de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Le Conseil d'État demande dans son avis du 24 octobre 2023 de reformuler le point 2° comme suit :

« Au paragraphe 2, les termes « paragraphe (1) sous 1 et sous 2 a) et d) » sont remplacés par les termes « paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, points 1 et 2, lettres a) et d). » »

La commission fait droit à cette demande.

### **Ad 3°**

Il est inséré un nouveau paragraphe 4, afin de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives envers l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conformerait pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 131-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, relatif aux informations devant figurer dans le contrat de mission.

L'alinéa 1<sup>er</sup> prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par salarié intérimaire concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque salarié concerné par le manquement de l'entrepreneur de travail intérimaire permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité concernée par le manquement, alors que plus l'entrepreneur de travail intérimaire emploie de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de non-respect de ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

A l'endroit de l'article 18, point 3°, de la loi en projet, la commission ajoute par voie d'amendement (amendement 11) à l'article L. 134-3, paragraphe 4, alinéa 1, du Code du travail, les termes « , alinéas 1<sup>er</sup>, 3 et 5 », précisant ainsi les éléments sanctionnables visés par la disposition.

L'article L. 134-3, paragraphe 4, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« (4) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 131-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup>, 3 et 5.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

L'article 18, point 3°, tend à insérer un nouveau paragraphe 4 à l'article L. 134-3 du Code du travail, afin de transposer l'article 19 de la directive en déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 131-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines de modifier l'article L. 134-3, paragraphe 4, en ne citant que les alinéas qui contiennent des faits susceptibles d'être sanctionnés.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission modifie l'article L. 134-3, paragraphe 4, en ne renvoyant qu'aux dispositions de l'article L. 131-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup>, 3 et 5°.

**Article 19** - *Modification de l'article L. 142-3 tel que modifié par le projet de loi n° 7901 portant 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail.*

Au point 5°, la référence à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail est remplacée par la référence 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, qui constitue le droit positif.

Le Conseil d'État rappelle que le projet de loi n°7901 est entré en vigueur par la loi précitée du 23 décembre 2022. Il convient dès lors d'écrire : « **Art.19.** À l'article L. 142-3, alinéa 1<sup>er</sup>, point 5°, du même code, les termes [...] ». Le Conseil d'État signale encore qu'il faut remplacer à deux reprises les termes « la référence à la directive » par les termes « les termes ». La commission fait droit à ces remarques.

**Article 20** - *Modification du nouvel article L. 145-6 nouvellement introduit par le projet de loi n° 7901 portant. 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail.*

Au point 4°, la référence à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail est remplacée par la référence 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, qui constitue le droit positif.

Le Conseil d'État rappelle encore une fois que le projet de loi n°7901 est entré en vigueur par la loi précitée du 23 décembre 2022. Il convient dès lors d'écrire : « **Art.20.** À l'article L. 145-6, alinéa 1<sup>er</sup>, point 4°, du même code, les termes [...] ». De plus, il convient de remplacer à deux reprises les termes « la référence à la directive » par les termes « les termes ». La commission fait droit à ces remarques.

**Article 21** - *Modification de l'article L. 151-3*

La commission indique le numéro de l'article à modifier, en le soulignant et écrit « Art. L. 151-3. ».

Au début de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est ajouté le chiffre 1 entre des parenthèses « ( ) », afin de subdiviser l'article L. 151-3 en paragraphes et d'ajouter ainsi un nouveau paragraphe 2.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est précisé la forme que doit prendre un contrat d'engagement et plus particulièrement qu' «Il doit être transmis par l'employeur à l'élève ou l'étudiant sous format papier ou, à condition que l'élève ou l'étudiant y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique», conformément aux exigences de l'article 3 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.

La commission insère le terme « à » avant les termes « l'étudiant. La commission fait ainsi suite à une observation du Conseil d'État.

A l'alinéa 2, les points «..» situés après les chiffres 1 à 8 sont remplacés par des exposants afin de se conformer aux dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 2, point 2°, les informations relatives au prénom de l'employeur sont ajoutées, ainsi que l'identité de l'employeur lorsqu'il s'agit d'une personne morale, et plus particulièrement sa raison sociale et son siège social.

A l'alinéa 2, point 4°, l'information relative à la nature de l'emploi est étendue à l'information relative à « 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 », afin de se conformer aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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. Il est également ajouté au point 4°, une nouvelle information à donner aux élèves et étudiants en ce qui concerne leur lieu de travail et plus particulièrement le principe selon lequel l'élève ou l'étudiant sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que l'information relative au siège ou, le cas échéant, au domicile de l'employeur conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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 l'alinéa 2, point 5°, il est ajouté à l'information relative à la durée journalière et hebdomadaire du travail, celle concernant les modalités de prestation d'heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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. La référence au changement d'équipe concentre plus particulièrement le travail posté.

A l'alinéa 2, point 6°, il est précisé que « tous » les compléments de salaire doivent être portés à la connaissance des élèves et étudiants tout en spécifiant que les compléments de salaire devront être indiqués de manière séparée afin de bien distinguer ce qui relève du salaire de base et ce qui relève des compléments, accessoires, gratifications ou participations accordées à l'élève ou aux étudiants, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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 l'alinéa 2, point 7°, l'information relative aux modalités de paiement du salaire est ajoutée à celle relative à l'époque du paiement du salaire.

A l'alinéa 2, point 8, le point «..» situé à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule « ; » pour des raisons de pure forme justifiées par l'ajout de nouveaux points 9° à 12°.

Un nouveau point 9° est inséré afin de prévoir une nouvelle information à donner aux élèves et aux étudiants en ce qui concerne la procédure à observer par l'employeur et l'élève ou l'étudiant en cas de résiliation du contrat d'embauche. L'ajout de ces termes permet d'étendre l'information, non plus seulement au délai de préavis à respecter mais à l'ensemble de la procédure à suivre, en y incluant toujours l'information sur les conditions de forme et les délais de préavis à respecter par l'ajout des termes « y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter » conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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. L'information sur la procédure à suivre par l'employeur et le salarié en cas de rupture de leur relation de travail devrait également pouvoir inclure le délai pour introduire une action en contestation du licenciement.

Un nouveau point 10° est inséré afin de prévoir une nouvelle information à donner aux élèves et étudiants en ce qui concerne l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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.

Un nouveau point 11° est inséré afin de prévoir une nouvelle information à donner aux élèves et aux étudiants concernant la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail applicables à l'élève ou l'étudiant conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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. Cette information n'est à donner que dans la mesure où une convention collective est applicable aux salariés de l'entreprise ou dans la branche dans laquelle l'étudiant ou l'élève est employé.

A l'endroit de l'article 21 de la loi en projet, la commission ajoute par voie d'amendement (amendement 12) à l'article L. 151-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, point 11°, du Code du travail, un bout de phrase.

L'article L. 151-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, point 11°, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante:

« 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; »

L'article 21 du projet de loi vise à modifier l'article L. 151-3 du Code du travail afin de transposer les articles 3, 4, paragraphes 2 et 3, 5, 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, de la directive.

Le Conseil d'État note que les auteurs ont omis d'ajouter à l'article L. 151-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, point 11°, la mention relative à « toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur 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 » et demande sous peine d'opposition formelle pour transposition incomplète, de compléter ledit article par cette mention.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter l'article L. 151-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, point 11°, par la mention « *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* ».

Un nouveau point 12° est inséré afin de prévoir une nouvelle information à donner aux élèves et aux étudiants en ce qui concerne la formation qui serait éventuellement octroyée par l'employeur, afin de se conformer aux exigences de l'article 4, paragraphe 2, 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. Les informations sur le droit à la formation octroyée par l'employeur devraient comprendre le nombre de jours de formation et les conditions générales de la politique de formation de l'employeur.

La commission accorde le terme « octroyée » au genre masculin, donnant ainsi suite à une remarque du Conseil d'État.

Un nouvel alinéa 3 est inséré afin de prévoir que certaines des informations visées à l'alinéa 2 peuvent faire l'objet d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées conformément aux dispositions de l'article 4, paragraphe 3, 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.

Un nouvel alinéa 4 est inséré afin de prévoir les délais endéans lesquels certaines informations visées à l'alinéa 2 qui n'auraient pas été transmises aux élèves et aux étudiants préalablement à leur entrée en service doivent impérativement être données. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, 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. Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l'employeur de retenir l'information manquante s'il en a déjà connaissance. La référence au « premier jour de travail » doit être compris comme le début effectif de l'exécution du travail par l'élève ou l'étudiant. Cela signifie que si un élève ou un étudiant a son premier jour de travail un dimanche, le délai expire le samedi de la semaine suivante. En outre, « dans un délai d'un mois » doit être compris comme un mois calendaire, c'est-à-dire la période allant d'une date particulière d'un mois à la même date du mois suivant. Cela signifierait que si le premier jour ouvrable est, par exemple, le 5 juin, le délai expirerait le 4 juillet, ou, si le premier jour ouvrable est le 31 janvier, le délai expirerait le 28 février (le 29 février dans une année bissextile). Le nouvel alinéa 4 prévoit également la situation où « le contrat est conclu pour une durée inférieure à un mois, », dans ce cas, les informations devront être transmises aux élèves et aux étudiants « au plus tard le dernier jour de travail » qui doit être compris comme le dernier jour effectif de travail de l'élève ou de l'étudiant.

Un nouvel alinéa 5 est inséré afin de mettre en place une procédure permettant à l'élève ou l'étudiant qui n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 4, de saisir le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé afin qu'il puisse enjoindre l'employeur à transmettre les informations manquantes à l'élève ou l'étudiant. Cet alinéa permet de mettre en conformité le droit interne avec les exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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. Cette procédure en référé est soumise à la condition préalable que l'employeur soit mis en demeure de s'exécuter par l'élève ou l'étudiant, afin de permettre à l'employeur de s'exécuter volontairement.

Cette procédure d'injonction a pour seul objet d'enjoindre l'employeur à transmettre la ou les informations manquantes, sans préjudice quant au droit pour l'élève ou l'étudiant de prouver par tous moyens et dans le cadre d'une action au fond l'existence et le contenu de son contrat.

Un nouvel alinéa 6 est inséré afin de déterminer le caractère exécutoire de l'ordonnance qui est prise en vertu de l'alinéa 5 et de prévoir et d'encadrer les voies de recours qui sont ouvertes à l'encontre de cette ordonnance.

A l'ancien alinéa 4 devenant le nouvel alinéa 8, le terme « présent » situé avant le terme « chapitre » est supprimé et le chiffre « 1 » du terme « chapitre 1 » est remplacé par le terme « premier » afin de se conformer aux dernières règles en matière de légistique.

La commission remplace à l'alinéa 8 les termes « chapitre premier » par les termes « présent chapitre ».

A l'ancien alinéa 5 devenant le nouvel alinéa 9, le point « . » situé après le terme « étudiant » est remplacé par une virgule pour des raisons de pure forme suite à l'ajout des termes « lequel est publié sur le site internet national et officiel de l'Inspection du travail et des mines visé à l'alinéa 8. ».

Les termes « lequel est publié sur le site internet national et officiel de l'Inspection du travail et des mines visé à l'alinéa 10 » sont ajoutés en fin de phrase afin de prévoir que l'Inspection du travail et des mines est chargée de publier des modèles de contrats à utiliser entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphe 2, 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.

Un nouvel alinéa 10 est inséré afin de prévoir que l'Inspection du travail et des mines sera chargée de publier sur son site internet national officiel et unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux élèves et étudiants. L'ajout de cet alinéa permet de transposer en droit interne les dispositions de l'article 5, paragraphe 3, 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 l'endroit de l'article 21 de la loi en projet, la commission insère par voie d'amendement (amendement 13) un paragraphe 2 nouveau à l'article L. 151-3 du Code du travail.

Le nouveau paragraphe 2 de l'article L. 151-3 du Code du travail prend la teneur suivante :

**« (2) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1<sup>er</sup> fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'engagement. Le document modificatif est établi par l'employeur en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'élève ou l'étudiant, l'autre étant remis à l'employeur au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'élève ou l'étudiant y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.**

**Toutefois, les documents écrits visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou**

statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat d'engagement fait référence.

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1<sup>er</sup>, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par l'élève ou l'étudiant de s'exécuter, l'élève ou l'étudiant peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'élève ou l'étudiant le document modificatif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

Le Conseil d'État constate que l'article L. 151-3 du Code du travail ne contient pas de dispositions relatives aux modifications apportées aux éléments de la relation de travail visés au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'article L. 151-3 du Code du travail.

Le Conseil d'État s'oppose dès lors formellement à ladite disposition pour transposition incomplète de la directive sauf à prévoir à l'endroit de l'article une disposition relative aux formes à respecter lors de modifications apportées à la relation de travail.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'article L. 151-3, en insérant un nouveau paragraphe 2 à l'article L. 151-3, afin de prévoir une disposition relative aux formes à respecter lors de modifications apportées à la relation de travail.

L'insertion d'un nouveau paragraphe 2 à l'article L. 151-3 a pour effet que l'actuel paragraphe 2 de l'article L. 151-3 du projet de loi devient dès lors le nouveau paragraphe 3 de l'article L. 151-3.

Le projet de loi initial prévoit un nouveau paragraphe 2 (devenu le paragraphe 3 à la suite de l'amendement précédent qui introduit un nouveau paragraphe 2), subdivisé en deux alinéas, afin de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives envers l'employeur qui ne se conformerait pas aux obligations lui incombant en vertu du paragraphe 1<sup>er</sup>.

L'alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau paragraphe 2, devenu le paragraphe 3, prévoit une amende d'un montant compris entre 251 à 5.000 euros par élève ou étudiant concerné. Le fait que l'amende soit encourue pour chaque élève ou étudiant concerné par le manquement de l'employeur permet également, outre son caractère plus dissuasif, de tenir compte de la taille de l'entité concernée par le manquement, alors que plus l'employeur emploie de salariés, plus la charge financière résultant des amendes prononcées à son encontre en cas de non-respect de ses obligations risque d'être élevée.

L'alinéa 2 du nouveau paragraphe 2, devenu le paragraphe 3, prévoit que ces peines peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

A l'endroit de l'article 21 du projet de loi, l'ancien paragraphe 2 de l'article L. 151-3 du Code du travail, devenu le nouveau paragraphe 3, vise à transposer l'article 19 de la directive en

déterminant les sanctions à encourir par l'employeur en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 151-3 paragraphe 1<sup>er</sup>. Par voie d'amendement (amendement 14), la commission propose de modifier l'ancien article L. 151-3, paragraphe 2, devenu le nouvel article L. 151-3, paragraphe 3, en ne faisant référence qu'aux alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 4 de l'article L. 151-3, paragraphe 1<sup>er</sup> et d'ajouter aux dispositions de l'article L. 151-3, paragraphe 3, la référence au nouveau paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'article L. 151-3.

L'article L. 151-3, paragraphe 2, devenu le nouvel article L. 151-3, paragraphe 3, du Code du travail prend dès lors la teneur suivante :

« ~~(2)~~ **(3)** Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par élève ou étudiant concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 4 et du paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

Le Conseil d'État exige sous peine d'opposition formelle pour violation de l'article 19 de la Constitution relatif au principe de la légalité des peines de modifier l'article L. 151-3, paragraphe 2, du Code du travail en ne citant que les alinéas du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 151-3 qui contiennent des faits susceptibles d'être sanctionnés.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de modifier l'ancien article L. 151-3, paragraphe 2, devenu le nouvel article L. 151-3, paragraphe 3, en ne faisant référence qu'aux alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 4 de l'article L. 151-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, et d'ajouter une référence au nouveau paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'article L. 151-3.

## **Article 22 - Modification de l'article L. 312-4**

### **Ad 1°**

Les points «.» qui suivent les chiffres 1 et 2 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. La commission supprime le signe « . » au libellé, pour donner suite à une observation du Conseil d'État.

Au point 1°, le terme «et/ou» est remplacé par le terme « ou » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

### **Ad 2°**

Les parenthèse «( )» entourant le chiffre 1 sont supprimées et les lettres « er » sont ajoutées à la suite du chiffre « 1 » afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. La commission supprime le signe « () » au libellé, donnant suite à une remarque du Conseil d'État.

Un troisième alinéa est inséré afin de prévoir que la formation des salariés en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés doit être fournies gratuitement aux salariés désignés visés à l'alinéa 2. La formation doit être dispensée aux salariés concernés, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail mais doit, en tout état de cause, être considérée comme du temps de travail effectif. L'ajout de cet alinéa permet de conformer le droit national aux dispositions de l'article 13 de 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.

### **Ad 3°**

Les points «.» qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. Au libellé, la commission supprime le signe « ° », donnant ainsi suite à une remarque du Conseil d'État.

**Article 23** - *Modification de l'article L. 312-8 issu du projet de loi tel qu'amendé n° 7319 portant modification: 1. du Code du travail, 2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines*

### **Ad 1°**

Les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

A l'alinéa 2, les chiffres 1 et 2 suivi d'un exposant «°» sont insérés devant chacune des deux énumérations de l'alinéa, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique.

Pour donner suite aux remarques du Conseil d'État, la commission supprime le signe « ° » aux lettres a) et b). La commission accorde aussi le terme « suivi » au masculin pluriel au point 1°, lettre b), donnant ainsi suite à une observation du Conseil d'État.

### **Ad 2°**

Au paragraphe 6, alinéa 2, les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants «°» afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. Au libellé, la commission supprime le signe « ° ».

### **Ad 3°**

Au point 3°, lettre a), sous i), le terme « Les » est remplacé par les termes « À la première phrase, les », suivant une observation faite par le Conseil d'État.

Au paragraphe 7, alinéa 1<sup>er</sup>, les parenthèses entourant les chiffres 1, 3, 4 et 5 sont supprimées et les lettres «er» sont insérées à la suite du chiffre 1, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. La commission supprime le signe « () », donnant encore suite aux remarques du Conseil d'État.

A la fin du paragraphe 7, alinéa 1<sup>er</sup>, il est précisé que les heures consacrées à la formation des salariés visé à l'article L. 312-8 doivent être considérées comme du temps de travail effectif.

Le point 3°, lettre a), sous ii), est reformulé comme suit :

« A la deuxième phrase, les termes « des salariés, les heures consacrées à la formation devant être considérées comme du temps de travail effectif » sont insérés après les termes « temps de travail ». »

La commission reprend ainsi une proposition faite par le Conseil d'État.

Au paragraphe 7, alinéa 2, les parenthèses entourant les chiffres 3 et 5 sont supprimées, afin de tenir compte des dernières règles en matière de légistique. Suivant une observation faite par le Conseil d'État, la commission remplace au point 3°, lettre b), le terme « Les » par les termes « À l'alinéa 2, les ».

## **Chapitre II initial – Modification de la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois**

Abrogé par l'amendement gouvernemental du 20 mars 2023.

## **Chapitre III-# 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État**

Le chapitre III initial devient le chapitre 2 à la suite de la suppression du chapitre II initial et en tenant compte d'une observation du Conseil d'État relative à l'emploi de chiffres arabes.

### **Article 24 - Modification de l'article 1<sup>er</sup>**

L'article initial 34 devient l'article 24 du projet de loi, à la suite de la suppression du chapitre II initial.

A la phrase liminaire est précisé la loi que le projet de loi vise à modifier. Il s'agit de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. La commission suit de ce fait une observation du Conseil d'État.

#### **Ad 1°**

Au paragraphe 3, les termes « l'article 3*bis*, » sont insérés entre les termes « l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, » et les termes « l'article 4 », afin de préciser que les dispositions prévues au nouvel article 3*bis* s'appliquent aux fonctionnaires stagiaires.

#### **Ad 2°**

Au paragraphe 5, alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « l'article 3*bis*, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>re</sup> phrase, » et les termes « l'article 4 », afin de préciser que les dispositions prévues au nouvel article 3*bis* s'appliquent aux employés d'Etat.

### **Article 25 - Ajout d'un nouvel article 3*bis***

L'article initial 35 devient l'article 25 du projet de loi, à la suite de la suppression du chapitre II initial.

Un nouvel article 3*bis* est ajouté afin de prévoir une nouvelle obligation mise à charge du chef d'administration. Ainsi, et au plus tard, au moment de son entrée en fonction, le fonctionnaire doit se voir remettre un document écrit comportant la plupart des informations visées au futur article L. 121- 4, paragraphe 2, points 1° à 9°, 13° et 14° du Code du travail. Les points 10°, 11° et 12° ont été omis en ce qu'ils sont incompatibles avec le statut des fonctionnaires. L'ajout de ce paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, permet de transposer en droit interne et d'appliquer aux fonctionnaires et employés de l'État les dispositions de l'article 4, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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 l'alinéa 2, il est précisé la forme que doit prendre le document visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> conformément aux exigences de l'article 3 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 l'alinéa 3, il est précisé que certaines informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> pourront résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires en tenant compte des exigences de l'article 4, paragraphe 3, 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.

L'alinéa 4 prévoit les délais endéans lesquels certaines informations visées à l'alinéa 3 qui n'auraient pas été transmises au fonctionnaire préalablement à son entrée en fonction, doivent impérativement être données au fonctionnaire. La fixation des délais maximums et la détermination des informations devant être communiquées tiennent compte des exigences de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, 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.

L'alinéa 5 est inséré afin de préciser que le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 33 du statut général lorsqu'il n'aurait pas reçu toutes les informations dans les délais maximums visés à l'alinéa 4. Cet alinéa permet de mettre le droit national en conformité avec les exigences de l'article 15, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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.

Au paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, il est précisé qu'au cas où le fonctionnaire serait amené à exercer ses fonctions pendant plus de quatre semaines hors du Luxembourg, il devra recevoir les informations y énumérées, afin de tenir compte des dispositions de l'article 7, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, 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.

L'article 25 vise à insérer un article *3bis* à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État afin de transposer l'article 7 de la directive.

Le Conseil d'État rappelle que l'emploi du terme « expatriation » est inapproprié et demande dès lors de remplacer les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du fonctionnaire ».

La commission fait droit à cette suggestion et remplace les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du fonctionnaire ».

L'article *3bis*, paragraphe 2, point 3<sup>o</sup>, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prend dès lors la teneur suivante :

« 3<sup>o</sup> le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation au déplacement temporaire du fonctionnaire, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture; »

Au paragraphe 2, alinéa 2, il est précisé que l'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires conformément aux exigences de l'article 7, paragraphe 3, 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.

La commission supprime la virgule avant le terme « régissant », donnant ainsi suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État.

A l'endroit de l'article 25 de la loi en projet, la commission propose par voie d'amendement (amendement 15) de compléter le paragraphe 2 de l'article *3bis* nouveau de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État par un nouvel alinéa 3, et de compléter le paragraphe 3 par un nouvel alinéa 4, afin d'y insérer une mention relative à la forme du document écrit.

L'article *3bis*, paragraphe 2, alinéa 3, prend dès lors la teneur suivante :

**« La remise du document est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »**

L'article *3bis*, paragraphe 3, alinéa 4, prend la teneur suivante :

**« La remise du document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »**

L'article 25 de la loi en projet vise à insérer un article *3bis* à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État afin de transposer l'article 7 de la directive.

Concernant l'article *3bis*, paragraphes 2 et 3, le Conseil d'Etat relève que lesdits paragraphes ne se prononcent pas sur les moyens de transmission du document écrit, à savoir, sous format papier ou sous format électronique.

Le Conseil d'État demande sous peine d'opposition formelle pour transposition non conforme de la directive de compléter les paragraphes 2 et 3 en conséquence.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter le paragraphe 2 de l'article *3bis* par un nouvel alinéa 3 et de compléter le paragraphe 3 par un nouvel alinéa 4, afin d'y insérer la mention relative à la forme du document écrit.

Au paragraphe 3, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, il est précisé que toute modification des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 fait l'objet d'une modification écrite. Le document modificatif est établi par le chef d'administration en deux exemplaires, dont l'un est remis au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. Il s'agit d'une reprise de l'article L. 121-4, paragraphe 4, du Code du travail, en adaptant ces dispositions au statut particulier des fonctionnaires.

Au paragraphe 3, alinéa 3, il est précisé que les documents écrits visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires auxquelles les documents visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 font référence conformément aux exigences de l'article 6, paragraphe 2, de la directive.

Au paragraphe 4 il est de nouveau renvoyé au droit de réclamation au cas où l'agent n'aurait pas reçu le document modificatif.

Au paragraphe 5, il est instauré un droit accordé au fonctionnaire qui est déjà en fonction au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi de pouvoir disposer, dans un délai de deux mois à compter de sa demande, d'un écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3. L'obligation de remettre le document écrit précité incombe au chef d'administration. L'ajout de ce paragraphe permet de transposer en droit interne, les dispositions de l'article 22 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.

### **Chapitre ~~IV~~ 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

Le chapitre IV initial devient le chapitre 3 à la suite de la suppression du chapitre II initial et en tenant compte d'une observation du Conseil d'État relative à l'emploi de chiffres arabes.

#### **Article 26** - *Modification de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4*

L'article initial 36 devient l'article 26 du projet de loi, à la suite de la suppression du chapitre II initial.

A la phrase liminaire est précisé la loi que le projet de loi vise à modifier. Il s'agit de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. La commission suit de ce fait une observation du Conseil d'État.

L'article en question a pour but de rendre applicables aux employés communaux les dispositions du nouvel article *3bis*, introduit par l'article 37, devenu l'article 27 du projet de loi.

#### **Article 27** - *Ajout d'un nouvel article 3bis*

L'article initial 37 devient l'article 27 du projet de loi, à la suite de la suppression du chapitre II initial.

L'article visé transpose mutatis mutandis dans la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux les dispositions du futur article *3bis*, introduit par l'article 25 pour les fonctionnaires et employés de l'État, ceci en vertu du principe d'assimilation des fonctionnaires et employés communaux à leurs collègues étatiques en matière de conditions de travail et de rémunération.

L'article tient compte du fait que les fonctions de chef d'administration au sein d'une administration communale sont assumées par le collège des bourgmestre et échevins en application de l'article 57 de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988.

Au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article *3bis*, à l'endroit du point 3°, la commission remplace le point-virgule par le terme « et ». Au même point 3°, la commission supprime le terme « du » avant les termes « de l'administration ». Elle fait ainsi suite à une observation du Conseil d'État.

L'article 27 vise à insérer un article *3bis* à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux afin de transposer l'article 7 de la directive.

Le Conseil d'État rappelle que l'emploi du terme « expatriation » est inapproprié et demande dès lors de remplacer les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du fonctionnaire ».

La commission fait droit à cette suggestion et remplace les termes « à l'expatriation » par les termes « au déplacement temporaire du fonctionnaire ».

L'article 3*bis*, paragraphe 2, point 3°, la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, prend dès lors la teneur suivante :

« 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation au déplacement temporaire du fonctionnaire, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture; »

A l'article 3*bis*, paragraphe 2, alinéa 2, la commission supprime la virgule avant le terme « régissant ».

A l'endroit de l'article 27 de la loi en projet, la commission propose par voie d'amendement (amendement 16) de compléter le paragraphe 2 de l'article 3*bis* nouveau de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux par un nouvel alinéa 3, et de compléter le paragraphe 3 par un nouvel alinéa 4, afin d'y insérer une mention relative à la forme du document écrit.

L'article 3*bis*, paragraphe 2, alinéa 3, prend la teneur suivante :

« La remise du document est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestres et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

L'article 3*bis*, paragraphe 3, alinéa 4, prend la teneur suivante :

« La remise du document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestres et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

L'article 27 vise à insérer un article 3*bis* à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux afin de transposer l'article 7 de la directive.

Concernant l'article 3*bis*, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le Conseil d'État relève que ledit article ne se prononce pas sur les moyens de transmission du document écrit, à savoir, sous format papier ou sous format électronique.

Le Conseil d'État demande sous peine d'opposition formelle pour transposition non conforme de la directive de compléter l'article en conséquence.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission propose de compléter le paragraphe 2 de l'article 3*bis* par un nouvel alinéa 3 et le paragraphe 3 par un nouvel alinéa 4, afin d'y insérer la mention relative à la forme du document.

\* \* \*

## **V. Texte proposé par la commission parlementaire**

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi n° 8070 dans la teneur qui suit :

### **Projet de loi portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**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**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> - Modification du Code du travail**

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 010-1 du Code du travail prend la teneur suivante :

« Art. L. 010-1.

Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

- 1° au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu 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;
- 2° à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;
- 3° à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
- 4° au congé payé;
- 5° aux congés collectifs;
- 6° aux jours fériés légaux;
- 7° à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre;
- 8° à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
- 9° aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;
- 10° à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination;
- 11° aux conventions collectives de travail;

- 12° à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
- 13° au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
- 14° à la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2;
- 15° aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
- 16° aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles. »

**Art. 2.** L'article L. 010-2 du même code prend la teneur suivante :

« (1) Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable ou de représailles, ni en raison de protestation, ni en réaction à une plainte ou à l'exercice d'un recours visant à faire respecter ses droits prévus au titre du présent code.

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou pour les avoir relatés.

Est considérée comme nulle et non avenue toute disposition figurant dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise qui serait contraire aux interdictions visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

(2) La notification au salarié de la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, de la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2, effectuée en violation du paragraphe 1<sup>er</sup>, est interdite.

Il en est de même de la notification au salarié d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail rendant applicable les dispositions de l'article L. 121-7.

A l'exception du cas du licenciement avec effet immédiat et de la modification immédiate pour motifs graves visés aux articles L. 124-10 et L. 121-7, alinéa 2, le salarié qui considère avoir été licencié ou avoir fait l'objet d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en méconnaissance des dispositions des alinéas 1<sup>er</sup> et 2, peut demander à l'employeur de lui communiquer les motifs justifiant sa décision et l'employeur est tenu de les lui fournir avec précision dans les formes et les délais prévus à l'article L. 124-5.

En cas de résiliation du contrat de travail effectuée en violation des interdictions visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, le salarié peut introduire l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, prévue à l'article L. 124-11. »

**Art. 3.** L'article L. 111-3 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« (1) Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'organisme de formation et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en apprentissage. Il doit être transmis par l'organisme de formation à l'apprenti sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et

que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. Il comprend une période d'essai non renouvelable de trois mois pendant laquelle le contrat peut être résilié unilatéralement et sans préavis.

Si l'apprentissage se fait selon le système pluriel de lieux de formation, une convention séparée est à signer entre l'organisme de formation initial et l'organisme de formation accessoire. Le contrat d'apprentissage initial reste en vigueur tout au long de l'apprentissage sous les conditions visées au paragraphe 2.

Le contrat d'apprentissage mentionne obligatoirement :

- 1° les nom, prénoms, profession, numéro d'identification et adresse d'exercice du patron formateur ou, le cas échéant, le domicile du patron formateur; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination, le siège social, les nom, prénoms et qualité des personnes qui la représentent au contrat et du patron formateur et le cas échéant le numéro sous lequel elle est inscrite au registre de commerce;
- 2° les nom, prénoms, numéro d'identification, date et lieu de naissance, sexe, nationalité, coordonnées de contact et domicile de l'apprenti, s'il est mineur, les nom, prénoms et domicile de son représentant légal;
- 3° les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concernés;
- 4° la date de la signature, la date du début et la durée du contrat;
- 5° le détail des droits et devoirs des parties contractantes, ainsi que le cas échéant, les conventions collectives régissant les conditions de travail dans le métier ou la profession concernés, 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;
- 6° le montant de l'indemnité de base et le cas échéant, tous les compléments de l'indemnité de base, les accessoires, les gratifications ou participations éventuellement convenues qui devront être indiqués séparément, ainsi que la périodicité et les modalités de versement de l'indemnité auquel l'apprenti a droit;
- 7° la période d'essai qui est de trois mois, ainsi que ses conditions d'application;
- 8° la durée du congé payé auquel l'apprenti 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 durée et l'horaire normal de travail, ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération et le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe;
- 10° le lieu de l'apprentissage: un lieu fixe ou prédominant ou, à défaut, le principe selon lequel l'apprenti sera occupé à des lieux divers se situant au Luxembourg ou à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail;
- 11° en cas de système pluriel de lieux de formation: les enseignes, adresses et personnes de contact des lieux de formation;
- 12° les nom, prénoms et coordonnées de contact du tuteur;
- 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° la procédure à observer par l'apprenti ou l'organisme de formation en cas de résiliation du contrat d'apprentissage, 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.

Les données concernant le sexe et la nationalité de l'apprenti sont utilisées à des fins statistiques par les chambres professionnelles patronales.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 4, points 3°, 6° à 9°, 13° et 14°, peut résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Lorsque les informations visées à l'alinéa 4, points 1° à 4°, 6°, 7° et 9° à 11°, n'ont pas été communiquées préalablement à l'apprenti, celles-ci lui sont fournies individuellement sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 4, points 5°, 8°, 13° et 14°, qui lui sont, dans ce cas, fournies individuellement sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 7 n'ont pas été fournies individuellement à l'apprenti dans les délais maximums impartis et après que l'organisme de formation ait été dûment mis en demeure par l'apprenti de s'exécuter, l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

2° A la suite du paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>*bis* qui prend la teneur suivante :

« (1*bis*) Si l'apprenti est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'organisme de formation est tenu de lui délivrer, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins l'information sur les éléments suivants:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement de l'indemnité de base, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés au déplacement temporaire de l'apprenti, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement de l'apprenti;
- 5° le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant la matière visée.

Le document écrit visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, peut être communiqué ou transmis sur papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. »

3° A la suite du nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>*bis*, il est ajouté un nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>*ter* qui prend la teneur suivante :

« (1<sup>ter</sup>) Toute modification des éléments visés aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 1<sup>er</sup>*bis* fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'apprentissage. Le document modificatif est établi par l'organisme de formation en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'apprenti, l'autre étant remis à l'organisme de formation, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'apprenti y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique. Une copie est remise à la chambre professionnelle patronale compétente ou auprès du Service de la formation professionnelle, pour les organismes de formation qui ne dépendent d'aucune chambre professionnelle patronale, à moins que le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ne délègue cette mission à l'une des chambres professionnelles patronales.

Toutefois, les documents écrits visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat d'apprentissage ou le document visé au paragraphe 1<sup>er</sup>*bis* font référence.

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1<sup>er</sup>, et après que l'organisme de formation ait été dûment mis en demeure par l'apprenti de s'exécuter, l'apprenti peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'organisme de formation, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir le document modificatif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

4° Le paragraphe 3 est complété par les deux alinéas suivants :

« Est nulle et de nul effet, toute clause de nature à interdire à un apprenti d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au contrat d'apprentissage, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs. Il en est de même de toute clause qui aurait pour objet de soumettre l'apprenti à un traitement défavorable pour ce motif.

L'interdiction visée à l'alinéa 2 ne s'applique pas lorsque le cumul de relations de travail 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. »



5° Au paragraphe 7, les termes « et sont publiés sur leur site internet visé à l'article L. 111-13 » sont insérés après les termes « chambres professionnelles compétentes ».

6° A la suite du paragraphe 7, il est ajouté un nouveau paragraphe 8 qui prend la teneur suivante :

« (8) A défaut d'écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 1<sup>er</sup>ter, l'apprenti peut établir l'existence et le contenu du contrat d'apprentissage par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige. »

7° A la suite du nouveau paragraphe 8, il est ajouté un nouveau paragraphe 9 qui prend la teneur suivante :

« (9) Pour un contrat d'apprentissage existant au XX.XX.XXXX, l'organisme de formation doit remettre à l'apprenti qui en fait la demande dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci un document conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 1<sup>er</sup>ter. »

**Art. 4.** A la suite de l'article L. 111-12 du même code, il est ajouté un nouvel article L. 111-13 qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 111-13.

Les chambres professionnelles compétentes publient sur leur site internet officiel les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux apprentis. »

**Art. 5.** A la suite du nouvel article L. 111-13 du même code, il est ajouté un nouvel article L. 111-14 qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 111-14.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par apprenti concerné, tout organisme de formation qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 111-3, paragraphes 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> à 4 et 7, 1<sup>er</sup>bis, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, 1<sup>er</sup>ter, alinéa 1<sup>er</sup>, et 9.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

**Art. 6.** L'article L. 121-4 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « par l'employeur » sont insérés entre les termes « doit être constaté » et les termes « par écrit ».
- b) L'alinéa 2 est supprimé.
- c) A la fin de l'ancien alinéa 3, devenant le nouvel alinéa 2, la phrase « Il doit être transmis par l'employeur au salarié sous format papier ou, 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, sous format électronique. » est ajoutée.

2° Le paragraphe 2 prend la teneur suivante :

« (2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-2, le contrat de travail doit comporter les mentions ci-après :

- 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;
- 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 informations sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 5°, 7° à 10°, 13° et 14°, peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 1° à 7° et 10°, sont fournies individuellement au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 8°, 9° et 12° à 14°, lesquelles sont, dans ce cas, fournies individuellement au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 3 n'ont pas été fournies individuellement au salarié dans les délais maximums impartis et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

3° Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

« (3) Si le salarié est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 2, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement du salaire, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil;
- 3° 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;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié;
- 5° le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, statutaires, administratives, ou aux conventions collectives régissant les matières visées.

La remise du document écrit est faite sous format papier ou, 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, sous format électronique. »

4° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :
  - i) Les parenthèses entourant le chiffre 2 sont supprimées.
  - ii) Les termes « par l'employeur » sont insérés entre le terme « établi » et les termes « en deux exemplaires, ».
- b) A l'alinéa 2, les parenthèses entourant le chiffre 3 sont supprimées.

- c) A l'alinéa 3, les parenthèses entourant le chiffre 3 sont supprimées.
- d) A la suite de l'alinéa 3, il est ajouté un nouvel alinéa 4 qui prend la teneur suivante :

« A défaut d'écrit conforme aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir le document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2. »

- e) A la suite du nouvel alinéa 4, il est ajouté un nouvel alinéa 5 qui prend la teneur suivante :

« L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

5° Au paragraphe 5, les termes « conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 4 » sont insérés entre les termes « A défaut d'écrit » et les termes «, le salarié peut établir ».

6° Au paragraphe 6, les parenthèses entourant le chiffre 2 sont supprimées.

7° Au paragraphe 7, les termes « 1<sup>er</sup> juin 1995 » sont remplacés par les termes « XX.XX.XXXX ».

8° A la suite du paragraphe 7, il est ajouté un nouveau paragraphe 8 qui prend la teneur suivante :

« (8) 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'interdiction visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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. »

9° A la suite du nouveau paragraphe 8, il est ajouté un nouveau paragraphe 9 qui prend la teneur suivante :

« (9) 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 devant être considérées comme du temps de travail effectif. »

**Art. 7.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre II, du même code, le chapitre premier est complété par une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

## « Section 8. – Publication et Informations

### Art. L. 121-10.

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés.

A cet effet, différents modèles de contrat de travail sont publiés par l'Inspection du travail et des mines sur son site internet national officiel unique. »

**Art. 8.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre II, du même code, le chapitre premier est complété par une nouvelle section 9 de la teneur suivante :

## « Section 9. – Sanctions

### Art. L. 121-11.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions de l'article L. 121-4, paragraphe 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, paragraphe 3, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, paragraphe 7 et paragraphe 9.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

**Art. 9.** L'article L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, du même code prend la teneur suivante:

« (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après:

- 1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 2° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 3° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;
- 4° la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe 1<sup>er</sup>.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 1°, 2° et 4°, sont fournies individuellement au salarié sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 2 n'ont pas été fournies individuellement au salarié dans les délais maximums impartis et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par le salarié de s'exécuter, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment

convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir au salarié les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

**Art. 10.** A la suite de l'article L. 122-9 du même code, il est ajouté un nouvel article L. 122-9*bis* de la teneur suivante :

« Art. L. 122-9*bis*.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, tout employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu des dispositions des articles L. 122-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et L. 122-10*bis*, alinéa 2.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

**Art. 11.** A la suite de l'article L. 122-10 du même code, il est ajouté un nouvel article L. 122-10*bis* de la teneur suivante:

« Art. L. 122-10*bis*.

A 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 contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée avec maintien de tous les autres droits et obligations y attachés.

Dans un délai d'un mois à compter de la demande du salarié visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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. »

**Art. 12.** A l'article L. 122-11, paragraphe 1<sup>er</sup>, du même code il est ajouté à la suite de l'alinéa 2, un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-5, paragraphe 2, la période d'essai éventuellement convenue entre parties 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. »

**Art. 13.** A la suite de l'article L. 123-3 du même code, il est ajouté un nouvel article L. 123-3*bis* qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 123-3*bis*.

A 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 visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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. »

**Art. 14.** L'article L. 123-4 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Le chiffre « 1 » entre des parenthèses est inséré au début du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>.
- b) Les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants.

2° A la suite du nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>, il est ajouté un nouveau paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) A défaut d'écrit mentionnant la durée du travail du salarié à temps partiel, ainsi que sa répartition, le salarié est présumé être engagé à temps plein. »

**Art. 15.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre II, le chapitre 3 est complété par une nouvelle section 6 de la teneur suivante :

#### **« Section 6. – Sanctions**

##### Art. L. 123-9.

Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 123-3**bis**, alinéa 2 et L. 123-4, paragraphe 1<sup>er</sup>.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

**Art. 16.** L'article L. 131-6 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « par l'entrepreneur de travail intérimaire » sont insérés entre les termes « doit être établi » et les termes « par écrit ».
- b) L'alinéa 3 prend la teneur suivante :

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

- 1° l'identité de l'utilisateur;
- 2° la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 131-4, paragraphe 2;
- 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. »

c) A la suite de l'alinéa 4, il est ajouté un nouvel alinéa 5 qui prend la teneur suivante :

« Pour un contrat ou une relation de travail existant au XX.XX.XXXX, 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. »

2° Au paragraphe 2, les termes « conforme au paragraphe 1<sup>er</sup> » sont insérés entre les termes « A défaut d'écrit » et les termes « ou d'écrit spécifiant ».

**Art. 17.** Au livre 1<sup>er</sup>, titre III, le chapitre premier est complété par une nouvelle section 5 de la teneur suivante :

#### **« Section 5. – Publication et informations »**

##### Art. L. 131-22.

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux salariés intérimaires.

A cet effet, différents modèles de contrat de mission sont publiés par l'Inspection du travail et des mines sur son site internet national officiel unique. »

**Art. 18.** L'article L. 134-3 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) A l'énumération de l'alinéa 1<sup>er</sup>, les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants.
- b) A la lettre d), parenthèses entourant le chiffre 1 situé après le terme «paragraphe» sont supprimées et les lettres «<sup>er</sup>» sont ajoutés à la suite du chiffre 1.

2° Au paragraphe 2, les termes « paragraphe (1) sous 1 et sous 2 a) et d) » sont remplacés par les termes « paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, points 1 et 2, lettres a) et d). »

3° A la suite du paragraphe 3, il est ajouté un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante :

« (4) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné, l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L. 131-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup>, 3 et 5.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

**Art. 19.** A l'article L. 142-3, alinéa 1<sup>er</sup>, point 5°, du même code, les termes « ou tout document équivalent » sont supprimés et les termes « de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions



applicables au contrat ou à la relation de travail » sont remplacés par les termes « 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 ».

**Art. 20.** A l'article L. 145-6, alinéa 1<sup>er</sup>, point 4°, du même code, les termes « ou tout document équivalent » et « de l'article 3 » sont supprimés et les termes « de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail » sont remplacés par les termes « 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 ».

**Art. 21.** L'article L. 151-3 du même code prend la teneur suivante :

« Art. L. 151-3.

(1) Le contrat d'engagement doit être conclu par écrit pour chaque élève ou étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Il doit être transmis par l'employeur à l'élève ou à l'étudiant sous format papier ou, à condition que l'élève ou l'étudiant y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

Ce contrat doit mentionner:

- 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 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 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 informations sur les éléments visés à l'alinéa 2, points 5° à 7°, 9°, 10° et 12°, peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 2, points 1° à 7°, sont fournies individuellement à l'élève ou l'étudiant sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 2, points 9° à 12°, lesquelles sont, dans ce cas, fournies individuellement à l'élève ou l'étudiant sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail ou, lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un mois, au plus tard le dernier jour de travail.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 4 n'ont pas été fournies individuellement à l'élève ou l'étudiant dans les délais maximums impartis, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par l'élève ou l'étudiant de s'exécuter, l'élève ou l'étudiant peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'élève ou l'étudiant les informations manquantes.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

L'employeur est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines copie du contrat dans les sept jours suivant le début du travail.

A défaut de contrat écrit selon les dispositions du présent chapitre, l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service; la preuve du contraire n'est pas admissible.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions établit un contrat-type à utiliser dans les relations entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant, lequel est publié sur le site internet national officiel unique de l'Inspection du travail et des mines visé à l'alinéa 10.

L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les renseignements relatifs aux obligations d'information en matière de conditions de travail transparentes et prévisibles applicables aux élèves et étudiants.

(2) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1<sup>er</sup> fait l'objet d'une modification écrite du contrat d'engagement. Le document modificatif est établi par l'employeur en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes, dont l'un est remis à l'élève ou l'étudiant, l'autre étant remis à l'employeur au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. La remise du document modificatif est faite sous format papier ou, à condition que l'élève ou l'étudiant y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

Toutefois, les documents écrits visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles le contrat d'engagement fait référence.

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1<sup>er</sup>, et après que l'employeur ait été dûment mis en demeure par l'élève ou l'étudiant de s'exécuter, l'élève ou l'étudiant peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à fournir à l'élève ou l'étudiant le document modificatif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

(3) Est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros par élève ou étudiant concerné, l'employeur qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 4 et du paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

**Art. 22.** L'article L. 312-4 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Les points qui suivent les chiffres 1 et 2 sont remplacés par des exposants.
- b) Au point 1°, le terme «et/ou» est remplacé par le terme « ou ».

2° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les parenthèses entourant le chiffre 1 sont supprimées et les lettres «<sup>er</sup>» sont ajoutées à la suite du chiffre 1.
- b) A la suite de l'alinéa 2, il est ajouté un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante:

« La formation visée à l'alinéa 2 doit être fournie gratuitement aux salariés et, dans la mesure du possible, pendant leurs heures de travail. Le temps consacré à la formation des salariés doit être considéré comme du temps de travail effectif. »

3° Au paragraphe 3, les points devant les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants.

**Art. 23.** L'article L. 312-8 du même code est modifié comme suit:

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, les points qui suivent les chiffres 1 à 4 sont remplacés par des exposants;
- b) A l'alinéa 2, les chiffres 1 et 2 suivis d'un exposant sont insérés devant chacune des deux énumérations de l'alinéa.

2° Au paragraphe 6, alinéa 2, les points qui suivent les chiffres 1 à 3 sont remplacés par des exposants.

3° Le paragraphe 7 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- i) A la première phrase les parenthèses entourant les chiffres 1, 3, 4 et 5 sont supprimées et les lettres «<sup>er</sup>» sont insérées à la suite du chiffre 1 situé après le terme « paragraphes »;
- ii) A la deuxième phrase, les termes « des salariés, les heures consacrées à la formation devant être considérées comme du temps de travail effectif » sont insérés après les termes « temps de travail ».

b) A l'alinéa 2, les parenthèses entourant les chiffres 3 et 5 sont supprimées.

## **Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État**

**Art. 24.** L'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

- 1° Au paragraphe 3, les termes « l'article 3*bis*, » sont insérés entre les termes « l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, » et les termes « l'article 4 ».
- 2° Au paragraphe 5, alinéa 1<sup>er</sup>, les termes « l'article 3*bis*, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>re</sup> phrase, » et les termes « l'article 4 ».

**Art. 25.** A la suite de l'article 3 de la même loi, il est inséré un nouvel article 3*bis* de la teneur suivante:

« Art. 3*bis*.

(1) Au moment de son entrée en fonction, le fonctionnaire se voit remettre par le chef d'administration un document écrit comportant au moins les informations suivantes :

- 1° l'identité des parties à la relation de travail;
- 2° la date d'entrée en fonction;
- 3° le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le fonctionnaire sera occupé à divers endroits ainsi que le siège ou l'adresse du département ministériel ou de l'administration d'affectation du fonctionnaire;
- 4° la rubrique, la catégorie de traitement, le groupe de traitement, le sous-groupe de traitement et la fonction;
- 5° le droit à la formation;
- 6° la durée normale de travail, les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération;
- 7° la rémunération, y compris le traitement de base et, le cas échéant, tous les accessoires de traitement, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du traitement auquel le fonctionnaire a droit;
- 8° la durée du congé de récréation;
- 9° la procédure à observer en cas de cessation des fonctions;
- 10° l'identité de l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif.

Ce document doit être transmis au fonctionnaire sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 5° à 10°, peut résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées au moment de son entrée en fonction, les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 1° à 7°, sont fournies individuellement au fonctionnaire sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de l'entrée en fonction et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 8° à 10°, lesquelles sont, dans ce cas, fournies individuellement au fonctionnaire sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de l'entrée en fonction.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 4 n'ont pas été fournies individuellement au fonctionnaire dans les délais maximums impartis, le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 33.

(2) Si le fonctionnaire est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le chef d'administration est tenu de délivrer au fonctionnaire, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de service doit être effectuée et la durée de travail exercée à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement du traitement;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés au déplacement temporaire du fonctionnaire, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement du fonctionnaire.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant les matières visées.

La remise du document est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

(3) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1<sup>er</sup> est faite par écrit. Le document modificatif est établi par le chef d'administration en deux exemplaires, dont l'un est remis au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Il en est de même de toute modification des éléments visés au paragraphe 2 qui fait l'objet d'un document écrit à remettre par le chef d'administration au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Toutefois, les documents écrits visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.

La remise du document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le chef d'administration conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

(4) A défaut d'écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 33.

(5) Lorsqu'une relation de service est existante au XX.XX.XXXX le chef d'administration doit remettre au fonctionnaire 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. »

### **Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

**Art. 26.** A l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4, alinéa 2, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, les termes « l'article 3*bis*, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, première phrase, » et les termes « ainsi que les articles ».

**Art. 27.** A la suite de l'article 3 de la même loi, il est inséré un nouvel article 3*bis* de la teneur suivante :

« Art. 3*bis*.

(1) Au moment de son entrée en fonction, le fonctionnaire se voit remettre par le collège des bourgmestre et échevins un document écrit comportant au moins les informations suivantes :

- 1° l'identité des parties à la relation de travail;
- 2° la date d'entrée en fonction;
- 3° le lieu de travail et à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le fonctionnaire sera occupé à divers endroits ainsi que le siège ou l'adresse de l'administration d'affectation du fonctionnaire;
- 4° la rubrique, la catégorie de traitement, le groupe de traitement, le sous-groupe de traitement et la fonction;
- 5° le droit à la formation;
- 6° la durée normale de travail, les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération;
- 7° la rémunération, y compris le traitement de base et, le cas échéant, tous les accessoires de traitement, ainsi que la périodicité et les modalités de versement du traitement auquel le fonctionnaire a droit;
- 8° la durée du congé de récréation;
- 9° la procédure à observer en cas de cessation des fonctions;
- 10° l'identité de l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif.

Ce document doit être transmis au fonctionnaire sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestre et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 5° à 10°, peut résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées au moment de son entrée en fonction, les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 1° à 7°, sont fournies individuellement au fonctionnaire sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de l'entrée en fonction et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Il en est de même pour les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 8° à 10°, lesquelles sont, dans ce cas, fournies individuellement au fonctionnaire sous la forme d'un ou de plusieurs documents au plus tard dans un délai d'un mois à compter du premier jour de l'entrée en fonction.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées à l'alinéa 4 n'ont pas été fournies individuellement au fonctionnaire dans les délais maximums impartis, le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 37.

(2) Si le fonctionnaire est amené à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de délivrer au fonctionnaire, sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, avant son départ, un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes:

- 1° le ou les pays dans lequel la prestation de service doit être effectuée et la durée de travail exercée à l'étranger;
- 2° la devise servant au paiement du traitement;
- 3° le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés au déplacement temporaire du fonctionnaire, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- 4° le cas échéant, les conditions de rapatriement du fonctionnaire.

L'information sur les éléments visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant les matières visées.

La remise du document est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que le collège des bourgmestres et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

(3) Toute modification des éléments visés au paragraphe 1<sup>er</sup> est faite par écrit. Le document modificatif est établi par le collège des bourgmestre et échevins en deux exemplaires, dont l'un est remis au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Il en est de même de toute modification des éléments visés au paragraphe 2 qui fait l'objet d'un document écrit à remettre par le collège des bourgmestre et échevins au fonctionnaire au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Toutefois, les documents écrits visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.

La remise du document modificatif visé aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 est faite sous format papier ou, à condition que le fonctionnaire y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé,

et que le collège des bourgmestres et échevins conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

(4) A défaut d'écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, le fonctionnaire peut user de son droit de réclamation prévu à l'article 37.

(5) Lorsqu'une relation de service est existante au XX.XX.XXXX le collège des bourgmestre et échevins doit remettre au fonctionnaire 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. »