



N°8070

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^{er} - Modification du Code du travail

Art. 1^{er}. 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^{er} 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^{er} 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er}, il est ajouté un nouveau paragraphe 1^{er}*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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}*bis*, il est ajouté un nouveau paragraphe 1^{er}*ter* qui prend la teneur suivante :

« (1^{ter}) Toute modification des éléments visés aux paragraphes 1^{er} et 1^{er}*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^{er} 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^{er}*bis* font référence.

A défaut d'écrit conforme à l'alinéa 1^{er}, 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^{er}.

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^{er} à 1^{er}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^{er} à 1^{er}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^{er}, alinéas 1^{er} à 4 et 7, 1^{er}bis, alinéas 1^{er} et 3, 1^{er}ter, alinéa 1^{er}, 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^{er} est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, paragraphe 2, alinéas 1^{er} et 3, paragraphe 3, alinéas 1^{er} et 3, paragraphe 4, alinéas 1^{er} 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^{er}, 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^{er}.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'alinéa 1^{er}, 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^{er}, alinéas 1^{er} 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er} est modifié comme suit :

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

2° A la suite du nouveau paragraphe 1^{er}, 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^{er}, 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. 123-3bis, alinéa 2 et L. 123-4, paragraphe 1^{er}.

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^{er} est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, 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^{er} » sont insérés entre les termes « A défaut d'écrit » et les termes « ou d'écrit spécifiant ».

Art. 17. Au livre 1^{er}, 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^{er} est modifié comme suit :

- a) A l'énumération de l'alinéa 1^{er}, 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 «^{er}» 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^{er}, alinéa 1^{er}, 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^{er}, alinéas 1^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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 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'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^{er} 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^{er} 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^{er}, 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^{er}.

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^{er}, alinéas 1^{er}, 2 et 4 et du paragraphe 2, alinéa 1^{er}.

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^{er} 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^{er}, les parenthèses entourant le chiffre 1 sont supprimées et les lettres «^{er}» 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^{er} est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, 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^{er} est modifié comme suit :

- i) A la première phrase les parenthèses entourant les chiffres 1, 3, 4 et 5 sont supprimées et les lettres «^{er}» 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^{er} 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^{er}, » et les termes « l'article 4 ».
- 2° Au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, les termes « l'article 3*bis*, » sont insérés entre les termes « paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 1^{re} 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er} 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^{er} et 2 ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires visées aux paragraphes 1^{er} et 2.

La remise du document modificatif visé aux alinéas 1^{er} 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^{er} 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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 alinéa 1^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er} 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^{er} et 2 ne sont pas obligatoires en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires visées aux paragraphes 1^{er} et 2.

La remise du document modificatif visé aux alinéas 1^{er} 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^{er} 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. »

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés
en sa séance publique du 26 juin 2024

Le Secrétaire général,

Le Président,

s. Laurent Scheeck

s. Claude Wiseler