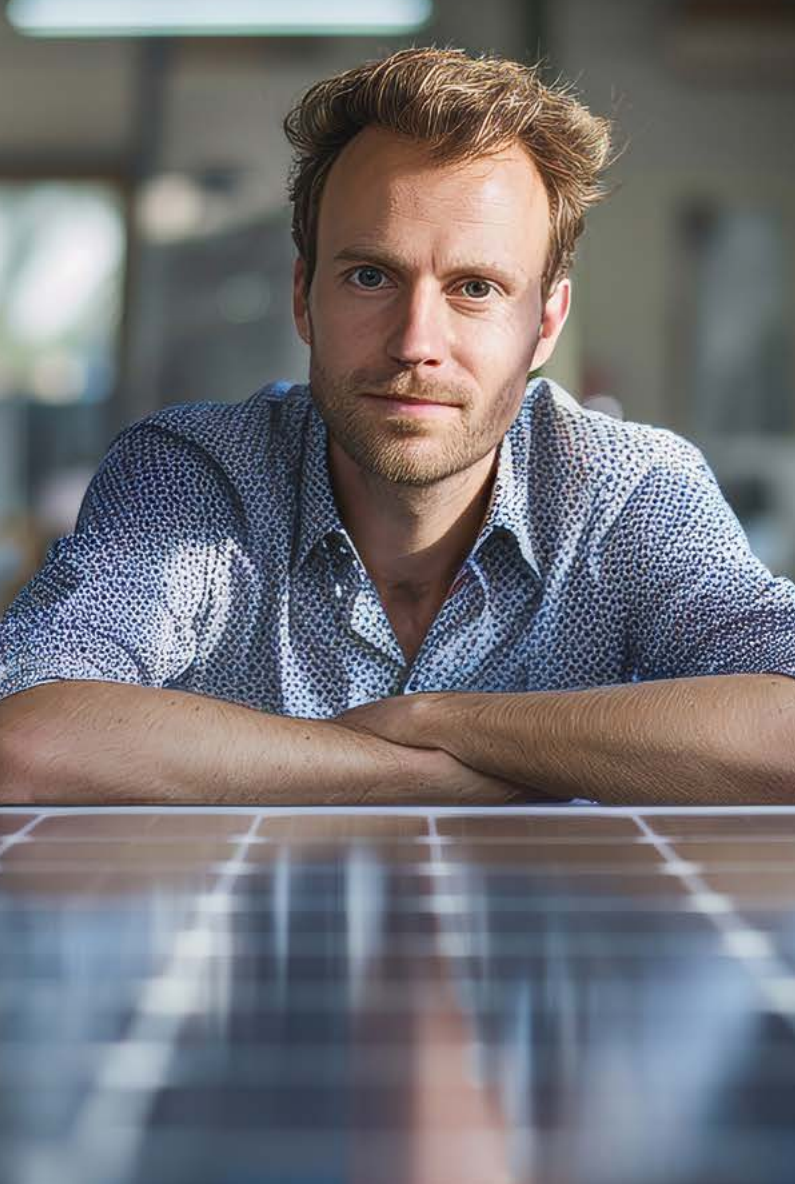


Conditions de travail

Quelles sont les
dernières évolutions
apportées au
Code du travail



Employeurs, salariés,
apprentis et étudiants.



Pour le salarié

À défaut d'écrit

A défaut d'écrit, le contrat de travail ne peut être qu'à durée indéterminée et sans période d'essai. La preuve contraire n'est pas possible. Les parties ne peuvent donc ni prétendre ni prouver avoir conclu un CDD ou avoir prévu une période d'essai.

Si, au jour du commencement de l'exécution du travail, aucun écrit n'a été établi, un contrat ne pourra plus valablement être conclu à durée déterminée, car dans ce cas, un CDD serait requalifiable, par la juridiction du travail, en CDI.

De même, à défaut d'écrit mentionnant la durée du travail, ainsi que sa répartition, dans le cadre de l'embauche d'un salarié engagé à temps partiel, le contrat sera réputé être conclu à temps plein.

Finalement, lorsqu'une ou plusieurs informations essentielles devant figurer dans le contrat de travail n'a (ont) pas été communiquée(s) au salarié au début de l'exécution du contrat, et au plus tard, dans les délais maximums impartis visés à l'article L. 121-4, paragraphe 2, alinéa 3, du Code du travail, 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.

Contrat de travail

Le contrat de travail, soit à durée indéterminée (CDI), soit à durée déterminée (CDD), doit être constaté par l'employeur par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Il doit être signé par l'employeur et par le salarié et doit être passé en double exemplaire (originaux), le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

Le contrat doit être transmis par l'employeur au salarié :

- ↳ sous format papier ou,
- ↳ sous format électronique, à condition que :
 - le salarié y ait accès,
 - qu'il puisse être enregistré et imprimé,
 - et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception.

Plus d'info
sur itm.lu

FAQ

Mentions figurant au CDI

Lorsqu'une ou plusieurs informations essentielles du contrat de travail n'ont pas été communiquées préalablement, celles-ci doivent être fournies, en tout état de cause, 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 en ce qui concerne les mentions suivantes :

- ❖ l'identité des parties à la relation de travail;
- ❖ la date du début de l'exécution du contrat de travail;
- ❖ le lieu de travail et à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ou sera libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
- ❖ la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7;
- ❖ la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe(*);
- ❖ l'horaire normal du travail;

- ❖ la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de 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(*);
- ❖ la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue.

Il en est de même des informations suivantes qui doivent être fournies 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 :

- ❖ la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé (*);
- ❖ la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis (*);
- ❖ le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ;

- ❖ l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles (*);
- ❖ le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur(*).

Certaines de ces mentions, à savoir celles qui sont suivies d'une (*), peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Pour le salarié

Contenu du CDD

Le CDD doit comporter, en plus des mentions devant figurer dans tout contrat de travail, les indications suivantes:

- ❖ la définition de son objet, c'est-à-dire, la tâche précise et non durable pour l'exécution de laquelle le salarié a été engagé;
- ❖ 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 (*);
- ❖ 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;
- ❖ la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue (*);
- ❖ le cas échéant, la clause de renouvellement.

Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations suivies d'une (*) sont fournies, en tout état de cause, 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.

Défaut d'avoir fourni une ou plusieurs informations essentielle devant figurer dans un contrat

Lorsqu'une ou plusieurs informations essentielles devant figurer dans un contrat n'a (ont) pas été communiquée(s) au salarié au début de l'exécution du contrat, et au plus tard, dans les délais maximums impartis précités, 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 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.



Plus d'info
sur itm.lu

FAQ

Pour
le salarié

Durée de la période d'essai

Si les parties conviennent d'insérer une clause d'essai dans le contrat de travail, la période d'essai ne peut être ni inférieure à 2 semaines, ni supérieure à 6 mois.

Exceptions à la durée maximale de la période d'essai

Une période d'essai maximale de 3 mois

La période d'essai ne peut pas être supérieure à 3 mois si le niveau de formation professionnelle du salarié est inférieur au Certificat de Capacité Professionnelle (CCP) et au Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP). Ainsi, si l'employeur qui engage un salarié veut lui imposer une période d'essai, il doit s'informer sur la formation du salarié pour fixer la durée de la période d'essai.

Une période d'essai maximale de 12 mois

La période d'essai peut aller jusqu'à 12 mois lorsque le traitement mensuel brut prévu au contrat de travail est supérieur ou égal à 5.062,14 € à l'indice 944,43 (soit 536 € à l'indice 100).

DURÉE MAXIMALE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Règle générale Formation < au CCP/DAP	Règle générale Formation ≥ CCP/DAP	Rémunération de début ≥ 5.062,14€ (indice 944,43)
2 semaines (minimum)	2 semaines (minimum)	2 semaines (minimum)
3 semaines	3 semaines	3 semaines
4 semaines	4 semaines	4 semaines
2 mois	2 mois	2 mois
3 mois (maximum)	3 mois	3 mois
	4 mois	4 mois
	5 mois	5 mois
	6 mois (maximum)	6 mois
		7 mois
		8 mois
		9 mois
		10 mois
		11 mois
		12 mois (maximum)

Une période d'essai d'une durée maximale dans le cadre d'un CDD

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 CDD ou de la durée minimale pour laquelle le CDD est conclu.

Exemple :

Dans le cadre d'un CDD de 12 mois, la période d'essai éventuellement convenue entre parties ne pourra, en aucun cas, être supérieure à (12 mois / 4) 3 mois.

Si la période d'essai prévue au contrat excède les limites maximales, la clause d'essai n'est pas nulle dans son intégralité, mais elle est seulement nulle pour la durée qui dépasse le maximum légal.



Pour le salarié

Insertion d'une clause interdisant au salarié d'occuper un emploi parallèle

Toute clause visant à interdire à un salarié d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au sein du contrat de travail, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeur(s) est nulle et de nul effet.

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.

Il est cependant fait exception à cette interdiction 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.

Protection du salarié

Le Code du travail prévoit le principe selon lequel 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 Code du travail ;
- ✘ faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements précités ou pour les avoir relatés.

Toute clause contenue dans un contrat de travail, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise et qui serait contraire au principe sus-énoncé serait nulle et non avenue.

Il est interdit à l'employeur de notifier au salarié la résiliation, sinon la convocation à un entretien préalable au licenciement ou encore la modification d'une clause essentielle du contrat de travail du salarié pour les motifs susvisés.

En cas de résiliation du contrat de travail effectuée en violation des interdictions susvisées, 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, afin de se voir allouer des dommages et intérêts.



Pour le salarié

Conversion du CDD en CDI

Le salarié peut demander à son employeur de convertir son CDD en un CDI avec maintien de tous les autres droits et obligations y attachés à condition :

- ▮ qu'il travaille depuis au moins six mois auprès du même employeur,
- ▮ et que sa période d'essai soit venue à expiration au jour de l'introduction de sa demande.

La demande du salarié est à introduire auprès de son employeur à raison d'une fois au maximum sur une période de douze mois consécutifs.

L'employeur est tenu, dans un délai d'un mois à compter de la demande du salarié, de :

- ▮ soit procéder à la modification du contrat d'un commun accord,
- ▮ soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus de faire droit à la demande du salarié de convertir son CDD en un CDI.

Conversion du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein et inversement

Le salarié peut demander à son employeur, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel à condition :

- ▮ qu'il travaille depuis au moins six mois auprès du même employeur,
- ▮ et que sa période d'essai soit venue à expiration au jour de l'introduction de sa demande.

La demande du salarié est à introduire auprès de son employeur à raison d'une fois au maximum sur une période de douze mois consécutifs.

L'employeur est tenu, dans un délai d'un mois à compter de la demande du salarié, de :

- ▮ soit procéder à la modification du contrat d'un commun accord,
- ▮ soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus de faire droit à la demande du salarié de convertir son contrat de travail à temps plein en un contrat de travail à temps partiel, respectivement de convertir son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein.

Plus d'info
sur itm.lu

FAQ

Pour le salarié

Mentions spéciales devant figurer dans un contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit comporter, outre les mentions que doit contenir tout contrat de travail:

- la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties;
- les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine;
- le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires;
- les limites et modalités de la flexibilité du temps de travail.

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

Quelles sont les mentions qui doivent figurer au contrat de mission?

Le contrat de mission doit comporter:

- l'identité de l'utilisateur;
- la reproduction des clauses et mentions énumérées au contrat de mise à disposition;
- 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;
- lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue; et
- le cas échéant, la clause de renouvellement.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au salarié intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission.

Les règles applicables au temps de formation obligatoire du salarié

Lorsque l'employeur est tenu, en application de dispositions légales, réglementaires, administratives, statutaires ou en application de dispositions issues d'une convention collective ou d'accords en matière de dialogue social interprofessionnel déclarées d'obligation générale, de fournir une formation au salarié dans le cadre de l'exécution de son travail, cette formation doit :

- être dispensée gratuitement au salarié,
- pendant ses heures de travail,
- les heures de travail devant, en outre, être considérées comme du travail effectif.

Plus d'info
sur itm.lu

FAQ

Pour
l'apprenti

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage doit, sous peine de nullité, être dressé sous seing privé en autant d'exemplaires qu'il y a de parties contractantes. Il doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en apprentissage et être transmis par l'organisme de formation à l'apprenti :

- ↳ sous format papier ou,
- ↳ sous format électronique à condition que :
 - l'apprenti y ait accès,
 - qu'il puisse être enregistré et imprimé,
 - que l'organisme de formation conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception,

A défaut d'écrit contenant les informations essentielles devant figurer au contrat d'apprentissage, l'apprenti peut établir l'existence et le contenu du contrat d'apprentissage par tous moyens de preuve.



Mentions du contrat d'apprentissage

Lorsqu'une ou plusieurs informations essentielles du contrat d'apprentissage n'ont pas été communiquées préalablement, celles-ci doivent être fournies, en tout état de cause, à l'apprenti sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour d'apprentissage et se terminant le septième jour calendaire au plus tard en ce qui concerne les informations suivantes :

- ❖ 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;
- ❖ 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;
- ❖ les objectifs et les modalités de formation dans le métier ou la profession concernés (*);
- ❖ la date de la signature, la date du début et la durée du contrat;
- ❖ 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 (*);

- ❖ la période d'essai qui est de trois mois, ainsi que ses conditions d'application (*);
- ❖ 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(*);
- ❖ 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;
- ❖ en cas de système pluriel de lieux de formation: les enseignes, adresses et personnes de contact des lieux de formation.

Il en est de même des informations suivantes qui doivent être fournies à l'apprenti 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'apprentissage :

- ❖ 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;
- ❖ 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 (*);
- ❖ 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 (*);

- ❖ 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 (*).

L'information sur les éléments suivis par une (*) peut résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Toute clause limitant la liberté dans l'exercice du métier ou de la profession à la fin de l'apprentissage est nulle.

Mentions qui doivent figurer dans le contrat d'étudiant

Lorsqu'une ou plusieurs informations essentielles du contrat d'étudiant n'ont pas été communiquées préalablement, celles-ci doivent être fournies, en tout état de cause, 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 en ce qui concerne les informations suivantes :

- ❖ le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant;
- ❖ le nom, prénom et l'adresse de l'employeur ou si l'employeur est une personne morale, la raison sociale et le siège social;
- ❖ la date de début et la date de fin du contrat;
- ❖ 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;
- ❖ 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 (*);

❖ 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 (*);

❖ l'époque et les modalités de versement du paiement du salaire (*).

Il en est de même des informations suivantes qui doivent être fournies 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 :

❖ 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 (*);

❖ l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif (*);

❖ 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;

❖ le cas échéant, le droit à la formation octroyé par l'employeur (*).

Certaines de ces mentions, à savoir celles qui sont suivies d'une (*), peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Lorsqu'une ou plusieurs informations visées ci-dessus 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, ce dernier 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.

Pour l'étudiant

Contrat d'étudiant pour élèves et étudiants peut-il se conclure oralement

Le contrat entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant doit être conclu:

- ✓ par écrit;
- ✓ au plus tard au moment de l'entrée en service.

Il doit être constaté par écrit et être transmis par l'employeur à l'élève ou l'étudiant :

- ✓ sous format papier ou,
- ✓ sous format électronique à condition que :
 - l'élève ou l'étudiant y ait accès,
 - qu'il puisse être enregistré et imprimé,
 - que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception,

A défaut de contrat écrit, l'engagement est réputé fait sous contrat de travail; la preuve du contraire n'est pas possible. L'employeur est tenu de communiquer à l'ITM une copie du contrat dans les 7 jours suivant le début du travail.

A noter que le contrat d'étudiant est un contrat spécifique qui n'est pas réputé contrat de travail.



**Pour les
salariés
et les
apprentis**

Une actualisation du contrat existant?

Lorsque le contrat de travail et le contrat d'apprentissage ou la relation de travail est antérieur au 4 août 2024, le salarié ou l'apprenti peut demander à l'employeur de lui transmettre un contrat de travail, sinon un document conforme aux dispositions de l'article L. 121-4 telles que modifiées par la loi du 24 juillet 2024 et reprenant les informations essentielles de la relation de travail.

L'employeur est alors tenu de fournir un ou plusieurs documents de nature à se mettre en conformité avec les règles établies à l'article L. 121-4 dans un délai de deux mois à partir de la réception de la demande du salarié ou de l'apprenti.





Vous vous interrogez sur les dernières évolutions apportées au Code du travail ? L'ITM vous aide à y voir plus clair. Pour plus d'informations, prenez contact auprès de nos agents de l'ITM, ils répondront à vos questions et vous accompagneront dans vos démarches.

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Adresse postale:

Boîte postale 27
L-2010 Luxembourg

Tél.: +352 247 - 76100

Fax.: +352 247 - 96100

Email: contact@itm.etat.lu - 24 St./24

www.itm.lu

Diekirch

Lundi, Mardi, Jeudi, Vendredi
2, rue Clairefontaine
L-9220 Diekirch

Esch-sur-Alzette

Lundi > Vendredi
1, bd de la Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette

Strassen

Lundi > Vendredi
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Wiltz

Mercredi
20, route de Winseler
L-9577 Wiltz

Les informations contenues sur notre site internet n'ayant aucune vocation d'exhaustivité et étant de nature générale, elles ne constituent pas des avis juridiques et ne remplacent pas des conseils adaptés à des circonstances personnelles et spécifiques. Les vulgarisations sont proposées à titre informatif, seuls font foi les textes légaux publiés de manière officielle.