

Newsletter

KLEYR
GRASSO

AVOCATS
A LA COUR



Employment

16 September 2016

■ Nouveautés

1. Le casier judiciaire

A partir du 1^{er} février 2017, la [loi du 23 juillet 2016](#) relative à l'organisation du casier judiciaire limite le droit de l'employeur de demander un extrait du casier judiciaire.

Ainsi, il s'avèrera plus difficile pour l'employeur de demander un tel extrait.

La loi ne l'autorise à le faire que dans les cas suivants :

- à un candidat lors du recrutement: si la demande est (i) écrite, (ii) dûment motivée par rapport aux besoins spécifiques du poste de travail, et (iii) qu'elle est indiquée dans l'offre d'emploi ;
- à un salarié lors de la gestion du personnel : si des dispositions légales spéciales le prévoient, ou en cas de nouvelle affectation justifiant un nouveau contrôle en rapport avec les besoins spécifiques du poste.

Par ailleurs, l'employeur peut seulement :

- accéder aux informations contenues dans le nouveau Bulletin n°3 (qui ne contient plus toutes les condamnations) ;
- accéder aux informations contenues dans le nouveau Bulletin n°4 sous certaines conditions (détenition d'un permis de conduire indispensable au poste) ;
- conserver l'extrait du casier judiciaire durant un mois maximum lors de la phase de recrutement, et durant deux mois maximum dans le cadre de la gestion du personnel.

2. La flexibilisation du temps de travail

Le projet de loi n° 7016 sur l'organisation du temps de travail a été déposé le 21 juillet 2016.

Le texte actuel du projet de loi :

- propose d'allonger, pour les entreprises hors convention collective, la période de référence qui est actuellement de 1 mois à 4 mois. Toute période de référence supérieure à 4 mois ne pourra être décidée que dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel (limité toutefois à 12 mois) ;
- prévoit, en contrepartie de cette augmentation de la durée de la période de référence, (i) des jours de congé supplémentaires et (ii) des limites maximales de temps de travail au-delà desquelles les heures travaillées seront considérées comme des heures supplémentaires.

Les dispositions légales actuellement en vigueur ne seront plus applicables à partir du 1^{er} janvier 2017.

■ Neuerungen

1. Polizeiliches Führungszeugnis

Ab dem 1. Februar 2017 wird das Recht des Arbeitgebers auf Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses durch das [Gesetz vom 23. Juli 2016](#) stark limitiert.

Es wird dann sehr viel schwieriger für den Arbeitgeber, die Vorlage eines solchen Dokumentes zu verlangen.

Der Arbeitgeber kann:

- einen Kandidat bei Neueinstellungen um die Vorlage eines Führungszeugnisses bitten, wenn (i) diese Anfrage schriftlich erfolgt, (ii) im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen der Position begründet ist und (iii) die Anfrage des Zeugnisses in der Jobanzeige angegeben wurde;
- einen Arbeitnehmer nur darum bitten, wenn spezifische gesetzliche Vorschriften dies vorsehen oder wenn der Arbeitnehmer eine neue Stelle besetzt und diese die Vorlage des Zeugnisses impliziert.

Der Arbeitgeber kann darüber hinaus nach Erhalt des Führungszeugnisses:

- nur den neuen Abschnitt 3 verifizieren, der aber nicht alle Eintragungen enthält;
- den neuen Abschnitt 4 unter bestimmten Bedingungen einsehen (Führerschein, der für den Posten unerlässlich ist);
- das Führungszeugnis nur während eines Monats nach Abschluss des Arbeitsvertrags aufbewahren und während 2 Monaten im Rahmen des laufenden Arbeitsverhältnisses.

2. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Der Gesetzesentwurf Nr. 7016 über die Organisation der Arbeitszeit wurde am 21. Juli 2016 bei der Abgeordnetenkommission eingereicht.

Der aktuelle Gesetzesentwurf:

- schlägt vor, die Referenzperiode für Unternehmen außerhalb eines Tarifvertrags von 1 auf 4 Monate zu erhöhen. Jede Referenzperiode über 4 Monate muss in einem Tarifvertrag oder einem sonstigen Vertrag auf Ebene des innerbetrieblichen Sozialdialogs vorgesehen sein (jedoch limitiert auf 12 Monate);
- sieht als Gegenstück zur Erhöhung der Referenzperiode Folgendes vor: (i) zusätzliche Urlaubstage und (ii) automatisch angerechnete Überstunden bei Überschreitung der maximalen Arbeitszeit.

Die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen sind ab dem 1. Januar 2017 nicht mehr anwendbar.

■ News

1. Criminal records

From 1st February 2017 on, the employer's right to request the presentation of a criminal record will be limited, pursuant to the [new law of 23 July 2016](#).

It will then be much more difficult for an employer to request a criminal record.

The employer may only request:

- a candidate to submit a criminal record if the request (i) is in writing, (ii) duly motivated in relation to the specific requirements of the job and (iii) indicated in the job offer;
- an employee to submit a criminal record if specific legal provisions foresee this possibility or if the employee occupies a position justifying a new control in relation to the specific job requirements.

Upon receipt of the criminal record, the employer may then:

- only access the new bulletin number 3 which does not contain all convictions;
- access the new bulletin number 4 under certain conditions (driving license indispensable for the position);
- keep the criminal record only during 1 month as of the conclusion of the employment contract and no longer than 2 months during the work relationship.

2. Flexible working time system

A draft law number 7016 on flexible working time arrangements was introduced on 27 July 2016.

The current wording of the draft law:

- proposes to extend to companies, outside the context of a collective bargaining agreement, the current 1 month's reference period to 4 months. Any reference period longer than 4 months will only be possible through a collective bargaining agreement, or agreements on a social dialogue level (however limited to 12 months);
- as a counterpart of the prolongation of the reference period, provides for (i) additional leave days and (ii) the maximum working time limits beyond which the working hours will be deemed overtime.

The current legal provisions will no longer be in force from 1st January 2017.

KLEYR GRASSO

Christian JUNGERS, Partner	christian.jungers@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -760
Philippe NEY, Counsel	philippe.ney@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -761
Sandra RAPP, Counsel	sandra.rapp@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -765
Anissa BALI, Senior Associate	anissa.bali@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -747
Laure WOEHRLING, Senior Associate	laure.woehrling@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -762
Christophe NEY, Senior Associate	christophe.ney@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -764
Daniel NERL, Associate	daniel.nerl@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -767
Cheryl SCHREINER, Associate	cheryl.schreiner@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -768
Lina LOBEFARO, Jurist	lina.lobefaro@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -787
Stéphanie LOMMEL, Associate	stephanie.lommel@kleyrgrasso.com	+352 227 330 - 784
Sylvie FERNANDES, Associate	sylvie.fernandes@kleyrgrasso.com	+352 227 330 -785

This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.
© KLEYR GRASSO 2016

If you wish to unsubscribe from our mailing list, click [here](#)