

Modèle 1 - Contrat de travail à durée indéterminée

Mise à jour : 29/08/24

DOCUMENT DE TRAVAIL SANS VALEUR CONTRACTUELLE

EXPLICATIONS POUR LE REDACTEUR :

- EN JAUNE : LES MENTIONS A COMPLETER
- EN ITALIQUES : LES CLAUSES FACULTATIVES
- ENTRE CROCHET EN ORANGE : LES OPTIONS POUR LA REDACTION
- ENTRE CROCHET EN NOIR : LES PRECISIONS POUR LA REDACTION

Contrat de travail à durée indéterminée

Entre :

[Monsieur/Madame/la société] XXX

demeurant/établie à XXX

inscrit(e) au registre du commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro XXX

ci-après désigné « l'employeur »,

d'une part

Et

[Monsieur/Madame] XXX

né(e) le XXX

à XXX

demeurant à XXX

ci-après désigné « le salarié »,

d'autre part,

l'employeur et le salarié étant ensemble désignés par « les parties »,

est conclu le présent contrat de travail au sens de l'article L.121-1 du Code du travail.

1. Objet

Le salarié est engagé en tant que : XXX

Cette fonction comporte notamment la réalisation des tâches suivantes : XXX

L'employeur se réserve le droit d'affecter le salarié à tout moment, temporairement ou définitivement, à un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes, si l'intérêt de l'entreprise le requiert.

2. Lieu de travail

2.1. Principe applicable

[LIEU DE TRAVAIL FIXE]

Le lieu de travail principal est situé à XXX

[LIEU DE TRAVAIL PREDOMINANT]

En raison de la nature du travail, le salarié est obligé de travailler sur divers chantiers au Luxembourg et à l'étranger.

[PAS DE LIEU DE TRAVAIL FIXE OU PREDOMINANT]

[OPTION 1] Le salarié sera occupé à divers endroits [PRECISER, AU LUXEMBOURG ; A L'ETRANGER] suivant les instructions de l'employeur [PRECISER]

[OPTION 2] Le salarié est libre de déterminer son lieu de travail.

2.2. Modification du lieu de travail en cours de contrat [CLAUSE OPTIONNELLE]

L'employeur se réserve le droit de changer de tout temps, à titre temporaire ou définitif, le lieu de travail du salarié, ou le principe de sa détermination, si les besoins de l'entreprise le requiert.

Le salarié ne s'oppose pas à une mutation à l'étranger pour les besoins de l'entreprise.

3. Durée du travail

[EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN]

La durée de travail journalière moyenne convenue est la durée ordinaire appliquée au sein de l'entreprise, soit de XXX heures par semaine, respectivement de XXX heures par jour.

[EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL]

Les parties conviennent d'un horaire à temps partiel de XXX heures par semaine.

La durée de travail est répartie comme suit sur les jours de la semaine : XXX heures le lundi ; XXX heures le mardi ; XXX heures le mercredi ; XXX heures le jeudi ; XXX heures le vendredi ; XXX heures le samedi.

L'employeur se réserve le droit d'augmenter ou de réduire la durée de travail hebdomadaire et/ou journalière de plus de 20% et dans les limites fixées par l'article L.123-1 du code du travail.

4. Horaire de travail

4.1. Horaire normal

L'horaire normal de travail applicable au sein de l'entreprise est de XXX heures à XXX heures le matin, et de XXX heures à XXX heures l'après-midi.

L'employeur se réserve le droit de modifier à tout moment temporairement ou définitivement l'horaire de travail si l'intérêt de l'entreprise le requiert.

[EN CAS DE PLAN D'ORGANISATION DE TRAVAIL]

L'horaire de travail sera fixé suivant un plan d'organisation de travail qui sera porté à la connaissance du salarié par affichage (e-mail, [AUTRE]) au moins 5 jours avant le début de chaque période de référence.

4.2. Heures supplémentaires

Le salarié est informé qu'il pourra être amené à prêter, à la demande expresse de l'employeur, des heures supplémentaires dans les situations exceptionnelles et conformément à la procédure visées par les articles L.211-22 à L.211-26 du code du travail.

La prestation d'heures supplémentaires fait l'objet d'une majoration de la rémunération conformément aux dispositions de l'article L.211-27 du code du travail.

Le salarié est informé que les heures supplémentaires qui seraient prestées sans l'accord express de l'employeur ne pourront pas donner lieu à une majoration de la rémunération.

[EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL]

*Il est convenu que le salarié peut être obligé de prêter des heures supplémentaires à concurrence de **XXX** heures par jour et **XXX** heures par semaine si l'intérêt de l'entreprise le requiert.*

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Les dispositions ci-dessus sont sans préjudice des dispositions plus spécifiques prévues par la convention collective de travail applicable.

4.3. Changement d'équipe

[SI APPLICABLE IL FAUT PRECISER LES MODALITES]

5. Rémunération

5.1. Salaire de base

Le salaire mensuel brut est fixé à **XXX** euros à l'indice applicable au moment de la signature du contrat de travail (soit indice **XXX**).

Le salaire sera payé à la fin de chaque mois, sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

5.2. Compléments de salaire

[SI DES COMPLEMENTS EXISTENT, ILS DOIVENT ETRE PRECISES DANS LE CONTRAT]

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Le salarié a droit aux compléments de salaires prévus par la Convention collective de travail applicable [PRECISER]

[CLAUSES FACULTATIVES]

Gratification

Le Salarié pourra recevoir chaque année une gratification pouvant s'élever jusqu'à [un mois de salaire]. Cette gratification est facultative de la part de l'Employeur, sans aucune obligation de justification, et ne pourra constituer en aucun cas un droit acquis pour le Salarié, de sorte qu'elle peut même être supprimée. Conformément à l'article L.221-1 du Code de travail, les commissions, et la gratification lorsqu'elle est délivrée, seront réglées au plus tard dans les deux mois suivant [soit l'année de service, soit la clôture de l'exercice commercial, soit l'établissement du résultat de l'exercice commercial].

Commissions

Le salarié à droit à [X] % sur le montant brut des [ventes, contrats, prestation de service] qu'il a réalisé dans le cadre de son contrat de travail.

Véhicule de fonction

Pour la durée de la relation de travail, l'employeur met à la disposition du salarié un véhicule de fonction de la marque [marque du véhicule/modèle]. L'employeur prendra en charge les coûts suivants: [énumération des coûts pris en charge; taux de leasing, assurances, frais de réparation et de maintenance, carburant]. L'imposition de cet avantage en nature incombe au salarié et sera effectuée par l'employeur dans le cadre du décompte mensuel de salaire. En cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur peut réclamer la restitution immédiate du véhicule de fonction.

6. Début du travail

Les parties conviennent que le présent contrat entre en vigueur en date du **XXX** qui est la date d'entrée en service du salarié.

7. Congé annuel

Le salarié a droit à **XXX** jours de congé par an.

*Le salarié est informé qu'en raison de la spécificité de l'activité de l'employeur, aucun congé ne pourra être accordé pour la période du **XXX** au **XXX**.*

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Le salarié à droit au nombre de jours de congé fixés par la convention collective, correspondant au moment de la signature du contrat à **XXX** jours par année calendrier.

[EN CAS DE CONGES COLLECTIFS]

Le salarié est informé que l'entreprise fonctionne selon le régime des congés collectifs conformément à l'article L.233-10 du code du travail.

8. Protection des données

[EXEMPLE DE CLAUSE A ADAPTER EN FONCTION DU TRAITEMENT REALISE]

L'employeur s'engage à traiter les données à caractère personnel du salarié (ou « données personnelles ») de manière à lui garantir le respect de sa vie privée et en

conformité avec le Règlement général sur la protection des données (ci-après « RGPD ») et le cadre légal en vigueur.

Le traitement des données personnelles du salarié est effectué par l'employeur en tant que responsable du traitement, soit parce qu'il est nécessaire pour l'exécution du contrat de travail (article 6 (1) b) du RGPD), soit pour respecter une obligation légale à laquelle il est soumis (article 6 (1) c) du RGPD).

L'employeur se réserve aussi le droit de collecter des données personnelles du salarié à des fins d'intérêts légitimes (article 6 (1) f) du RGPD) que ce soit que pour assurer la sécurité des personnes et des biens, ou pour traiter des données liées à l'image du salarié.

En cas de traitement de données personnelles à des fins de surveillance, les articles L.261-1 et L.261-2 du code du travail seront applicables.

Les catégories de données personnelles qui font l'objet d'un traitement sont : les nom(s), prénom(s), adresse, le n° de matricule de sécurité sociale, la date de naissance, le curriculum vitae, les données communiquées dans les documents remis lors de l'embauche, le présent contrat de travail et ses avenants éventuels, les horaires de travail prestés, les fiches de salaire et les preuves de paiement, les certificats médicaux ainsi que les données utiles pour la relation de travail.

Le salarié est informé que des données personnelles seront communiquées par l'employeur à des tiers, tels que des administrations publiques (sécurité sociale, administration des contributions) et la fiduciaire pour le calcul de la rémunération.

L'employeur s'engage à ne conserver les données personnelles que pour la durée nécessaire à la réalisation de la finalité de la collecte. Après la fin de la relation de travail, un archivage intermédiaire sera réalisé pour la durée de la prescription applicable de 10 années ; cependant certaines données pourront être conservées pour des besoins de certification au bénéfice du salarié.

Le salarié dispose d'un droit à l'information, d'un droit de rectifier ses données personnelles, et il peut exiger l'effacement de données (ou « droit à l'oubli ») pour autant que des contraintes et obligations légales applicables à l'employeur ne s'y opposent pas.

Le salarié dispose du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données (ou « CNPD ») s'il s'estime victime d'une violation concernant le traitement de ses données personnelles.

9. Période d'essai [CLAUSE FACULTATIVE]

Le(s) **XXX** [SEMAINES/MOIS] après le commencement du travail sont à considérer comme période d'essai régie par les dispositions légales afférentes, et en particulier par l'article L.121-5 du code du travail.

Pendant les deux premières semaines à l'essai, le contrat ne peut être résilié par les deux parties, sauf pour motif grave.

Le contrat est à considérer comme définitif si, avant l'expiration de la période ainsi convenue, aucune des deux parties ne l'a dénoncé par lettre recommandée en respectant le préavis légal de **XXX** [JOURS/MOIS].

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation ne puisse excéder un mois.

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Les dispositions ci-dessus sont sans préjudice des dispositions plus spécifiques prévues par la convention collective de travail applicable.

10. Résiliation du contrat

Chacune des parties a la possibilité de résilier le présent contrat, que ce soit avec préavis ou pour motif grave, à la condition de respecter la forme et la procédure prévues aux articles L.124-1 à L.124-10 du code du travail et ceci sans préjudice des dispositions spécifiques applicables pendant la période d'essai.

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Les dispositions ci-dessus sont sans préjudice des dispositions plus spécifiques prévues par la convention collective de travail applicable.

11. Dispositions en matière de formation [CLAUSE A PREVOIR SI UN DROIT DE FORMATION EST PREVU DANS L'ENTREPRISE]

Le salarié bénéficie d'un droit à la formation conformément à la politique de formation applicable dans l'entreprise.

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Préciser si des dispositions spécifiques sont prévues.

12. Clause de dédit-formation

En cas de démission du salarié ou en cas de licenciement du salarié pour faute grave, le salarié devra rembourser à l'employeur les frais de formation dont il a bénéficié, et qui ont été engagés par l'entreprise dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Les frais que devra rembourser le salarié, qui portent sur les frais de l'exercice en cours et des trois exercices précédents, sont fixés comme suit : 100% des frais de l'exercice en cours et de l'exercice n.-1, 60% des frais du de l'exercice n.-2, 30% des frais de l'exercice n.-3.

Le montant à rembourser par le salarié sera réduit pour chaque exercice n.-1, n.-2 et n.-3 d'un abattement de 1.240 euros. Cet abattement ne s'appliquera pas aux frais à rembourser pour l'exercice en cours.

Les modalités de remboursement seront effectuées sous forme de paiements mensuels à répartir sur une période de 3 ans maximum ou selon tout autre accord à intervenir entre les parties.

13. Devoir de loyauté

13.1. Exercice d'une activité accessoire [NB : PRINCIPE DE NULLITE DES CLAUSES D'INTERDICTION DE TOUTE ACTIVITE SALARIEE ACCESSOIRE POSEE PAR L'ARTICLE L.121-4 (8) DU CODE DU TRAVAIL]

Si le salarié envisage de prêter une autre activité professionnelle en dehors de ses heures de travail, il s'engage à avertir préalablement l'employeur dans un délai raisonnable et de manière à ce que l'employeur puisse apprécier si cette activité est bien compatible avec l'activité exercée par le présent contrat.

L'employeur garde le droit de s'opposer à l'activité projetée par une décision motivée pour des motifs objectifs qui seraient liés, par exemples, à la sécurité ou la santé au travail, ou à la protection de la confidentialité des affaires, ou encore à la prévention de conflit d'intérêt.

Le salarié est informé que l'exercice de toute autre activité professionnelle ne doit pas entraîner de violation des règles relatives à la durée légale du travail, ni entraver la disposition du salarié pour les tâches convenues au présent contrat, ni constituer un risque de concurrence déloyale vis-à-vis de l'employeur.

13.2. Secret professionnel & non-diffamation

Le salarié s'engage à ne pas divulguer à des personnes non autorisées, ni à utiliser à son propre profit ni à celui d'un tiers, tous renseignements verbaux et écrits à caractère confidentiel et concernant les activités de l'employeur.

Sont visées en particulier toutes les informations sur l'identité des clients et fournisseurs de l'entreprise, sur les procédés et techniques de production, sur les machines et installations utilisées ainsi que XXX (A PRECISER).

L'obligation au secret restera pleinement en vigueur après la fin du contrat de travail.

Le salarié s'engage à ne pas critiquer, de quelque manière que ce soit, auprès de tiers, et du grand public en général, l'activité de l'employeur, et plus largement, tout ce qui concerne l'entreprise qui l'embauche. Toute allégation ou imputation de faits portant atteinte à l'honneur ou à la réputation de l'employeur sera poursuivi pour diffamation conformément aux dispositions applicables en vigueur.

Cet engagement de non-diffamation perdure après la fin des relations de travail.

13.3. Non concurrence [NB : CLAUSE VALABLE QUE SI LA REMUNERATION ANNUELLE BRUTE > 64 382,45 € (INDICE 944,43 EN VIGUEUR À PARTIR DU 1er JANVIER 2024)]

Après avoir quitté l'entreprise, les parties conviennent d'une obligation de non-concurrence conformément à l'article L.125-8 du code du travail, le salarié s'interdisant pendant une période de 12 mois suivant son départ de l'entreprise d'exercer des activités similaires à celles de l'employeur en exploitant une entreprise individuelle sur les communes de XXX.

14. Tenue et comportement

Le salarié s'engage à porter une tenue correcte et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation au service de l'employeur.

15. Obligations en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident s'oblige, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir l'employeur, et de préférence avant le début du travail.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié s'oblige à soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de la maladie.

16. Sécurité sociale

Le salarié sera affilié par l'employeur pour toute la durée du présent contrat auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et il sera couvert contre les risques de maladie-maternité, d'accident du travail, de dépendance, et de pension.

OPTION EN CAS DE REGIME DE PENSION COMPLEMENTAIRE

Préciser le régime applicable

17. Droit applicable

Les rapports entre l'employeur et le salarié, pour autant qu'ils ne font pas l'objet de clauses spéciales du présent contrat, sont régis par la législation en vigueur au Luxembourg concernant le contrat de travail.

EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE

Les rapports entre l'employeur et le salarié, pour autant qu'ils ne font pas l'objet de clauses spéciales du présent contrat, sont régis par la législation en vigueur au Luxembourg concernant le contrat de travail ainsi que par la convention collective de travail régissant le métier de **XXX**.

Fait en double exemplaire à **XXX** le **XXX**, chaque partie reconnaissant avoir reçu un exemplaire,

Signature du salarié	Signature de l'employeur