

## Fiche n°3. Notion et formalisme du contrat de travail.

Le contrat de travail doit respecter un formalisme strict en raison de sa nature particulière et de son importance sociale primordiale.

Le contrat de travail nécessite la réunion des conditions essentielles à la validité de tout contrat :

- le consentement des parties,
- la capacité de contracter,
- un objet certain qui forme la matière de l'engagement,
- une cause licite de l'obligation.

La notion de contrat de travail :

Suivant une jurisprudence traditionnelle<sup>7</sup> le contrat de travail est une notion pratique qui nécessite la réunion des trois éléments suivants :

1. Une prestation de travail	2. Une contrepartie financière	3. Un lien de subordination
Une prestation effectuée sur le territoire luxembourgeois pour le compte d'un employeur.  En cas de travail hors du territoire, des formalités supplémentaires sont prévues.	Un salaire ou rémunération  Le seul fait de percevoir un salaire ne suffit pas à conférer aux relations la nature de contrat de travail. (C.A. du 09.12.1999, rôle n° 11.917)	L'employeur a un pouvoir de contrôle de l'exécution de la prestation de travail et de sanction : le salarié est sous l'autorité de l'employeur qui donne des ordres sur la prestation de travail et qui contrôle l'accomplissement.

A partir du moment où il y a, dans les faits et dans l'intention des parties, une prestation de travail moyennant une contrepartie financière et dans un lien de subordination, l'employeur est tenu de proposer un contrat de travail et de procéder aux formalités légales.<sup>8</sup>

A défaut il y a un travail clandestin sévèrement réprimé par la loi.<sup>9</sup>

Le formalisme du contrat de travail :

Le contrat de travail doit être établi individuellement pour chaque salarié, par un écrit signé par les parties, passé en double exemplaire dont un remis au salarié (Art. L.121-4 C.T.).

L'absence d'écrit n'entraîne pas la nullité du contrat de travail mais :

- Le salarié peut prouver l'existence d'un contrat de travail par tous moyens notamment par témoins (art. L.121-4(5) C.T.).
- Le contrat de travail oral est nécessairement conclu à durée indéterminée (Art. L.122-2(2) C.T.) et sans période d'essai (Art. L.121-5(1) C.T.).
- La partie qui demande un écrit a le droit de résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité en cas de refus de l'autre partie de signer, et au plus tôt le troisième jour de la demande d'un écrit. Le droit de résiliation existe que s'il est mis en œuvre au plus tard le 30ème jour de l'entrée en service. (Art. L 121-4(6) C.T.).

<sup>7</sup> C.S.J. du 05.03.1975, Hoffmann c/ Hermann. Egalement : Arrêt du 02.02.1989, Wenzel & Majerus c/ Sa Texaco Luxembourg.

<sup>8</sup> Affiliation du salarié au Centre Commun de la Sécurité Sociale, tenue d'un compte salaire, calcul et versement de la retenue d'impôt au bureau des recettes de l'administration des contributions.

<sup>9</sup> Condamnation solidaire de toutes les parties au travail des cotisations sociales, amende jusqu' 5.000 euros, et peines de prison en cas de récidive (Art. L.571-1 et suivant C.T.).