

Modèle 1: Contrat de travail à durée indéterminée

Entre

Monsieur/Madame/la société¹ _____

demeurant/ayant son siège social à _____

inscrit(e) au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro _____,

nommée ci-après "l'employeur"

et

Monsieur/Madame ¹ _____

né(e) le _____ à _____

demeurant à _____

nommé(e) par la suite "le salarié"

est conclu le présent contrat de travail à durée indéterminée.

1. Le salarié entre au service de l'employeur avec effet au _____.
2. Le salarié est occupé en qualité de _____ (décrire le cas échéant les tâches exactes) _____, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7. du Code du travail.

3. Le lieu de travail est situé à _____

L'employeur se réserve cependant de tout temps le droit de changer de lieu de travail du salarié suivant les besoins du service. Le salarié ne s'oppose pas à une mutation à l'étranger si les besoins de l'entreprise devraient le requérir.

4. La durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié est de _____ heures par semaine respectivement de _____ heures par jour.

5. L'horaire normal de travail est le suivant:

- matin de _____ à _____ heures

- après-midi de _____ à _____ heures

Il pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise.

6. Le salaire initial brut est fixé à _____ EUR par mois/heure¹, indice _____. Il sera payé à la fin de chaque mois, sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

Les parties ont par ailleurs convenu d'une gratification fixée à _____ et qui sera payée _____.

Les parties ont encore convenu de _____², fixé à _____, et qui sera payé _____.

4. Le(s) _____ semaines/mois¹ après le commencement du travail sont à considérer comme période d'essai régie par les dispositions légales afférentes. Pendant les deux premières semaines, le contrat ne peut être résilié par les deux parties, sauf pour faute 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 _____ jours/mois³.

¹ Biffer ce qui ne convient pas

² Il faut indiquer le cas échéant les compléments et accessoires du salaire, les participations convenues ainsi que la périodicité du versement.

³ Biffer ce qui ne convient pas, cf fiche n°9 La période d'essai : le délai de préavis.

5. Le congé annuel est de _____ jours par an. Les modalités d'application du congé sont régies par les articles L. 233-1. à L. 233-20. du Code du travail et par les dispositions de la convention collective¹.
6. La durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail est réglée par les articles L.124-3. et L. 124-4. du Code du travail et par les dispositions de la convention collective¹.
7. Le salarié s'engage à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité professionnelle au service exclusif de l'employeur, ceci non seulement dans le ressort spécial qui lui est assigné.
8. 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.
9. Le salarié s'engage à porter une tenue correcte et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation au service de l'employeur.
10. Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident s'oblige, le jour même de l'empêchement, d'en avertir l'employeur.
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.
11. Clause(s) dérogatoire(s) ou complémentaire(s) convenue(s) entre les deux parties:¹

12. Le salarié est couvert par le régime complémentaire de pension suivant?:

13. 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 concernant le contrat de travail, ainsi que par la convention collective de travail du _____ régissant le métier de _____¹.
14. L'employeur traite les données personnelles du salarié afin d'exécuter le contrat de travail, de procéder au paiement des salaires et de donner une suite à ses obligations légales.
Les données sont traitées de façon strictement confidentielle et ne sont susceptibles d'être transmises à _____³.
Le salarié dispose d'un droit d'accès à ces données et de rectification de ces données.

Fait en double exemplaire à _____ le _____, chaque partie reconnaissant avoir reçu un exemplaire.

le salarié

pour l'employeur
(cachet de l'entreprise)

¹ Cf clause de dédit formation, annexe 1.1. (ci-après)

² S'il existe un tel régime, il faut préciser l'existence et la nature du régime de pension, son caractère obligatoire ou facultatif, les droits à des prestations y afférents, ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles

³ Enumérer les catégories de destinataires. Une telle transmission constitue juridiquement un « transfert de données à caractère personnel » soumis à la protection légale de la loi du 2 août 2002. Il faut, en plus du consentement de la personne concernée,

- que le transfert soit justifié (compatibilité et adéquation du traitement ultérieur conformément à l'article 4 de la loi de 2002).
- que le transfert soit notifié à la Commission Nationale de Protection des Données sauf si le transfert est nécessaire à l'administration du salaire de la personne concernée (article 12 (3) Loi du 2 août 2002).

Modèle 1.1. : Clause de dédit formation

Références : articles L.542-15 et 16 du Code de travail, règlement grand-ducal du 22.01.2009, art.18.

C'est un maximum : l'employeur peut prévoir moins en faveur du salarié mais ne peut pas prévoir plus.

Article ... :

Le salarié devra rembourser à l'entreprise les frais de formation dont il a bénéficié, et qui ont été engagés par l'entreprise dans le cadre de la formation professionnelle continue, dans les deux cas suivants :

- 1) en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite de la faute grave de l'employeur ;
- 2) en cas de licenciement du salarié pour faute grave.

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 :

- 1) 100% des frais de l'exercice en cours et de l'exercice « n - 1 »
- 2) 60% des frais du de l'exercice « n - 2 »
- 3) 30% des frais de l'exercice « n - 3 »

Le montant à rembourser par le salarié sera réduit pour chaque exercice d'un abattement de 1.240 euros.

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.