MT 1 –
Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Le contrat à durée indéterminée constitue le contrat de travail de droit commun et est conclu pour une durée illimitée. Il prend fin lorsque l’une des parties décide de rompre le contrat (licenciement ou démission) ou lorsque survient un événement particulier (par exemple décès ou faillite de l’employeur, attribution au/à la salarié(e) d’une pension, incapacité de travail du/de la salarié(e) durant plus de 78 semaines pendant les dernières 104 semaines).

Forme du contrat

Un contrat à durée indéterminée est en principe conclu par écrit.

Il est établi en double exemplaire, daté et signé.

Il doit être transmis par l’employeur au/à la salarié(e) sous format papier ou, sous format électronique,
à condition que :

* le/la salarié(e) y ait accès,
* qu’il puisse être enregistré et imprimé,
* et que l’employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception.

Si le contrat est conclu oralement, cela n’a pas d’incidence quant à la validité du contrat. Toutefois, en cas de litige, il appartient au/à la salarié(e) de prouver l’existence et le contenu du contrat. Le/la salarié(e) peut établir l’existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve.

Au cas où l’employeur refuse de signer un contrat conforme aux dispositions légales, malgré la demande expresse du/de la salarié(e), ce/cette dernier(ère) peut rompre la relation de travail sans devoir respecter un préavis.

Cette rupture peut intervenir au plus tôt le 3e jour après la demande de signature d’un écrit et au plus tard dans les 30 jours après l’entrée en service du/de la salarié(e).

L'employeur dispose des mêmes droits si le/la salarié(e) refuse de signer le contrat de travail par écrit conforme aux dispositions légales.

Contenu du contrat

Tout contrat de travail écrit doit comporter un certain nombre d’éléments obligatoires qui sont repris dans le modèle ci-après.

Au-delà du contenu obligatoire, les parties sont libres d’insérer dans leur convention des clauses supplémentaires ou dérogatoires. La clause dérogatoire est celle qui s’écarte des prescriptions légales. Elle est uniquement valable si la dérogation est plus favorable au/à la salarié(e) et n’aggrave pas ses obligations par rapport à ce qui est prévu par la loi. La clause supplémentaire est en général celle qui accorde un avantage au/à la salarié(e) (par exemple une gratification, un 13e mois, une voiture de service) ou qui précise certains éléments essentiels aux yeux des parties (par exemple clause de secret professionnel, clause de loyauté).

Lorsqu’elles n’ont pas été communiquées préalablement (car il n’en avait pas connaissance [[1]](#footnote-1)), certaines informations sont à fournir par l’employeur individuellement au/à la salarié(e) sous la forme d’un ou de plusieurs documents dans un délai de 7 jours calendaires ou un mois à partir du premier jour de travail.

|  |  |
| --- | --- |
| **Dans les 7 jours calendaires** | **Dans le mois** |
| * identité des parties
* début du contrat
* lieu de travail
* nature emploi
* durée et horaires, heures supplémentaires
* rémunération + compléments
* période d’essai. Mais à constater par écrit au plus tard au moment de l’entrée en service
 | * durée du congé
* modalités de résiliation du contrat
* convention collective applicable
* organisme de sécurité sociale
* droit à la formation
 |

Lorsqu’une ou plusieurs informations n’ont pas été fournies individuellement au/à la salarié(e) dans les délais maximums impartis et après que l’employeur ait été dûment mis en demeure par le/la salarié(e) de s’exécuter, le/la salarié(e) 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.

Clause d’exclusivité

Est nulle et de nul effet, toute clause de nature à interdire à un(e) salarié(e) d’exercer, en dehors de l’horaire normal de travail convenu au contrat de travail, une autre relation de travail auprès d’un ou de plusieurs employeurs. Il en est de même de toute clause ou de tout acte qui aurait pour objet de soumettre le/la salarié(e) à un traitement défavorable pour ce motif.

Cette interdiction ne s’applique pas 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.

Clause formation

Lorsque l’employeur est tenu, en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaires, de conventions collectives, de dispositions issues de conventions collectives ou d’accords en matière de dialogue social interprofessionnel déclarées d’obligation générale, de fournir une formation au/à la salarié(e) pour l’exécution du travail pour lequel il/elle est engagé(e), cette formation doit être dispensée gratuitement au/à la salarié(e) pendant ses heures de travail, les heures consacrées à cette formation devant être considérées comme du temps de travail effectif.

Détachement à l’étranger

Si le/la salarié(e) est amené(e) à exercer son travail pendant plus de quatre semaines consécutives hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l’employeur est tenu de délivrer au/à la salarié(e) un document écrit devant comporter au moins les informations suivantes :

1. le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercé
à l’étranger ;
2. la devise servant au paiement du salaire de base, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l’État membre d’accueil ;
3. le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés au déplacement temporaire du/de la salarié(e), ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;
4. le cas échéant, les conditions de rapatriement du/de la salarié(e) ;
5. le lien vers le site internet national officiel mis en place par l’État membre d’accueil en matière de détachement des travailleurs.

La remise du document écrit est faite sous format papier ou, à condition que le/la salarié(e) y ait accès, qu’il puisse être enregistré et imprimé, et que l’employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Entre les soussignés :

*Madame/Monsieur/La société* [[2]](#footnote-2) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[3]](#footnote-3)

*Demeurant/établi(e)* à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , représenté(e) par

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ci-après désigné(e) « l’employeur » ;

et

*Madame/Monsieur 2* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ demeurant à

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ci-après désigné (e) « le/la salarié(e) » ;

est conclu le présent contrat de travail à durée indéterminée.

Article 1er. Date d’entrée en service

La date du début de l’exécution du présent contrat est fixée au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*Article 2. Période d’essai [[4]](#footnote-4)*

*Le présent contrat comprend une période d’essai de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ semaines/mois 2 allant
du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*La période d’essai est soumise aux conditions d’application prévues par l’article L. 121-5 du Code du travail.*

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

*La clause d’essai ne peut pas être renouvelée.*

*Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l’essai pendant la période d’essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l’article L. 124-10.*

*Il peut être mis fin au contrat à l’essai par lettre recommandée à la poste, moyennant respect du préavis prévu à l’article L. 121-5 du Code du travail. Toutefois, la signature apposée par le/la salarié(e)/l’employeur destinataire sur le double de la lettre de résiliation vaut accusé de réception de la notification.*

*Si le contrat n’est pas rompu au plus tard \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jours/mois [[5]](#footnote-5) avant la fin de la période d'essai par l’une des deux parties, il est à considérer comme définitif et à durée indéterminée à partir de la date d'entrée en service.*

Article 3. Description des fonctions du/de la salarié(e)

Le/la salarié(e) est engagé(e) en tant que \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Dans l’exercice de cette fonction, le/la salarié(e) est amené(e) à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Article 4. Lieu de travail

*Choisir l’une des options suivantes :*

* *Le lieu de travail est* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*
* *Ou à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant :*

*Le/la salarié(e) sera occupé(e) à divers endroits : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et plus particulièrement à l’étranger \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ou sera libre de déterminer son lieu de travail dans les limites suivantes : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.* 2

Article 5. Durée et horaire de travail

La durée de travail est de \_\_\_\_\_\_\_\_ heures par semaine, réparties sur \_\_\_\_\_\_\_\_ jours ouvrables.

*Choisir l’une des options suivantes :*

* *L’horaire de travail est de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures et de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures.*
* *Ou si à temps partiel [[6]](#footnote-6) :*

*Lundi :*  *\_\_\_\_ heures par jour de \_\_\_\_\_\_ heures à \_\_\_\_\_\_ heures.*

*Mardi : \_\_\_\_ heures par jour de \_\_\_\_\_\_ heures à \_\_\_\_\_\_ heures.*

*Mercredi : \_\_\_\_ heures par jour de \_\_\_\_\_\_ heures à \_\_\_\_\_\_ heures.*

*Jeudi : \_\_\_\_ heures par jour de \_\_\_\_\_\_ heures à \_\_\_\_\_\_ heures.*

*Vendredi : \_\_\_\_ heures par jour de \_\_\_\_\_\_ heures à \_\_\_\_\_\_ heures.*

*Samedi : \_\_\_\_ heures par jour de \_\_\_\_\_\_ heures à \_\_\_\_\_\_ heures.*

*Par travail supplémentaire [[7]](#footnote-7), on entend tout travail effectué, sur demande ou avec l’accord de l’employeur, au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée de travail normale, telles qu’elles sont fixées ci-dessus.*

*Le nombre d’heures supplémentaires ne peut en principe pas dépasser 2 heures par jour.*

*La durée du travail d’un(e) salarié(e), heures supplémentaires comprises, ne peut en aucun cas excéder :*

* *10 heures par jour et*
* *48 heures par semaine.*

*En cas de prestation d'heures supplémentaires, les dispositions légales prévues aux articles [Articles L. 211-1 à L. 216-4 du Code du travail [[8]](#footnote-8)] s'appliquent.*

*Les heures supplémentaires sont compensées, soit sous forme de repos compensatoire, soit sous forme de majoration de salaire conformément aux dispositions de l’article L. 211-27 du Code du travail* *[et à l’article \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de la convention collective applicable**] [[9]](#footnote-9).*

Article 6. Rémunération et accessoires

Le salaire initial brut est fixé à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros à l’indice \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[10]](#footnote-10). Il sera payé à la fin du mois, déduction faite des charges sociales et fiscales prévues par la loi, par virement sur le compte bancaire du/de la salarié(e) [[11]](#footnote-11).

En sus du salaire de base, le/la salarié(e) a droit aux compléments ou accessoires de salaire, gratifications ou participations suivants [[12]](#footnote-12) :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Article 7. Organisme de sécurité sociale – régime de protection sociale et régime complémentaire de pension**

Le/la salarié(e) est affilié(e) auprès du Centre commun de la sécurité sociale. Cette affiliation ouvre droit au/à la salarié(e) aux prestations obligatoires [[13]](#footnote-13).

Le régime de pension complémentaire existant au sein de l'entreprise est applicable au/à la salarié(e). Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes [[14]](#footnote-14) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Article 8. Congé annuel payé

Le/la salarié(e) a droit à un congé ordinaire de récréation de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[15]](#footnote-15) jours ouvrables par année.

Le/la salarié(e) a droit à un douzième du congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Les modalités d’attribution du congé légal ordinaire sont définies à l’article L. 233-10 du Code du travail.

Article 9. Procédure à respecter en cas de rupture du contrat

Le contrat de travail peut cesser à l’initiative de l’employeur et/ou du/de la salarié(e), sous réserve de l’application des règles définies aux articles L. 124-1 et suivants du Code du travail et *[à l’article \_\_\_\_\_\_de la convention collective applicable**]* [[16]](#footnote-16).

*Lorsque l’employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un(e) salarié(e), il doit, avant toute décision, convoquer l’intéressé en lui indiquant l’objet de la convocation ainsi que la date, l’heure et le lieu de l’entretien, conformément à l’article L. 124-2 du Code du travail [[17]](#footnote-17).*

En dehors de l’hypothèse visée sub. article 2 et de celle d’un licenciement pour faute grave, l’employeur ou le/la salarié(e) qui résilie le contrat de travail doit respecter le délai légal de préavis. Celui-ci est fonction de l’ancienneté de service du/de la salarié(e) et se détermine comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Délai de préavis** |
| **Années de service** | **Employeur** | **Salarié** |
| moins de 5 ansentre 5 et 10 ans10 ans et plus | 2 mois4 mois6 mois | 1 mois2 mois3 mois |

Les délais de préavis prennent cours le 15e jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ; le 1er jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au 14e jour du mois.

Le licenciement avec préavis doit être notifié par lettre recommandée ou remise en mains propres contre récépissé. Le/la salarié(e) a un mois pour demander les motifs de son licenciement.

Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l’autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate, conformément à l’article L. 124-10 du Code du travail.

Le licenciement avec effet immédiat doit être notifiée par une lettre recommandée énonçant avec précision le ou les faits reprochés au/à la salarié(e) et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d’un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le/la salarié(e) sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. À défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

Un recours peut être introduit à l’encontre de la résiliation du contrat de travail conformément aux articles L. 124-6 et L. 124-11 du Code du travail.

Le/la salarié(e) bénéficie dans certaines hypothèses d’une protection spéciale et peut introduire un recours en nullité dans les formes et délais prévus par les dispositions légales applicables [[18]](#footnote-18).

*Article 10. Formation [[19]](#footnote-19)*

*L’employeur s’engage à fournir au/à la salarié(e) le/les formation(s) suivante(s) :*

* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_d’une durée de \_\_\_\_\_\_\_\_\_*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_d’une durée de \_\_\_\_\_\_\_\_.*

*Article 11. Clauses dérogatoires et/ou supplémentaires*

*Les parties conviennent des clauses dérogatoires et/ou supplémentaires suivantes :*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

Le présent contrat de travail est régi par le Code du travail luxembourgeois *[et par les dispositions de la convention collective applicable à l’entreprise.] [[20]](#footnote-20)*

Fait en double exemplaire et signé à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Chaque partie reconnaît par sa signature avoir reçu un original du présent contrat de travail.

 Le/la salarié(e) L’employeur

1. Projet de loi n°8070, commentaire des articles page 29 : « Cet alinéa ne doit cependant pas avoir pour objet de permettre à l’employeur de retenir l’information manquante s’il en a déjà connaissance ». [↑](#footnote-ref-1)
2. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-2)
3. Indiquer le nom/la dénomination de l'employeur. [↑](#footnote-ref-3)
4. La période d’essai est facultative. Pour plus d'informations, consulter [www.csl.lu > Vos droits > Salariés > Période d'essai](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/periode-dessai/) [↑](#footnote-ref-4)
5. *Le préavis est fonction de la durée de l’essai. Si la période d’essai est exprimée en semaines, le préavis correspond à autant de jours que l’essai compte de semaines. Si l’essai est exprimé en mois, le préavis correspond à 4 jours par mois d’essai, sans pouvoir être inférieur à 15 jours ni supérieur à 1 mois.* [↑](#footnote-ref-5)
6. Lorsque le/la salarié(e) est engagé(e) à temps partiel, la répartition de la durée hebdomadaire de travail sur les différents jours de la semaine doit également être indiquée (article L. 123-4 du Code du travail). [↑](#footnote-ref-6)
7. Si applicable. Les cadres supérieurs ne sont pas soumis aux dispositions légales en matière d’heures supplémentaires. Des règles spécifiques s’appliquent dans le cadre d’un horaire mobile (article L. 211-8 du Code du travail) ou d’un POT (article L. 211-7 du Code du travail). [↑](#footnote-ref-7)
8. Les bases légales mentionnées doivent être adaptées à la situation spécifique du salarié. Pour un(e) salarié(e) à temps partiel, préciser le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées des heures supplémentaires ; une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut avoir lieu que d’un commun accord des parties au contrat. [↑](#footnote-ref-8)
9. À biffer si pas de convention collective applicable. [↑](#footnote-ref-9)
10. Indice en vigueur au jour de la conclusion du contrat disponible sur www.csl.lu > Paramètres sociaux [↑](#footnote-ref-10)
11. Indiquer la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le/la salarié(e) a droit. [↑](#footnote-ref-11)
12. Indiquer séparément tous les compléments de salaire éventuels, leurs périodicité et modalités de versement. Par exemple, 13e mois, chèque-repas, véhicule de fonction, commission sur vente etc., indiquer l’année/mois de paiement. [↑](#footnote-ref-12)
13. Pour plus d’informations : <https://ccss.public.lu/fr/particuliers/salaries/travailler-secteur-prive.html> [↑](#footnote-ref-13)
14. Indiquer le caractère obligatoire ou facultatif du régime, le droit aux prestations y prévues ainsi que l’existence éventuelle de cotisations personnelles à payer par le/la salarié(e). [↑](#footnote-ref-14)
15. La durée du congé est d'au moins 26 jours ouvrables par an. [↑](#footnote-ref-15)
16. À biffer si pas de convention collective applicable. [↑](#footnote-ref-16)
17. Paragraphe à biffer, dans les entreprises de moins de 150 salariés. [↑](#footnote-ref-17)
18. Hospitalisation urgente (article L. 121-6 du Code du travail), harcèlement sexuel (article L. 245-5 du Code du travail), harcèlement moral (article L. 246-4 du Code du travail), égalité de traitement (article L. 253-1 du Code du travail), prise illégale d’intérêts, de corruption ou de trafic d’influence (article L. 271-1 du Code du travail), femme enceinte (article L. 337-1 du Code du travail), délégué du personnel (article L. 415-10 du Code du travail), reclassement interne (article L. 551-2 du Code du travail). [↑](#footnote-ref-18)
19. Article facultatif. Lorsque l’employeur est tenu de fournir une formation au/à la salarié(e) pour l’exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être dispensée gratuitement au/à la salarié(e) pendant ses heures de travail, les heures consacrées à cette formation devant être considérées comme du temps de travail effectif. Le contrat doit alors prévoir le nombre de jours de formation auxquels le/la salarié(e) a droit par an, et des informations sur les conditions générales de la politique de formation de l’employeur. [↑](#footnote-ref-19)
20. Facultatif, si une convention collective est applicable. [↑](#footnote-ref-20)