MT 1 –
Contrat de travail à durée indéterminée

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 salarié d’une pension, incapacité de travail du salarié 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.

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 salarié de prouver l’existence et le contenu du contrat.

Au cas où l’employeur refuse de signer un contrat conforme aux dispositions légales, malgré la demande expresse du salarié, ce dernier 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 salarié.

L'employeur dispose des mêmes droits si le salarié 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 salarié 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 salarié (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).

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Entre les soussignés :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1)

établi(e) à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , représenté(e) par

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

ci-après désigné(e) « l’employeur » ;

et

*Madame/Monsieur* [[2]](#footnote-2) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ demeurant à

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

ci-après désigné « le salarié » ;

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 [[3]](#footnote-3)

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

Si le contrat n’est pas rompu au plus tard \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jours [[4]](#footnote-4) 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 salarié

Le salarié est engagé en tant que \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Dans l’exercice de cette fonction, le salarié est amené à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Article 4. Lieu de travail

Le lieu de travail est \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Article 5. Durée et horaire de travail

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

L’horaire de travail est de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_à \_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures et de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures.[[5]](#footnote-5)

Article 6. Rémunération et accessoires

Le salaire initial brut est fixé à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros à l’indice \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[6]](#footnote-6). Il sera payé à la fin du mois, déduction faite des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

En sus du salaire de base, le salarié a droit aux compléments suivants : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Article 7. Régime de pension complémentaire

Le régime de pension complémentaire existant au sein de l'entreprise est applicable au salarié.

Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes [[7]](#footnote-7) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Article 8. Congé annuel payé

Le salarié a le droit à un congé ordinaire de récréation de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[8]](#footnote-8) jours ouvrables par année.

Article 9. Délais à respecter en cas de rupture du contrat avec préavis

En dehors de l’hypothèse visée sub. article 2 et de celle d’un licenciement pour faute grave, l’employeur ou le salarié qui résilie le contrat de travail doit respecter le délai légal de préavis.

Celui-ci est fonction de l’ancienneté de service du salarié et se détermine comme suit :

|  |
| --- |
| Délais de préavis |
| Ancienneté de service | Employeur | Salarié |
| < 5 ansEntre 5 ans et 10 ans> 10 ans | 2 mois4 mois6 mois | 1 mois2 mois3 mois |

Article 10. 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. [[9]](#footnote-9)

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

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

 Le salarié L’employeur

1. Indiquer le nom/la dénomination de l'employeur. [↑](#footnote-ref-1)
2. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-2)
3. Facultatif. Pour plus d'informations, consulter [www.csl.lu](http://www.csl.lu). [↑](#footnote-ref-3)
4. 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-4)
5. 5 Lorsque le salarié est engagé à temps partiel, la répartition de la durée hebdomadaire de travail sur les différents jours de la semaine doit également être indiquée. [↑](#footnote-ref-5)
6. Indice en vigueur au jour de la conclusion du contrat disponible sur www.csl.lu/paramètres sociaux. [↑](#footnote-ref-6)
7. 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 salarié. [↑](#footnote-ref-7)
8. La durée du congé est d'au moins 26 jours ouvrables par an. [↑](#footnote-ref-8)
9. Facultatif, si une convention collective est applicable. [↑](#footnote-ref-9)