MT 2 –
Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée constitue l'exception : il est conclu pour une durée limitée et pour l’exécution d’une tâche précise et non durable.

Le recours au contrat à durée déterminée est ainsi permis pour assurer le remplacement d’un(e) salarié(e) temporairement absent, pour faire face à un accroissement temporaire et exceptionnel du volume de travail ou encore pour l’exécution de travaux saisonniers pour ne citer que ces exemples [[1]](#footnote-1).

En aucun cas, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour occuper durablement un(e) salarié(e) dans un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

Forme du contrat

Un contrat à durée déterminée doit impérativement être conclu par écrit en double exemplaire, daté et signé.

Si aucun écrit n’est dressé, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée. Aucune preuve du contraire n’est admissible.

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.

Contenu du contrat

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

Ces clauses sont les mêmes que pour un contrat à durée indéterminée. Cependant, certaines clauses sont spécifiques au contrat à durée déterminée :

* l’objet du contrat : pour recourir valablement à un contrat à durée déterminée, les parties doivent préciser la nature de la tâche précise et non durable que le/la salarié(e) est amené(e) à remplir dans le cadre du contrat de travail.

Par exemple, une description des fonctions ou des tâches assignées au/à la salarié(e) au moment de l’engagement par le simple terme « Machiniste-Ouvrier » est trop large. Elle démontre que le/la salarié(e) n’a pas été affecté(e) à une tâche précise et non durable. Le contrat est à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée ([Cour d’appel, 4 mars 2010, n° 34598 du rôle, InfosJuridiques, CSL, n° 3/2010,
page 4](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/01/infosjuridiques-n_3-2010.pdf#page=4)) ;

* la date de l’échéance du terme sinon la durée minimale du contrat ;
* le nom du/de la salarié(e) absent si le contrat est conclu pour assurer le remplacement de
celui-ci ;
* le cas échéant, la clause de renouvellement du contrat ;
* le cas échéant, une clause d'essai.

Il convient de préciser que ces clauses spécifiques doivent impérativement être insérées dans tout contrat à durée déterminée sous peine de sa requalification en contrat à durée indéterminée.

Lorsqu’elles n’ont pas été communiquées préalablement (car il n’en avait pas connaissance [[2]](#footnote-2)), 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
* échéance du terme, ou à défaut la durée minimale
* période d'essai Mais à constater par écrit au plus tard au moment de l’entrée en service
* lieu de travail
* nature emploi
* durée et horaires
* rémunération + compléments
 | * 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.

Durée du contrat

Un contrat à durée déterminée peut courir sur une période maximale de 24 mois.

Il peut être renouvelé deux fois pour une durée limitée, sans que la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne puisse dépasser la limite des 24 mois.

L’une des exceptions à cette règle est prévue pour les contrats à caractère saisonnier qui peuvent avoir une durée maximale de 10 mois sur une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris [[3]](#footnote-3).

Période d’essai

La période d’essai éventuellement convenue entre parties ne peut être, ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de la durée minimale pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu.

**Passage d’un CDD en CDI**

À la suite de la période d’essai éventuelle, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d’un même employeur, peut, une fois tous les douze mois demander la conversion de son contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans un délai d’un mois à compter de la demande du salarié, l’employeur est tenu, soit de procéder à la modification du contrat d’un commun accord des parties, soit d’énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus d’accéder à la demande du salarié.

En outre, en cas de recrutement sous contrat de travail à durée indéterminée, l’employeur est obligé d’en informer les salariés occupés, dans son entreprise, sous contrat de travail à durée déterminée au moment de la vacance de poste.

Fin du contrat

Deux principes sont à retenir en ce qui concerne la fin d’un contrat à durée déterminée :

* La cessation automatique du contrat à l’arrivée de l’échéance du terme ou en cas de réalisation de l’objet pour lequel il est conclu ;

En vertu de ce principe, l’employeur n’est pas obligé d’informer le/la salarié(e) à l’avance de la fin des relations de travail ou de lui donner un préavis.

* L’interdiction de rompre unilatéralement le contrat avant l’arrivée de l’échéance du terme.

Ni l’employeur, ni le/la salarié(e) ne sont autorisés à rompre le contrat de façon prématurée, exception faite de l’hypothèse d’une faute grave ou d’une résiliation d’un commun accord.

Le/la salarié(e) victime d’une rupture unilatérale anticipée peut prétendre à des dommages-intérêts pour la durée du CDD restant à courir dans la limite de 2 mois de salaire.

L’employeur de son côté, à condition de subir un préjudice du fait de la rupture unilatérale prématurée par le/la salarié(e), peut aussi toucher des dommages-intérêts correspondant au maximum à 1 mois de salaire.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu pour pourvoir au remplacement d’un(e) salarié(e) en congé parental

Les remplacements en cascade sont permis

Le remplacement d’un(e) salarié(e) absent en raison d’un congé parental, d’un congé de maternité ou d’un congé pour raisons familiales ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le/la salarié(e) absent. Il peut s’opérer sur un autre poste libéré dans l’entreprise ou l’établissement du fait de réorganisations ou de mutations internes ayant eu lieu suite à l’absence en question.

Le CDD doit mentionner le nom du/de la salarié(e) en congé parental remplacé(e)

Le CDD conclu pour remplacer un(e) salarié(e) absent doit préciser le nom de celui-ci. Dans l’hypothèse d’un remplacement en cascade, le CDD indiquera le nom du/de la salarié(e) en congé parental indirectement remplacé.

Date de début et de fin du CDD

Le contrat ayant pour objet le remplacement d’un(e) salarié(e) absent pour congé parental peut commencer trois mois avant la date du début du congé parental ou trois mois avant la date du début du congé de maternité, si le congé parental est pris suite à un congé de maternité.

De même, il peut cesser trois mois après la fin du congé parental du/de la salarié(e) remplacé.

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Entre les soussignés :

*Madame/Monsieur/La société* [[4]](#footnote-4) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[5]](#footnote-5)

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

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

ci-après désigné(e) « l’employeur » ;

et

*Madame/Monsieur* 4 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ demeurant à

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

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

est conclu le présent contrat de travail à durée déterminée.

Article 1er. Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[6]](#footnote-6).

Article 2. Date d’entrée en service

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

*Article 3. Période d’essai [[7]](#footnote-7)*

*Le présent contrat comprend une période d’essai de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ semaines/mois 4 allant du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*La période d’essai est soumise aux conditions d’application prévues par les articles L. 121-5 et L.122-11 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 [[8]](#footnote-8) avant la fin de la période d'essai par l’une des deux parties, il est à considérer comme définitif et à durée déterminée à partir de la date d'entrée en service.*

Article 4. 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 5. 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 : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.* 4

Article 6. Durée du contrat de travail [[9]](#footnote-9)

*Le présent contrat est conclu pour une durée précise de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jours/semaines/mois/années 4 et expire le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de plein droit et sans préavis.*

ou

*Le présent contrat est conclu pour une durée imprécise. La durée minimale du contrat est de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jours/semaines/mois/année 4. Au-delà de cette durée, il cesse de plein droit et sans préavis en cas de réalisation de l’objet tel que défini sub. article 1er.*

Article 7. 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 [[10]](#footnote-10) :*

*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 [[11]](#footnote-11), 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 [[12]](#footnote-12)] 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] [[13]](#footnote-13).*

Article 8. Rémunération et accessoires

Le salaire initial brut est fixé à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros à l’indice \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[14]](#footnote-14). 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) [[15]](#footnote-15).

En sus du salaire de base, le/la salarié(e) a droit aux compléments ou accessoires de salaire, gratifications ou participations suivants [[16]](#footnote-16) :

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

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

Article 9. 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 [[17]](#footnote-17).

Le régime de pension complémentaire existant au sein de la société est applicable au/à la salarié(e).

Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes [[18]](#footnote-18) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

****Article 10. Congé annuel payé****

Le/la salarié(e) a le droit à un congé ordinaire de récréation de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[19]](#footnote-19) 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 11. Clause de renouvellement [[20]](#footnote-20)*

*En cas d’expiration du contrat de travail telle que définie sub. article 6, les parties expriment d'ores et déjà leur accord sur un éventuel renouvellement du présent contrat pour une nouvelle durée déterminée, sans que la durée totale ne puisse excéder 24 mois, deux renouvellements compris.*

*Les conditions de ce renouvellement feront l’objet d’un avenant à signer avant l’expiration du contrat initial.*

Article 12. Résiliation du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut en principe pas être résilié avant l'échéance du terme.

Par exception à ce principe, le contrat à durée déterminée pourra être résilié avant l'échéance du terme, soit d’un commun accord, soit avec effet immédiat en cas de faute grave du/de la salarié(e) ou de l’employeur, *[soit avec préavis au cours de la période d'essai]* [[21]](#footnote-21).

Dans ce cas, l’employeur et le/la salarié(e) devront respecter les dispositions applicables y relatives prévues aux articles L. 124-13 concernant la résiliation d’un commun accord, L. 124-10 concernant la résiliation avec effet immédiat et *[L. 122-11 du Code du travail concernant la résiliation pendant l’essai]* 21.

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.

*Article 13. Formation [[22]](#footnote-22)*

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

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

*****Article 14. 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.]* [[23]](#footnote-23)

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. Article L. 122-1(2) du Code du travail. [↑](#footnote-ref-1)
2. 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-2)
3. *Article L. 122-4 du Code du travail.* [↑](#footnote-ref-3)
4. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-4)
5. Indiquer le nom/la dénomination de l'employeur. [↑](#footnote-ref-5)
6. Indiquer la tâche précise et non durable pour laquelle le CDD est conclu. [↑](#footnote-ref-6)
7. 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-7)
8. 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-8)
9. Un contrat à durée déterminée peut être soit à échéance fixe, soit à échéance incertaine (voir article L.122-3 du Code du travail). [↑](#footnote-ref-9)
10. 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-10)
11. 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-11)
12. Les bases légales mentionnées doivent être adaptées à la situation spécifique du/de la salarié(e). 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-12)
13. À biffer si pas de convention collective applicable. [↑](#footnote-ref-13)
14. Indice en vigueur au jour de la conclusion du contrat disponible sur www.csl.lu > Paramètres sociaux [↑](#footnote-ref-14)
15. Indiquer la périodicité et les modalités de versement du salaire auquel le/la salarié(e) a droit. [↑](#footnote-ref-15)
16. 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-16)
17. Pour plus d’informations : <https://ccss.public.lu/fr/particuliers/salaries/travailler-secteur-prive.html> [↑](#footnote-ref-17)
18. 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-18)
19. La durée du congé est d'au moins 26 jours ouvrables par an. [↑](#footnote-ref-19)
20. Clause facultative. Le renouvellement peut aussi faire uniquement l’objet d’un avenant au contrat que les parties signeront le moment venu. [↑](#footnote-ref-20)
21. Si une période d’essai est convenue. [↑](#footnote-ref-21)
22. 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-22)
23. Facultatif, si une convention collective est applicable. [↑](#footnote-ref-23)