



DROIT SOCIAL EN PRATIQUE



DROIT

ATTENTION AUX CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Marion travaille depuis le 1^{er} septembre 2022 comme secrétaire auprès d'un employeur au Luxembourg. Plusieurs clauses de son contrat de travail l'inquiètent.

Son contrat de travail mentionne d'abord une période d'essai de 8 mois et Marion trouve que c'est un peu long. Elle se demande jusque quand elle devra réellement patienter avant de savoir si son contrat est définitif, d'autant plus qu'en raison d'un accident de la route, elle a en début de contrat été incapable de travailler pour cause de maladie pendant 1 mois.

En ce qui concerne sa mission de secrétaire, le contrat précise que cette mission n'empêche pas à une évolution de sa fonction dans l'entreprise en fonction de ses capacités. Elle se demande quel changement cela pourrait signifier pour elle.

Quant à son salaire, son contrat de travail ne mentionne aucunement l'indexation de son salaire.



1. La période d'essai

Une période d'essai ne peut en principe pas être supérieure à 6 mois.

Il existe cependant deux exceptions à ce principe :

- la période d'essai ne peut pas dépasser 3 mois si le/la salarié(e) n'a pas un niveau de formation atteignant celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP – actuel diplôme d'aptitude professionnelle DAP) ;
- la période d'essai peut être portée jusqu'à 12 mois si le salaire mensuel brut accordé au/à la salarié(e) est supérieur ou égal à 4 586,12 € (indice 877,01).

Comme Marion a bien un niveau de formation supérieur au CATP/DAP, la règle du maximum de 3 mois ne joue pas.

La seconde exception ne pourra pas non plus jouer dans le cas de Marion, car elle ne dispose pas d'une rémunération mensuelle aussi élevée.

Même si la période d'essai prévue au contrat excède la limite maximale, elle n'est pas nulle dans son intégralité. Seule la durée excessive est à réduire.

Dans le cas de Marion, la durée de la période d'essai de 8 mois sera donc diminuée à 6 mois.

Or, à cause de sa maladie, Marion a été absente de son travail, pendant 1 mois. Dans un tel cas, la loi prévoit une prolongation de la période d'essai d'une durée identique à celle de l'interruption du travail, mais avec un maximum d'un mois.

Marion doit donc compter avec une période d'essai totale de 7 mois.

Au cours de la période d'essai, la loi veut qu'un contrat de travail puisse être résilié sans motif spécifique et avec un préavis moindre comparé au contrat sans période d'essai ou au contrat dont la période d'essai est achevée.

Étant donné que ce délai de préavis est fonction de la durée de la période d'essai sans compter le mois de prolongation, celui-ci est dans le cas de Marion de 24 jours de calendrier.

En effet, si la période d'essai est libellée en mois, comme c'est le cas ici pour Marion, il y a 4 jours de préavis à observer par mois d'essai .

Ce préavis doit se terminer au plus tard le dernier jour de l'essai.

Il ne peut en aucun cas se prolonger au-delà de l'échéance de l'essai sous peine d'une requalification du contrat en contrat définitif.

Dans le cas de Marion, le contrat ayant débuté le 1^{er} septembre 2022, la période d'essai prolongée de 7 mois s'achèvera donc le 31 mars 2023. Au plus tard 24 jours avant cette date, donc au plus tard le 7 mars 2023, le contrat de Marion pourra être valablement résilié au cours de sa période d'essai.

Et cela vaudra aussi bien pour le cas où Marion voudra démissionner au cours de la période d'essai qu'au cas où son employeur voudra résilier le contrat à l'essai.

Précisons encore à Marion que les parties au contrat peuvent aussi décider par avenant au contrat de travail, avant cette date clé, de mettre un terme à l'essai et de considérer le contrat comme définitif, si elles le souhaitent toutes les deux.

Pour aller plus loin dans les explications : cliquer ICI

2. La clause de flexibilité entourant la mission de Marion

Ce type de clause est fréquemment insérée dans les contrats de travail. Elles ne doivent néanmoins pas être lues comme permettant unilatéralement à l'employeur de rétrograder sans motif valable un/une salarié(e).

Marion pourra ainsi se voir confier des missions ou tâches différentes de sa fonction de secrétaire. Celles-ci ne doivent pas être moins intéressantes, gratifiantes ou impliquer un niveau de responsabilité moindre. Sinon, elles pourraient impliquer une modification essentielle de son contrat de travail qui lui serait défavorable.

Marion sera en droit de refuser toute modification de ses tâches qui lui serait défavorable ou lui porterait préjudice. Son employeur ne pourra pas lui imposer de tel changement sans respecter la procédure légale de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Pour aller plus loin dans les explications : cliquer ICI

3. Quant à la non indexation de sa rémunération

En vertu de l'article L. 223-1 du Code du travail, tout salaire est obligatoirement indexé et doit être augmenté en fonction de l'évolution de l'indice du coût de la vie. Cela est donc le cas ici, même en l'absence d'une clause le précisant textuellement.

Si l'employeur de Marion ne respecte pas cette règle et ne lui accorde pas le bénéfice de l'indexation, Marion pourra, si

nécessaire, et après avoir mis son employeur en demeure, agir en justice et réclamer les arriérés de salaire correspondants.

Son employeur s'expose en outre au paiement d'une amende de 251 à 25 000 euros qui, en cas de récidive dans le délai de deux ans, peut être portée au double du maximum.

Pour aller plus loin dans les explications : cliquer ICI