



Legal breakfast

Le contrat de travail

14 janvier 2019



Si la rédaction de ce document a été faite avec le plus grand soin, la clc ne prétend pas qu'il soit exhaustif. En aucun cas, la responsabilité de la clc ne saurait être engagée concernant les erreurs éventuelles qu'il pourrait contenir. Ce document doit être lu au regard des textes applicables au moment de sa rédaction. En aucun cas, la communication de ce document ne saurait être considérée comme une consultation juridique au sens de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, et ne saurait engager la responsabilité de la clc, respectivement de son personnel, à ce titre. Pour tout autre activité, la clc invite cordialement ses membres à s'adresser à un avocat inscrit à l'Ordre des avocats de Luxembourg pour être assisté, conseillé, respectivement représenté dans ses démarches juridiques.

Programme

- Mot de bienvenue: pourquoi le Legal breakfast?
- Introduction au contrat de travail: CDD ou CDI? temps complet ou temps partiel? Écrit ou oral?
- Focus sur les clauses :
 - Liberté contractuelle
 - Légalement obligatoires
 - Légalement obligatoires mais optionnelles
 - Légalement facultatives
 - Légalement facultatives mais indispensables

- **Forme du contrat de travail**

Le contrat de travail doit être établi : au plus tard au moment de l'**entrée en service** du salarié et en **double exemplaire**, dont l'un est conservé par l'employeur et l'autre remis au salarié.

Par **écrit**! un contrat de travail conclu **oralement** est obligatoirement conclu pour une période indéterminée. En cas de litige, il appartient au salarié de rapporter la preuve de son existence.

- **Mentions obligatoires dans tout contrat de travail**

l'**identité des parties** qui concluent le contrat (noms, adresses).

la **date de l'entrée en service effective** du salarié.

Pour l'embauche d'un ressortissant de pays tiers, la **date** d'entrée en service peut être indiquée de manière **conditionnelle**, par exemple :

"le salarié entre au service de l'employeur à la date d'obtention de son **autorisation de travail** et, en tout état de cause, au plus tôt le jj/mm/aaaa", ou encore ;

"le présent contrat sera effectif à la condition que le salarié obtienne son autorisation de travail dans un délai de 6 mois courant."

le **lieu de travail** : si le salarié ne peut être affecté à un lieu de travail fixe ou prédominant, il doit être expressément mentionné que celui-ci sera occupé à divers endroits et/ou à l'étranger ;

le **siège de l'entreprise** ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;

la **nature de l'emploi** occupé, et le cas échéant, la description des fonctions et des tâches assignées au salarié au moment de son engagement;

la **durée de travail** journalière ou hebdomadaire normale du travailleur salarié ;

l'**horaire** normal de travail ;

la rémunération de base et l'indice en vigueur à la signature du contrat, ainsi que **les compléments éventuels de salaires (gratification, 13ème mois, ...)**. **La valeur d'une rémunération en nature (p.ex. repas, logement) doit être mentionnée de façon précise pour pouvoir être déduite du salaire ;**

la **durée du congé annuel payé** ;

la **durée des délais de préavis** à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat.

- **Mentions obligatoires optionnelles dans tout contrat de travail**

la durée de la période d'essai ;

la référence aux conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ;

l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles ;

les clauses complémentaires ou dérogoires à la loi. Ces clauses doivent être favorables au salarié. Dans le cas contraire, elles sont réputées nulles et ne produisent aucun effet.

- **Cas de recours au CDD**

Le CDD doit être conclu pour l'exécution d'une **tâche précise et non durable**.

Il ne peut être conclu qu'à **titre exceptionnel** pour répondre à des besoins de main d'œuvre ne découlant pas de l'**activité normale et permanente** de l'entreprise.

Il est également possible de recourir de façon généralisée aux CDD dans certains **secteurs d'activité spécifiques** en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire des emplois.

Exemples de tâches spécifiques et non durables

Sont notamment considérées comme des tâches précises et non durables :

- le remplacement d'un salarié temporairement absent ou d'un poste temporairement vacant ;
- les emplois saisonniers ;
- les tâches occasionnelles et ponctuelles ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise ;
- les travaux précis et non durables devant être réalisés en cas d'accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise ;
- les travaux urgents nécessaires pour prévenir tout préjudice à l'entreprise ;
- les emplois assignés à des demandeurs d'emploi, dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion ;
- les emplois destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- les emplois pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.;
- les contrats conclus par les intermittents du spectacle ;
- les contrats conclus entre un employeur et un étudiant / élève.



Le CDD conclu pour gérer l'activité permanente de l'entreprise risque d'être requalifié en CDI.

Secteurs d'activité dans lesquels le recours au CDD est facilité

En dehors de tâches spécifiques et non durables, il est possible de recourir au CDD dans les secteurs et professions suivants :

- secteur de l'audiovisuel, de la production audiovisuelle, cinématographique, artistique et phonographique :
 - annonceurs-présentateurs de radio et de télévision ; rédacteurs-programmateurs de radio et de télévision ; animateurs de radio et de télévision ; producteurs, réalisateurs, régisseurs ; reporters-cameramen de radio et de télévision ; auteurs, compositeurs, interprètes, acteurs et figurants, musiciens, artistes de spectacle, mannequins ; metteurs en scène, producteurs, réalisateurs ; scriptes, assistants de production ; cameramen, reporters-photographes ; décorateurs, maquilleurs, habilleurs, régisseurs, monteurs ; opérateurs du son, de l'éclairage et de la vision.
- secteur bancaire :
 - spécialités du private banking ;
 - conseillers en investissement et gestionnaires de portefeuille ;
 - spécialistes responsables pour swaps, options, futures et accords sur le taux des contrats à terme ;
 - spécialistes responsables pour acquisitions et fusions, financement de projets et capital à risque ;
- secteur de la formation et de l'enseignement :
 - emplois de chargé de cours, de chargé de direction et emplois socio-éducatif pour autant que les emplois à pourvoir ne peuvent pas être occupés par du personnel remplissant les conditions d'admission au stage ou de nomination requises à cet effet ;
- sport professionnel :
 - sportifs ;entraîneurs sportifs ;
- bâtiment et travaux publics :
 - salariés recrutés pour les chantiers à l'étranger ;
- activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche ;
- personnel occupé à l'occasion des expositions, foires, salons, congrès ou séminaires ;
- personnel des forains ;
- travailleurs forestiers ;
- enquêteurs occasionnels .



Le contrat de travail

- Des CDD peuvent également être proposés à des salariés détenteurs d'une autorisation de séjour lorsqu'ils prennent un **premier emploi** auprès d'un employeur :
 - du bâtiment et des travaux publics ;
 - de l'hôtellerie ou de la restauration ;
 - de l'agriculture, de l'horticulture ou de la viticulture.

Mentions obligatoires spécifiques au CDD

Outre les mentions obligatoires dans tout contrat de travail, le **CDD** doit obligatoirement indiquer :

- **l'objet** pour lequel le contrat a été conclu ;
- la **date d'échéance** du contrat ;
- le nom du salarié absent, si le contrat est conclu pour le remplacement de celui-ci ;
- le cas échéant, une clause de renouvellement.
- **Durée**
 - La durée maximale d'un CDD est de **24 mois, renouvellements compris**.
 - Si la durée maximale du contrat n'est pas respectée, le contrat est considéré comme un CDI.
 - La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat.
 - **Exceptions :**
 - la durée d'un contrat à caractère saisonnier ne peut excéder **10 mois** renouvellements compris, sur une période de 12 mois ;
 - la durée d'un CDD conclu entre un centre de recherche public et un **chercheur** ne peut excéder **60 mois**, renouvellements compris.
- **Echéance**

Le CDD doit en principe comporter une **échéance fixée avec précision**. Il peut néanmoins prévoir une **échéance conditionnelle** :

- s'il est conclu pour remplacer :
 - un salarié temporairement absent ;
 - un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre qu'une grève ;
 - un salarié sous CDI dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service du travailleur salarié appelé à le remplacer.
- s'il porte sur un emploi saisonnier ;
- s'il porte sur un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir à un CDI en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Dans ces différents cas, le contrat doit être conclu pour une période minimale et prend fin lors du retour du salarié absent ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.



Remplacement de congé parental : le CDD du salarié embauché afin de remplacer un salarié en congé parental :

- peut commencer au maximum 3 mois avant le départ en congé parental et doit se terminer au plus tard 3 mois après la fin du congé parental du salarié remplacé ;
- peut débuter au plus tôt 3 mois avant la date du début du congé maternité et prendre fin au plus tard 3 mois après la fin du congé parental, dans le cas où le salarié remplacé bénéficie d'un congé parental consécutif à un congé maternité.
- Enfin, le CDD envisagé pour remplacer un salarié absent pour congé parental ou maternité peut être conclu pour occuper un poste différent

Si les conditions relatives à l'indication du terme du contrat ne sont pas respectées, le contrat est considéré comme un CDI.



ENTREPRISE
SOCIALEMENT
RESPONSABLE

Le contrat de travail

Application pratique:



ENTREPRISE
SOCIALEMENT
RESPONSABLE



clc
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg



www.clc.lu



info@clc.lu



www.facebook.com/clcLuxembourg



+352 439 444-1



[clc-confederation luxembourgeoise du commerce](https://www.linkedin.com/company/clc-confederation-luxembourgeoise-du-commerce)