

CONTRAT DE TRAVAIL - GUIDE D'UTILISATION



DAACHVERBAND VUN
DE LËTZEBUERGER
JUGENDSTRUKTUREN

Version du 10 juillet 2017

Le présent document a été réalisé sur la base des sources suivantes:

Putz, J-L, « Comprendre et appliquer le droit du travail », 3^e édition, Larcier, 2016-2017

Guide d'utilisation

Il y a quatre modèles de contrat différents à votre disposition: le CDI à temps plein, le CDI à temps partiel, le CDD à temps partiel et le CDD à temps plein.

Seuls les articles 4 et 6 changent selon les modèles. Les autres articles restent identiques.

Il faut savoir qu'un contrat est régi par le principe de la liberté contractuelle, ce qui signifie qu'un contrat peut normalement faire l'objet de négociations entre l'employeur et le salarié. Toutefois, certaines clauses doivent d'après l'article L. 121-4(2) du Code de Travail luxembourgeois figurer **obligatoirement** dans le contrat:

1. Il faut identifier les parties, en d'autres mots, le nom et l'adresse de l'employeur et du salarié doivent être indiqués (indiqués sur la première page de nos modèles de contrat)
2. Il faut indiquer la date à laquelle le salarié commence à travailler pour l'employeur. (Article 1 dans nos modèles de contrat). Si la date n'est pas incluse, c'est la date de la signature du contrat qui est pris en compte
3. Il faut indiquer le lieu de travail (Article 3 dans nos modèles de contrat)
4. Il faut indiquer l'emploi occupé par le salarié (Article 2 dans nos modèles de contrat). Quant à la description de la fonction, elle est fortement souhaitée mais non obligatoire.
5. Il faut indiquer la durée de travail par jour ou la durée normale du contrat pour une semaine. (Article 4 dans nos modèles de contrat)
6. Il faut aussi indiquer l'horaire normal du travail. Pour des raisons de clarté et de simplicité nous avons choisi d'inclure dans l'Article 5 de nos modèles de contrat, la possibilité d'indiquer les heures effectuées par le salarié pour les différents jours de la semaine. Ces heures sont indiquées pour avoir une idée du régime d'horaire de travail normal du salarié. Mais rien n'empêche l'employeur de modifier ces heures en fonction des besoins de son ASBL. Pour plus d'informations et d'autres alternatives à votre disposition, veuillez- regarder sous l'article 5 ci-dessous.
7. Il faut indiquer le salaire de base en chiffres. (Article 7 dans nos modèles de contrat)
8. Il faut indiquer la durée du congé. Une référence aux dispositions législatives est ici suffisante.
9. Il faut indiquer la durée des délais de préavis. Une référence aux dispositions législatives est ici suffisante.
10. Il faut indiquer la durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue, car il faut une clause écrite dans le contrat de travail, sinon la période d'essai n'est pas valable. (Article 8 dans nos modèles de contrat)
11. Il faut indiquer les clauses dérogatoires ou complémentaires convenues par l'employeur et le salarié lorsqu'il y en a.

Que faut-il inclure et de quoi faut-il tenir compte dans ces articles ?

Article 1. Début du travail

Le salarié entre au service de l'employeur avec effet au _____

→ Insérer la date à laquelle vous souhaiteriez que le contrat soit valable.

Article 2. Objet

Le salarié est occupé en tant que _____

→ Insérez ici la fonction du salarié.

Le salarié assure notamment les tâches suivantes :

(Description exacte de la tâche précise et non durable)

→ Décrivez ici les tâches du salarié, celles qu'il recevra en principe.

L'employeur se réserve le droit d'affecter le salarié à tout moment temporairement ou définitivement à un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes si l'intérêt de l'ASBL le requiert

→ Attention, le salarié est d'accord ici et sait que l'employeur a la possibilité de lui donner pendant un certain temps ou définitivement un autre travail à conditions que ce travail est toujours en rapport avec les qualifications et compétences du salarié.

Le salarié déclare ne pas s'opposer à une mise à disposition temporaire à une entreprise tierce au sens des articles L.132.1 et suivants du Code du Travail.

→ Une fois le contrat signé, le salarié est d'accord et sait que l'employeur pourra lui demander de travailler pendant un certain temps pour une autre ASBL ou entreprise.

Article 3. Lieu de travail

Le lieu de travail est situé à _____

→ Insérer ici le principal lieu de travail.

L'employeur se réserve le droit de muter le salarié à titre temporaire ou définitif à tout autre lieu de travail si l'intérêt de l'ASBL le requiert.

- Le salarié est d'accord et sait que l'employeur peut lui demander pendant un certain temps ou définitivement de travailler à un autre lieu de travail que celui convenu dans le contrat.

Le salarié marque son accord avec une mutation ou un détachement à l'étranger.

- Le salarié est d'accord et sait que son employeur peut lui demander d'aller travailler à l'étranger aussi.

Article 4. Durée de travail

Pour un CDD ou CDI à temps partiel

Les parties conviennent d'un horaire à temps partiel à raison de _____ heures par semaine/ mois. ¹

- Insérez ici les heures de travail convenues par semaine ou par mois en fonction de votre préférence.

Pour un CDD ou CDI à temps plein

La durée de travail moyenne est la durée ordinaire appliquée au sein de l'ASBL, soit _____ heures par semaine.

- Insérez la durée qui est respectée dans votre ASBL.

Article 5. Horaire de travail

L'horaire normal du travail applicable au sein de l'ASBL est le suivant :

Lundi :	de _____ à _____ heures et de _____ à _____ heures
Mardi :	de _____ à _____ heures et de _____ à _____ heures
Mercredi :	de _____ à _____ heures et de _____ à _____ heures
Jeudi :	de _____ à _____ heures et de _____ à _____ heures
Vendredi :	de _____ à _____ heures et de _____ à _____ heures
Samedi :	de _____ à _____ heures et de _____ à _____ heures
Dimanche :	de _____ à _____ heures et de _____ à _____ heures

- Comme indiqué précédemment les heures qui figureront dans cette clause sont données à titre informatif et constituent le régime d'horaire généralement appliqué.

L'employeur se réserve le droit de modifier à tout moment temporairement ou définitivement l'horaire de travail si l'intérêt de l'ASBL le requiert.

- Cette phrase signifie que les heures indiquées ci-dessus peuvent être modifiées selon le besoin par l'employeur. Le salarié en signant le contrat montre qu'il est d'accord à venir travailler pendant d'autres heures et jours que ceux indiqués dans ce contrat, lorsque cela s'avère nécessaire pour l'ASBL.

Une autre alternative serait pour cet Article 5 :

L'horaire de travail applicable au sein de l'asbl est de _____ à _____ heures et de _____ à _____ heures. L'employeur se réserve le droit de modifier à tout moment temporairement ou définitivement l'horaire de travail si l'intérêt de l'ASBL le requiert.

- Vous pourrez ici insérer vos heures d'ouverture de l'asbl.

Une deuxième alternative serait pour cet Article 5 :

L'horaire de travail sera fixé suivant un plan de travail qui sera porté à la connaissance du salarié par envoi postal/email/affichage/... au plus tard 5 jours avant le début de chaque période de référence. L'employeur se réserve le droit de modifier à tout moment temporairement ou définitivement l'horaire de travail si l'intérêt de l'ASBL le requiert.

- Il faut veiller ici à bien indiquer la méthode choisie pour communiquer le plan de travail à ses salariés.

Article 6. Durée du contrat

Pour un CDD :

- a) Le présent contrat est conclu pour une durée précise et expire le _____ de plein droit et sans préavis.

- Prenez cette option a) lorsque vous avez une date concrète à laquelle vous souhaitez que le contrat prend fin.

- b) Le présent contrat est conclu pour une durée imprécise.

La durée minimale du contrat de travail est de _____ jours/semaines/mois¹.

Nom du salarié absent remplacé _____

Le présent contrat a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent remplacé.

- Prenez cette option b) lorsque le salarié en CDD intervient pour remplacer un autre salarié de votre ASBL.
- A cause de la dernière phrase incluse dans ce paragraphe (*mise en italique*), le contrat prend automatiquement fin, lorsque le salarié qui a été remplacé revient au travail.

Pour un CDI :

Le présent contrat est conclu à durée indéterminée. Chaque partie est en droit de résilier le contrat de travail en respectant le préavis légal. Les délais de préavis sont fixés au moment de la signature du présent contrat par les articles L.124-3 et L.124-4 du Code du Travail. Chaque partie pourra résilier le contrat avec effet immédiat pour faute grave conformément à l'article L.124-10 du Code du Travail.

→ Voir les tableaux sous l'article 10 en ce qui concerne les délais de préavis légaux.

Article 7. Salaire

A la date de l'engagement, le salarié sera classé dans la carrière _____² d'après le « Tableau des carrières » et rémunéré en tant que _____² d'après la « Grille des rémunérations » de la convention collective de travail pour le secteur d'aide et de soins et pour le secteur social actuellement en vigueur (ci-après « CCT SAS »).

→ Insérez la classe du salarié et insérez ensuite aussi la classe à prendre en compte dans la « Grille des rémunérations » pour faire le calcul du salaire.

Le salaire initial brut est fixé, conformément aux dispositions de CCT SAS actuellement en vigueur, à _____ EUR par mois.

→ Il faut ici indiquer obligatoirement le salaire mensuel brut du salarié en chiffres.

Article 8. Période d'essai

Le(s)___ semaines/mois ¹ après le commencement du travail sont à considérer comme période d'essai et sont régi(e)s par l'article L.121-5 du Code du travail.

→ La durée minimale est de deux semaines. (L. 121-5 (2) al.1). Le maximum en principe est de 6 mois, mais peut-être prolongé à 12 mois lorsque le salaire du salarié atteint ou dépasse le seuil de 535,99 €, indice 100, p. ex 4.154,83 € à l'indice 775,17 au 01.01.2014) (Article 4 RGD 11.07.1989)

Pendant les deux premières semaines, le contrat ne peut être résilié par les deux parties, sauf pour faute grave conformément à l'article L.124-10 du Code du Travail. Le contrat est à considérer comme définitif si avant l'expiration de la période ainsi convenue aucune des deux parties ne l'a dénoncé par lettre recommandée en respectant le préavis légal prévu par le Code du Travail.

→ Le préavis légal en cas de résiliation durant la période d'essai est le même pour l'employeur et le salarié. (L.121-5 (4)). Il dépend de la durée totale de la période

d'essai fixée dans le contrat. Il faut faire attention car la résiliation doit intervenir avant la fin de la période d'essai en respectant aussi qu'il reste une durée égale au délai de préavis légal jusqu'à la fin de la période d'essai. En d'autres mots, si le contrat avec une période d'essai de 6 mois prend effet le 1^{er} janvier, on peut résilier le contrat jusqu'au 5 juin, car il faut absolument qu'il reste encore 24 jours, la durée légale de préavis correspondant avant la date de la fin de la période d'essai, le 31 juin.

- Voici un tableau avec les préavis, pris du livre de Jean-Luc Putz, « Comprendre et appliquer le droit du travail », 3^e édition, 2016-2017 p. 431

Durée de la période d'essai	Durée du préavis
2 semaines	(2 jours)
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
1 mois	15 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 mois	1 mois
9 mois	1 mois
10 mois	1 mois
11 mois	1 mois
12 mois	1 mois

Article 9. Congé annuel

Le congé annuel est de _____ jours par an. Les modalités d'application du congé sont régies par le Code du Travail et par les dispositions de la CCT SAS, en vigueur au moment de la signature du contrat.

- Le minimum fixé par le Code de Travail L.233-4 al.1) est égal à 25 jours ouvrables de congé au cours d'une année. Les conventions collectives peuvent accorder plus de jours en fonction de l'âge ou de l'ancienneté, ce qui a été faite dans la CCT SAS et il faut donc voir l'article 16 de la CCT SAS.

→ Article 16 de la CCT SAS :

- 29 jours pour tous
- 31 jours à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le salarié fête ses 50 ans
- 32 jours à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le salarié fête ses 55 ans

Article 10. Délais à respecter en cas de rupture du contrat avec préavis

La durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail est réglée par les articles L. 124-3 et L. 124-4. du Code du Travail et par l'article 6 de la CCT SAS.

- Le délai est différent en fonction de l'ancienneté du salarié, ancienneté qui est prise en compte au moment du licenciement et non celle à l'expiration du préavis (prise pour définir l'indemnité de départ)
- Tableau repris du livre de Jean-Luc Putz, « Comprendre et appliquer le droit du travail », 3^e édition, 2016-2017, p. 330, appliquant les articles du Code du Travail et correspondant aussi à l'article 6 de la CCT SAS. Ce tableau indique la durée du préavis que l'employeur doit respecter. Inversement, lorsque le salarié veut résilier le contrat avec préavis il ne doit respecter qu'un préavis égal à la moitié de celui que doit respecter l'employeur. Donc avec une ancienneté de 3 ans, le salarié doit respecter un délai d'1 mois.

Ancienneté	Délai de préavis
<5 ans	2 mois
≥ 5 ans et < 10 ans	4 mois
≥ 10 ans	6 mois

- Lorsque le licenciement se fait avant le 15^e jour du mois X, le délai de préavis commence le 15^e jour du mois X.
- Lorsque le licenciement se fait après le 14^e jour du mois X, le délai de préavis commence le 1^{er} jour du mois suivant, le mois Y.
- D'après l'article 6 de la CCT SAS, un entretien préalable organisé par l'employeur doit avoir lieu avant tout licenciement.

Important :

Ceci ne vaut uniquement pour les employeurs qui occupent moins de 20 salariés.

Ils peuvent prolonger le préavis légal ceci en remplaçant l'indemnité de départ par un délai de préavis supplémentaire.

Ceci n'est utile que lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 5 ans, car avec une ancienneté de moins de 5 ans, un salarié n'a pas droit à une indemnité de départ.

Pour utiliser cette option, l'employeur doit signaler cette volonté clairement dans la lettre de licenciement.

Le tableau avec les délais respectifs est repris aussi du livre de Jean-Luc Putz, « Comprendre et appliquer le droit du travail », 3^e édition, 2016-2017, p. 331 :

Ancienneté	Préavis ordinaire		Indemnité de départ		Préavis prolongé
< 5 ans	2 mois	+	0 mois	>	—
≥ 5 ans	4 mois	+	1 mois	>	5 mois
≥ 10 ans	6 mois	+	2 mois	>	8 mois
≥ 15 ans	6 mois	+	3 mois	>	9 mois
≥ 20 ans	6 mois	+	6 mois	>	12 mois
≥ 25 ans	6 mois	+	9 mois	>	15 mois
≥ 30 ans	6 mois	+	12 mois	>	18 mois

Article 11. Obligation en cas de maladie

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident s'oblige, le jour même de l'empêchement, d'en avertir l'employeur le plus tôt possible. Au plus tard le troisième jour de la maladie, l'employeur devra être en possession d'un certificat médical en bonne et due forme, la simple remise à la poste le troisième jour n'étant pas suffisante. Ces obligations devront être respectées pour chaque prolongation de l'incapacité de travail.

- Le salarié est d'accord d'avertir le plus tôt possible l'employeur lorsqu'il est malade et il est informé que l'employeur doit déjà avoir le 3^e jour un certificat médical dans les mains.

Article 12. Clause d'exclusivité

Le salarié s'engage à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité professionnelle exclusivement au service de l'employeur, ceci non seulement dans le ressort spécial qui lui est assigné.

- Le salarié est d'accord de travailler exclusivement pour l'ASBL et de n'accepter aucune autre offre de travail.

Article 13. Clause de confidentialité

Le salarié s'engage à ne pas divulguer à des personnes non autorisées, ni à utiliser à son propre profit ni à celui d'un tiers, tous renseignements verbaux et écrits à caractère confidentiel et concernant les activités de l'employeur. Cette obligation au secret restera pleinement en vigueur après la fin du contrat de travail.

- Le salarié est d'accord à ne jamais utiliser ou partager des informations confidentielles à propos de tout ce qui a un lien avec l'ASBL, ceci même après avoir arrêté à travailler pour l'ASBL.

Article 14. Protection des données

L'employeur informe le salarié qu'en vue de l'exécution du présent contrat, de la détermination du salaire à verser et du respect de ses obligations légales, il traite notamment les données suivantes concernant le salarié : le nom, l'adresse, la matricule de sécurité sociale, la date de naissance, les documents remis lors de l'embauche (p.ex. curriculum vitae), salaire, les preuves de paiement, les heures de travail prestées, l'échange de correspondance entre parties ainsi que d'autres documents ayant trait à la relation de travail (p.ex. certificats médicaux, demandes de congé, etc.) Les données ne seront communiquées à aucun tiers, à l'exception des administrations publiques (sécurité sociale et administration des contributions) ainsi qu'à notre fiduciaire/comptable_____.

- Le salarié est informé ici que l'employeur protège les données fournis par le salarié mentionnées dans l'article et ne les communique à personne, sauf aux administrations publiques et au fiduciaire, comptable.

Les données seront conservées durant ____ après la fin des relations du travail. Le salarié dispose d'un droit d'accès à ses données, ainsi que d'un droit de rectification en cas d'erreur matérielle.

- Il faut insérer ici 10 ans, car les données sont obligatoirement conservées pendant 10 ans et le salarié a droit de voir ses données et pourra les modifier si elles ne sont pas correctes.

Important aussi à la fin du contrat

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par le présent contrat, les parties soussignées se réfèrent au Code du Travail et à la CCT SAS.

- Le Code du Travail et la CCT SAS s'appliquent pour l'intégralité de ce contrat et aussi en ce qui concerne les modalités détaillées non indiquées dans ce contrat.