**Modèle 2 - Contrat de travail à durée déterminée**

Mise à jour : 07.11.2024

DOCUMENT DE TRAVAIL SANS VALEUR CONTRACTUELLE

EXPLICATIONS POUR LE REDACTEUR :

* EN JAUNE : LES MENTIONS A COMPLETER
* EN ITALIQUES : LES CLAUSES FACULTATIVES
* ENTRE CROCHET EN ORANGE : LES OPTIONS POUR LA REDACTION
* ENTRE CROCHET EN NOIR : LES PRECISIONS POUR LA REDACTION

**N.B.** Les dispositions ci-dessus sont sans préjudice des dispositions plus spécifiques prévues par une convention collective de travail applicable le cas échéant.

Lien utile : [https://itm.public.lu](https://itm.public.lu/) (> Conditions de travail > Conventions collectives)

[Conventions collectives - Conditions de travail - Inspection du travail et des mines - Luxembourg (public.lu)](https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/convention-collectives.html)

Contrat de travail à durée déterminée

**Entre :**

**[Monsieur/Madame/la société] XXX**

demeurant/établie à XXX

inscrit(e) au registre du commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro XXX

ci-après désigné « l’employeur »,

**d’une part**

**Et**

**[Monsieur/Madame] XXX**

né(e) le XXX

à XXX

demeurant à XXX

ci-après désigné « le salarié »,

**d’autre part,**

l’employeur et le salarié étant ensemble désignés par « les parties »,

**est conclu le présent contrat de travail au sens de l’article L. 121-1 du Code du travail.**

# Objet et durée du contrat

## Explication de la durée déterminée

La durée déterminée du présent contrat est justifiée car ce contrat a pour objet l’exécution d’une tâche précise et non-durable comme ci-après détaillé, et qu’il n’a pas pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’employeur.

**[IL FAUT PRECISER L’OBJET DU CONTRAT]**

**[EXEMPLES DE CLAUSES]**

[remplacement d’un salarié absent]

Le présent contrat est conclu en raison de l’absence temporaire de Madame /Monsieur XXX pour cause de XXX [maladie / congé parental / autre].

Le présent contrat commence le XXX et se termine avec le retour de ce dernier/cette dernière. Etant donné que l’absence prévue durera au moins XXX [jours/semaines/mois], les parties conviennent d’une durée minimale de XXX [jours/semaines/mois].

[exécution d’une tâche occasionnelle et ponctuelle]

Le contrat de travail a pour objet l’exécution de la tâche occasionnelle et ponctuelle suivante : XXX

En raison de son objet, le présent contrat commence le XXX et se termine le XXX.

[surcroît d’activité]

Le contrat de travail pour objet de faire face à un surcroît exceptionnel et temporaire d’activité en raison de XXX [APPORTER LES PRECISIONS UTILES LIEES PAR EXEMPLES : AU démarrage de l’entreprise ; A l’extension de l’entreprise dans le domaine de xxx, ETC].

En raison de son objet, le présent contrat commence le XXX et se termine le XXX.

[travaux urgents]

Le contrat de travail a pour objet les travaux urgents suivants en vue de prévenir les accident XXX [APPORTER LES PRECISIONS UTILES LIEES PAR EXEMPLES : réparer les insuffisances de matériel / organiser des mesures de sauvetage des installations/bâtiments/ énumérer la liste des travaux].

En raison de son objet, le présent contrat commence le XXX et se termine le XXX.

[complément de formation professionnelle]

Le contrat de travail a pour objet d’assurer un complément de formation professionnelle au salarié qui souhaite entrer dans l’apprentissage de la profession à partir du XXX.

En raison de son objet, le présent contrat commence le XXX et se termine le XXX.

**est conclu le présent contrat de travail au sens de l’article L.121-1 du Code du travail.**

## Description de poste

Le salarié est engagé en tant que : XXX

Cette fonction comporte la réalisation des tâches suivantes [description des tâches précises] : XXX

## Période d’essai [CLAUSE FACULTATIVE]

[NB. La période d’essai ne peut être, ni inférieure à 2 semaines, ni supérieure à ¼ de la durée fixée au CDD ou de la durée minimale pour laquelle il est conclu (art. L. 122-11 du code du travail)]

Le(s) XXX [semaines/mois] après le commencement du travail sont à considérer comme période d’essai régie par les dispositions légales afférentes, et en particulier par les articles L. 122-11 et 121-5 du code du travail.

Le cadre légal applicable à cette période comprend les points suivants :

* pendant les deux premières semaines à l’essai, le contrat ne peut être résilié par les deux parties, sauf pour motif grave ;
* 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 de XXX [jours/mois] ;
* en cas de suspension de l’exécution du contrat pendant la période d’essai, la période d’essai est prolongée d’une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation ne puisse excéder un mois.

À l’expiration de la période d’essai, le salarié ayant une ancienneté d’au moins 6 mois auprès de l’employeur peut demander de convertir son contrat en CDI suivant les modalités fixées par l’article L.122-10*bis* du code du travail.

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Les dispositions ci-dessus sont sans préjudice des dispositions plus spécifiques prévues par la convention collective de travail applicable [PRECISER].

## Renouvellement du contrat

En cas de nécessité, le présent contrat pourra être renouvelé deux fois sans que sa durée totale, renouvellement(s) compris, ne puisse excéder 24 mois.

Les condition du renouvellement feront l’objet d’un avenant qui devra être signé entre les Parties avant l’expiration du contrat initial.

# Lieu de travail

## Principe applicable

[LIEU DE TRAVAIL FIXE]

Le lieu de travail principal est situé à XXX.

[LIEU DE TRAVAIL PREDOMINANT]

En raison de la nature du travail, le salarié est obligé de travailler sur divers chantiers au Luxembourg et à l’étranger.

[PAS DE LIEU DE TRAVAIL FIXE OU PREDOMINANT]

[Option 1] Le salarié sera occupé à divers endroits [PRECISER, AU Luxembourg ; A L’ETRANGER] suivant les instructions de l’employeur [PRECISER]

[Option 2] Le salarié est libre de déterminer son lieu de travail.

## *Modification du lieu de travail en cours de contrat* [CLAUSE OPTIONNELLE]

*L’employeur se réserve le droit de changer de tout temps, à titre temporaire ou définitif, le lieu de travail du salarié, ou le principe de sa détermination, si les besoins de l’entreprise le requièrent.*

*Le salarié ne s’oppose pas à une mutation à l’étranger pour les besoins de l’entreprise.*

# Durée du travail

[[en cas de travail à temps plein]

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

[en cas de travail à temps partiel]

Les parties conviennent d’un horaire à temps partiel de XXX heures par semaine.

La durée de travail est répartie comme suit sur les jours de la semaine : XXX heures le lundi ; XXX heures le mardi ; XXX heures le mercredi ; XXX heures le jeudi ; XXX heures le vendredi ; XXX heures le samedi.

*L’employeur se réserve le droit d’augmenter la durée de travail hebdomadaire et/ou journalière de plus de 20 % dans le contexte d’heures complémentaires à récupérer sur une période de référence légale.*

# Horaire de travail

## Horaire normal

L’horaire normal de travail applicable au sein de l’entreprise est de XXX heures à XXX heures le matin, et de XXX heures à XXX heures l’après-midi.

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

[EN CAS DE plan d’organisation de travail/ art. L. 211-7 du code du travail]

L’horaire de travail sera fixé suivant un plan d’organisation de travail qui sera porté à la connaissance du salarié par affichage (e-mail, [autre]) au moins 5 jours avant le début de chaque période de référence.

## Heures supplémentaires

Le salarié est informé qu’il pourra être amené à prester, à la demande expresse de l’employeur, des heures supplémentaires dans les situations exceptionnelles et conformément à la procédure visée par les articles L. 211-22 à L. 211-26 du code du travail.

La prestation d’heures supplémentaires fait l’objet d’une majoration de la rémunération conformément aux dispositions de l’article L. 211-27 du code du travail.

*Le salarié est informé que les heures supplémentaires qui seraient prestées sans l’accord express de l’employeur ne pourront pas donner lieu à une majoration de la rémunération.*

[EN CAS DE travail à temps partiel]

*Il est convenu que le salarié peut être obligé de prester des heures supplémentaires à concurrence de XXX heures par jour et XXX heures par semaine si l’intérêt de l’entreprise le requiert.*

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Les dispositions ci-dessus sont sans préjudice des dispositions plus spécifiques prévues par la convention collective de travail applicable [PRECISER].

## *Changement d’équipe*

 [SI APPLICABLE IL FAUT PRECISER LES MODALITES]

# Rémunération

## Salaire de base

Le salaire mensuel brut est fixé à XXX euros à l’indice applicable au moment de la signature du contrat de travail (soit indice XXX ).

Le salaire sera payé XXX [à la fin de chaque mois, autre], sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi XXX [par virement bancaire, autre].

## *Compléments de salaire*

Le salarié a droit aux compléments de salaire suivants :

[CLAUSES FACULTATIVES]

***Gratification :*** *Le Salarié pourra recevoir chaque année une gratification pouvant s’élever jusqu’à [un mois de salaire]. Cette gratification est facultative de la part de l’employeur, sans aucune obligation de justification, et ne pourra constituer en aucun cas un droit acquis pour le Salarié, de sorte qu’elle peut même être supprimée.**Conformément à l’article L. 221-1 du Code de travail, les commissions, et la gratification lorsqu’elle est délivrée, seront réglées au plus tard dans les deux mois suivant [soit l’année de service, soit la clôture de l’exercice commercial, soit l’établissement du résultat de l’exercice commercial].*

***Commissions :*** *Le salarié a droit à [X] % sur le montant brut des [ventes, contrats, prestation de service] qu’il a réalisé dans le cadre de son contrat de travail.*

***Véhicule de fonction :*** *Pour la durée de la relation de travail, l’employeur met à la disposition du salarié un véhicule de fonction de la marque [marque du véhicule/modèle]. L’employeur prendra en charge les coûts suivants : [énumération des coûts pris en charge ; taux de leasing, assurances, frais de réparation et de maintenance, carburant]. L'imposition de cet avantage en nature incombe au salarié et sera effectuée par l’employeur dans le cadre du décompte mensuel de salaire. En cas de résiliation du contrat de travail, l’employeur peut réclamer la restitution immédiate du véhicule de fonction.*

[EN CAS DE convention collective]

Le salarié à droit aux compléments de salaires prévus par la Convention collective de travail applicable [PRECISER]

# Congé annuel

Le salarié a droit à XXX jours ouvrables de congé ordinaire de récréation par année calendrier (ou « congé annuel »).

Le salarié a droit à un douzième du congé annuel par mois de travail entier.

Les modalités d’attribution du congé annuel sont définies à l’article L.233-10 du code du travail.

*Le salarié est informé qu’en raison de la spécificité de l’activité de l’employeur, aucun congé ne pourra être accordé pour la période du XXX au XXX.*

[EN CAS DE congés collectifs d’entreprise (hors convention collective)]

Le salarié est informé que l’entreprise fonctionne selon le régime des congés collectifs de l’article L. 233-10 du code du travail (fermeture de l’entreprise lors d’un congé annuel).

La période de congé collectif est fixée d’un commun accord entre l’employeur et [PRECISER : les salariés ou la délégation du personnel].

La période de congé collectif est notifiée au salarié au plus tard au courant du 1er trimestre l’année de référence.

[EN CAS DE convention collective]

Le salarié à droit au nombre de jours de congé fixés par la convention collective, correspondant au moment de la signature du contrat à XXX jours par année calendrier.

# Protection des données à caractère personnel

[EXEMPLE DE CLAUSE A ADAPTER EN FONCTION DU TRAITEMENT REALISE]

L’employeur s’engage à traiter les données à caractère personnel du salarié (ou « données personnelles ») de manière à lui garantir le respect de sa vie privé et en conformité avec le Règlement général sur la protection des données (ci-après « RGPD ») et le cadre légal en vigueur.

Le traitement des données personnelles du salarié est effectué par l’employeur en tant que responsable du traitement, soit parce qu’il est nécessaire pour l’exécution du contrat de travail (article 6 (1) b) du RGPD), soit pour respecter une obligation légale à laquelle il est soumis (article 6 (1) c) du RGPD).

L’employeur se réserve aussi le droit de collecter des données personnelles du salarié à des fins d’intérêts légitimes (article 6 (1) f) du RGPD) que ce soit que pour assurer la sécurité des personnes et des biens, ou pour traiter des données liées à l’image du salarié.

En cas de traitement de données personnelles à des fins de surveillance, les articles L. 261-1 et L. 261-2 du code du travail seront applicables.

Les catégories de données personnelles qui font l’objet d’un traitement sont : les nom(s), prénom(s), adresse, le n° de matricule de sécurité sociale, la date de naissance, le curriculum vitae, les données communiquées dans les documents remis lors de l’embauche, le présent contrat de travail et ses avenants éventuels, les horaires de travail prestés, les fiches de salaire et les preuves de paiement, les certificats médicaux ainsi que les données utiles pour la relation de travail.

Le salarié est informé que des données personnelles seront communiquées par l’employeur à des tiers, tels que des administrations publiques (sécurité sociale, administration des contributions) et la fiduciaire pour le calcul de la rémunération.

L’employeur s’engage à ne conserver les données personnelles que pour la durée nécessaire à la réalisation de la finalité de la collecte. Après la fin de la relation de travail, un archivage intermédiaire sera réalisé pour la durée de la prescription applicable de 10 années ; cependant certaines données pourront être conservées pour des besoins de certification au bénéfice du salarié.

Le salarié dispose d’un droit à l’information, d’un droit de rectifier ses données personnelles, et il peut exiger l’effacement de données (ou « droit à l’oubli ») pour autant que des contraintes et obligations légales applicables à l’employeur ne s’y opposent pas.

Le salarié dispose du droit d’introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données (ou « CNPD ») s’il s’estime victime d’une violation concernant le traitement de ses données personnelles.

# Résiliation du contrat

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

Par exception à ce principe, le présent contrat de travail à durée déterminée peut être résilié avant l’échéance du terme :

* soit d’un commun accord, conformément à l’article L.124-13 du code du travail ;
* soit avec effet immédiat pour motif grave conformément à l’article L. 124-10 du code du travail ;
* [SI UNE PERIODE D’ESSAI EST PREVUE] soit avec préavis au cours de la période d’essai conformément à l’article L. 122-11 du code du travail ;

Un recours peut être introduit à l’encontre de la résiliation du contrat de travail :

* par le salarié, conformément aux dispositions de l’article L.124-11 du code du travail ;
* par l’employeur conformément aux dispositions de l’article L.124-6 du code du travail.

Le salarié peut, dans les cas où des dispositions législatives particulières le prévoient, introduire un recours en nullité dans les formes et les délais alors prévus.

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Les dispositions ci-dessus sont sans préjudice des dispositions plus spécifiques prévues par la convention collective de travail applicable [PRECISER].

# *Dispositions en matière de formation* [clause a prévoir si un droit de formation est prévu dans l’entreprise]

*[OPTION] Le salarié bénéficie d’un droit à la formation conformément à la politique de formation applicable dans l’entreprise.*

*[OPTION] L’employeur s’engage à fournir au salarié une formation XXX d’une durée de XXX jours.*

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

[PRECISER si des dispositions spécifiques sont prévues]

# *Devoir de loyauté*

## *Exercice d’une activité accessoire [NB : PRINCIPE DE Nullité des clauses d’interdiction de toute activité salariée accessoire posée par l’article L. 121-4 (8) du code du travail)]*

*Si le salarié envisage de prester une autre activité professionnelle en dehors de ses heures de travail, il s’engage à avertir préalablement l’employeur dans un délai raisonnable et de manière à ce que l’employeur puisse apprécier si cette activité est bien compatible avec l’activité exercée par le présent contrat.*

*L’employeur garde le droit de s’opposer à l’activité projetée par une décision motivée pour des motifs objectifs qui seraient liés, par exemples, à la sécurité ou la santé au travail, ou à la protection de la confidentialité des affaires, ou encore à la prévention de conflit d’intérêt.*

*Le salarié est informé que l’exercice de toute autre activité professionnelle ne doit pas entrainer de violation des règles relatives à la durée légale du travail, ni entraver la disposition du salarié pour les tâches convenues au présent contrat, ni constituer un risque de concurrence déloyale vis-à-vis de l’employeur.*

## *Secret professionnel & non-diffamation*

*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.*

*Sont visées en particulier toutes les informations sur l’identité des clients et fournisseurs de l’entreprise, sur les procédés et techniques de production, sur les machines et installations utilisées ainsi que XXX (A PRECISER).*

*L’obligation au secret restera pleinement en vigueur après la fin du contrat de travail.*

*Le salarié s’engage à ne pas critiquer, de quelque manière que ce soit, auprès de tiers, et du grand public en général, l’activité de l’employeur, et plus largement, tout ce qui concerne l‘entreprise qui l’embauche. Toute allégation ou imputation de faits portant atteinte à l’honneur ou à la réputation de l’employeur sera poursuivi pour diffamation conformément aux dispositions applicables en vigueur.*

*Cet engagement de non-diffamation perdure après la fin des relations de travail.*

# *Tenue et comportement*

*Le salarié s’engage à porter une tenue correcte et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation au service de l’employeur*.

# Obligations en cas d’incapacité de travail pour cause 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, et de préférence avant le début du travail.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié s’oblige à soumettre à l’employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de la maladie.

# Sécurité sociale

Le salarié sera affilé par l’employeur pour toute la durée du présent contrat auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et il sera couvert contre les risques de maladie-maternité, d’accident du travail, de dépendance, et de pension.

[OPTION EN CAS DE REGIME DE PENSION COMPLEMENTAIRE]

[PRECISER LE REGIME APPLICABLE]

# Droit applicable

Les rapports entre l’employeur et le salarié, pour autant qu’ils ne font pas l’objet de clauses spéciales du présent contrat, sont régis par la législation en vigueur au Luxembourg concernant le contrat de travail.

[EN CAS DE CONVENTION COLLECTIVE]

Les rapports entre l’employeur et le salarié, pour autant qu’ils ne font pas l’objet de clauses spéciales du présent contrat, sont régis par la législation en vigueur au Luxembourg concernant le contrat de travail ainsi que par la convention collective de travail régissant le métier de XXX.

Fait en double exemplaire à XXX le XXX, chaque partie reconnaissant avoir reçu un exemplaire,

|  |  |
| --- | --- |
| **Signature du salarié** | **Signature de l’employeur** |
|  |  |