**Contrat de travail à durée indéterminée**

Entre les soussignés :

1. La société

Ayant son siège social à

Représentée par

ci-après désigné(e) “l’employeur” ;

et

1. Madame

Demeurant à

Née le / Matricule

ci-après désigné(e) “le/la salarié(e)” ;

est conclu le présent contrat de travail à durée indéterminée.

**Article 1er. Date d’entrée en service**

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

**Article 2. Période d’essai**

Le présent contrat comprend une période d’essai de 3 mois / 6 mois

La période d’essai se termine le

Si le contrat n’est pas rompu au plus tard 15 ou 24 jours avant la fin de la période d'essai par l’une des deux parties, il est à considérer comme définitif et à durée indéterminée à partir de la date indiquée à l’article 1er

**Article 3. Description des fonctions du salarié**

Le/la salarié(e) est engagé(e) en tant que : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

L’employeur se réserve le droit d’affecter le salarié à d’autres tâches, ou de modifier les tâches existantes dans le cadre de la même fonction.

**Article 4. Lieu de travail**

Le lieu de travail est : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Article 5. Durée et horaire de travail**

La durée de travail est de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures par semaine, réparties sur \_\_\_ jour(s) ouvrable(s).

Il pourra varier en fonction des besoins de l’entreprise.

**Article 6. Rémunération**

Le salaire mensuel brut est fixé **à\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** à l’indice applicable au moment de l’entrée en service du salarié.

Il sera payé à la fin du mois. Les charges sociales et fiscales prévues par la loi sont directement payées par l’employeur auprès du Centre commun de la Sécurité sociale.

**Article 7. Heures supplémentaires**

En fonction des nécessités de l’entreprise, le salarié pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires, l’employeur attire l’attention du salarié sur les articles L.211-27 et suivants du code du travail.

**Article 8. Congé annuel payé**

Le salarié a le droit à un congé ordinaire de récréation de **26 jours ouvrables** par année.

Les modalités d’application du congé sont régies par les articles L.233-1 à L.233-20

Du Code du travail et par les dispositions de la convention collective (si il y en a une )

Le salarié demandera son congé à l’employeur dans un délai raisonnable avant le début prévisible du congé afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du service. L’employeur respectera la volonté du salarié dans la mesure où celle-ci est compatible avec le fonctionnement de l’entreprise et les demandes de congés des autres salariés.

**Article 9. Absences du salarié**

En cas d’absence pour maladie du/de la salarié(e), l’employeur doit être en averti immédiatement.   
En cas de d’absence pour maladie de plus de 1 jours, le/la salarié(e) doit justifier son absence par un certificat médical devant être transmis à l’employeur et à la Caisse nationale de Santé au plus tard le 3ème jour de son absence.

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

En dehors des cas de licenciement/démission pour faute grave, l’employeur ou le/la salarié(e) qui résilie le contrat de travail doit respecter un délai de préavis.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ancienneté de service | Délai de préavis de l’employeur | Délai de préavis du salarié |
| moins de 5 ans | 2 mois | 1 mois |
| entre 5 et 10 ans | 4 mois | 2 mois |
| plus de 10 ans | 6 mois | 3 mois |

**Article 11. Protection des données**

L’employeur informe le salarié qu’il traite, afin d’exécuter le contrat de travail, de procéder au paiement du salaire et de donner suite à ses obligations légales, les informations suivantes sur ses collaborateurs : l’adresse et l’état civil, les matricules, la date de naissance, les documents remis lors de l’embauche, le contrat de travail et ses avenants éventuels, le salaire, les preuves de paiement et l’évolution du salaire, les heures de travail effectuées, la correspondance échangée avec les employés ainsi que les autres documents relatifs au contrat de travail ( par ex. demandes de congés, certificats de maladie ). Certaines données peuvent être partagées avec des tiers dans le cadre de la rédaction de formulaires, déclarations, contrats ou autres.

Ces données seront conservées dix ans après la cession des fonctions du salarié. Le salarié dispose d’un droit d’accès à ces données dans le cadre de la loi et peut en exiger la rectification en cas d’erreur matérielle.

**Le présent contrat de travail est régi par le Code du travail luxembourgeois.**

Fait en double exemplaire et signé à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , chaque partie reconnaissant avoir reçu un exemplaire.

**Le/la salarié(e) L’employeur**