

Que doit contenir un contrat de travail ?

Le code du travail (article 121-4) précise que le contrat de travail doit être constaté par écrit. Un contrat de travail est individuel et signé au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié en deux exemplaires originaux.

Mais quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer dans le contrat de travail ?

Le point 2 de l'article 121-4 du code du travail liste la série de mentions obligatoires :

- l'identité des deux parties;
- la date du début de l'exécution du contrat de travail;
- le lieu de travail ou le principe que le salarié sera occupé à divers endroits;
- la description des tâches et des fonctions assignées au salarié;
- la durée de travail journalière ou la durée de travail hebdomadaire du salarié;
- l'horaire normal de travail;
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit;
- la durée du congé annuel payé ou la méthode de calcul du congé payé; (*)
- la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat; (*)
- la durée éventuelle d'une période d'essai;
- les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
- la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié;
- le cas échéant, 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.

(*) Ces mentions peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales ou aux conventions collectives.

Toute modification devra être faite par écrit, par le biais d'un avenant établi en deux exemplaires et signé par les deux parties.

A défaut d'écrit, le contrat de travail n'est pas inexistant mais la preuve de son contenu est difficile. Si les parties conviennent d'un contrat de travail à durée déterminée ou à temps partiel ou encore avec une période d'essai, l'écrit est obligatoire. A défaut le contrat sera réputé à durée indéterminée ou à temps plein ou encore sans période d'essai.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.