**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DÉTERMINÉE**

Les parties soussignées :

**1° l’État du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par le Ministre      .**

et

**2° Nom Prénom(s)**

numéro d’identification national     /  /  /

né(e) le            à

nationalité

demeurant à

nommé(e) par la suite « le salarié »

ont conclu le présent contrat de travail à durée déterminée.

**Art. 1er.** ***[Instruction : Veuillez garder seulement l’option applicable et supprimer l’autre. Bien entendu, supprimez également cette instruction.]***

 ***[OPTION 1]***

En exécution de la décision du Gouvernement en Conseil du       (référence CER     ), le salarié est engagé comme salarié de l’État pour la période du       au       sous la qualification établie par l’article 5 ci-après.

 ***[OPTION 2 – pour le cas d’une remplacement d’un agent – durée maximale du contrat : 2 ans]***

En exécution de la décision du Gouvernement en Conseil du      , le salarié est engagé comme salarié de l’État pour une période commençant le       sous la qualification établie par l’article 5 ci-après.

Le présent contrat de travail peut en principe être renouvelé. ***[Commentaire : durée maximale du contrat à durée déterminée, renouvellement compris, est de 2 ans. Veuillez supprimer ce commentaire]***

**Art. 2.** Le présent contrat est régi par les dispositions du Code du travail, à moins que des stipulations plus favorables ne soient prévues par la convention collective des salariés de l’État en vigueur, ci-après la « Convention collective ».

**Art. 3.** Le présent contrat a pour objet :

***[Instruction : Indiquez les raisons concrètes du recours à un CDD, conformément à l’article L.122-1(2) du Code du travail. Veuillez garder seulement le(s) option(s) applicables et supprimer les autres. Bien entendu, supprimer également les instructions.]***

 ***[OPTION 1]***

le remplacement d’un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu’un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d’intempéries, ainsi que le remplacement d’un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l’attente de l’entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.

Le nom du salarié à remplacer est : ***[Instruction : insérez le nom et prénom et supprimez l’instruction]***.

 ***[OPTION 2]***

l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal du 11 juillet 1989.

 ***[OPTION 3]***

l'emploi pour lequel il est d’usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l’activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal ;

 ***[OPTION 4]***

l’exécution d’une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l’activité courante de l’entreprise.

***[Instruction : Précisez en quoi consistent les tâches occasionnelles et en quoi elles sont ponctuelles]*** .

 ***[OPTION 5]***

l’exécution d’une tâche précise et non durable en cas de survenance d’un accroissement temporaire et exceptionnel de l’activité de l’entreprise ou en cas de démarrage ou d’extension de l’entreprise.

***[Instruction : Précisez en quoi consiste la tâche précise et non durable et expliquer l'accroissement de l'activité/le démarrage de l'entreprise]***

 ***[OPTION 6]***

l’exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l’entreprise de manière à éviter tout préjudice à l’entreprise et à son personnel.

***[Instruction : Précisez en quoi consiste les travaux urgents et expliquer les circonstances les rendant nécessaires]***

 ***[OPTION 7]***

l’emploi d’un chômeur inscrit à « l’Agence pour le développement de l’emploi », soit dans le cadre d’une mesure d’insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l’embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d’Etat et de l’assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l’âge, de la formation et de la durée d’inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue.

 ***[OPTION 8]***

l’emploi destiné à favoriser l’embauche de certaines catégories de demandeurs d’emploi.

***[Instruction : Il y a nécessité d’un agrément du ministre ayant le Travail dans ses attributions]***

 ***[OPTION 9]***

l’emploi pour lequel l’employeur s’engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

***[Instruction : Il y a nécessité d’un agrément du ministre ayant le Travail dans ses attributions]***

**Art. 4.** La période d’essai s’applique conformément à la Convention collective.

Lorsqu’il n’est pas mis fin au contrat à l’essai dans les conditions visées à l’article L.121-5 du Code du travail avant l’expiration de la période d’essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu à partir du jour de l’entrée en service.

À l’expiration du terme convenu à l’article 1er ci-dessus, le présent contrat cesse de plein droit.

**Art. 5.** Le salarié est engagé en qualité de  dans la carrière :

 [ ]  B salarié

 [ ]  C salarié avec tâche artisanale ou CCP

 [ ]  D salarié spécialisé

 [ ]  E salarié-artisan avec DAP ou brevet de maîtrise du

 métier exercé

**Art. 6.**Le salarié est affecté

à la division / à la section / au service

du ministère / de l’administration      .

 [ ]  Le lieu de travail fixe ou prédominant est à l’adresse suivante :

 [ ]  Le salarié est occupé à divers endroits.

L’État se réserve cependant de tout temps le droit de changer le lieu de travail du salarié selon les besoins du service, d’affecter le salarié à toute autre unité du ministère/ de l’administration ou de transférer le salarié à tout autre ministère ou administration, à condition de respecter l’activité professionnelle fixée à l’article 7.

**Art. 7.** Le salarié est chargé des travaux suivants **[description détaillée]** :

**Art. 8.** La durée de travail est de       heures par semaine, réparties sur les jours suivants :

 ***[Instruction :***

***Voici 3 options de texte concernant l’aménagement du temps de travail et l’horaire de travail y relatif. Veuillez garder seulement les 2 lignes de texte de l’option applicable et supprimer les autres. Bien entendu, supprimer également cette instruction.]***

 ***[OPTION 1]***

L’aménagement du temps de travail se fait par horaire de travail fixe.

L’horaire normal de travail est le suivant :

 ***[OPTION 2]***

L’aménagement du temps de travail se fait par horaire de travail mobile.

Le temps de présence obligatoire est le suivant :      .

 ***[OPTION 3]***

L’aménagement du temps de travail se fait par travail par équipes successives.

L’horaire normal de travail est fixé par le plan d’organisation du travail.

Le chef d’administration pourra modifier l’aménagement du temps de travail et l’horaire de travail en fonction des besoins de service.

**Art. 9.** Le salaire est déterminé par les dispositions prévues par la Convention collective.

**Art. 10**. Le congé annuel de récréation est déterminé par les dispositions prévues par la Convention collective.

**Art. 11.** 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’État.

**Art. 12.** Le salarié s’engage à porter une tenue appropriée et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation au service de État.

**Art. 13.** Dans le cadre de l’embauche et de l’exécution du contrat de travail, l’État est amené à collecter, utiliser et traiter différentes données personnelles du salarié en lien avec la gestion du personnel et les obligations déclaratives auprès des différents organismes sociaux.

Les informations recueillies sont enregistrées dans des fichiers informatisés tenus par l’employeur en lien avec ces finalités.

Elles sont conservées pendant toute la durée du contrat de travail et, pour certaines d’entre elles, jusqu’à cinq ans après la fin du contrat (au regard des besoins de justification et de contrôle).

Elles sont destinées suivant leur usage aux services concernés : Gestion du personnel, Rémunérations, Carrières, Informatique, Sécurité et accès des locaux, Supérieur hiérarchique.

Conformément à la législation applicable en matière de protection des données, le salarié bénéficie des droits suivants :

 • le droit d’accès, de rectification et, si applicable, d’effacement de ses données personnelles;

 • le droit de demander la limitation du traitement ou de s’opposer pour des motifs légitimes au traitement de ses données personnelles;

 • le droit de demander la portabilité de ses données personnelles en vue de les communiquer à un autre responsable du traitement ;

 • le droit d’introduire une réclamation auprès du Centre de gestion du personnel et de l’organisation de l’État concernant le traitement de ses données personnelles par le Centre de gestion du personnel et de l’organisation de l’État.

Pour plus de détails au sujet de la gestion de vos données personnelles (conformément au Règlement (UE) 2016/679 dit « RGPD ») et pour exercer vos droits en la matière, nous vous prions de prendre connaissance de notre notice RGPD, disponible à l’adresse suivante : https://cgpo.gouvernement.lu/fr/support/rgpd.html.

**Art. 14.** L’organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales est le Centre commun de la sécurité sociale, situé à 4, rue Mercier ; L-2144 Luxembourg.

Le régime de protection sociale en matière de maladie-maternité est celui du Livre Ier du Code de la sécurité sociale.

Le régime de protection sociale en matière d’assurance accident est celui du Livre II du Code de la sécurité sociale.

Le régime de protection sociale en matière de pension est celui du Livre III du Code de la Sécurité sociale.

Le régime de protection sociale en matière de prestations familiales est celui du Livre IV du Code de la sécurité sociale.

Le régime de protection sociale en matière d’assurance dépendance est celui du Livre V du Code de la sécurité sociale.

**Art. 15.** Les formations suivantes sont octroyées au salarié :

**Art. 16.** Le Code du travail et la Convention collective règlent les différentes procédures de résiliation ainsi que les autres situations dans lesquelles la relation de travail peut prendre fin.

**Art. 17.** Le présent contrat n’est valable qu’à la condition expresse que la feuille de renseignements, qui en fait partie intégrante, soit dûment complétée et que les documents y exigés soient joints.

Par ailleurs le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire en cas de déclaration d’inaptitude du salarié lors de l’examen médical d’embauche du médecin du travail.

Fait en double exemplaire à Luxembourg, le

|  |  |
| --- | --- |
| Le salarié | Le Ministre |
|  |  |

*Un exemplaire est à garder par le Ministère du ressort.*

*Un exemplaire est à transmettre au salarié pour lui servir de titre.*

*Une copie est à adresser : - à la Cour des Comptes pour information;*

 *- au Centre de gestion du personnel et de l’organisation de l’État pour exécution;*

*- à l’administration concernée*