**Contrat de travail**

**1. Employeur:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Représenté(e) par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2. Employé(e)**

Nom: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Adresse: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Âge: \_\_\_\_ ans État civil: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Enfant(s):\_\_\_\_

Gravement handicapés:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ degré d’incapacité

**3. Embauche**

(1) Au sein du service \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ à partir de / depuis le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Le/ la salarié(e) doit effectuer toutes les tâches qui lui sont raisonnables en fonction des besoins opérationnels de l'employeur, éventuellement aussi sur les lieux de travail extérieurs, les succursales, etc. Ceci vaut particulièrement pour les travaux de montage.

(2) Le/ la salarié(e) déclare être en possession du permis de conduire de catégorie ..................... et s'engage également dans le cas d'opérations de montage à effectuer des trajets avec des véhicules de la société. Le/ la salarié(e) est tenu(e) de présenter sur demande de l’employeur un permis de conduire en cours de validité (le cas échéant ce paragraphe pourra être supprimé!)

(3) Le/ la salarié(e) est tenu(e) d'effectuer les bilans de santé prescrits par la médecine du travail et de communiquer leurs résultats à l'employeur, si cela est pertinent pour l'exercice des activités de l'entreprise.

**4. Rémunération**

Rémunération correspondant au groupe de rémunération \_\_\_\_\_\_. Aucune prime n'est accordée durant la période d’essai. La prime est fixée à l’issue de la période d’essai et par la suite annuellement. Toute prime volontaire peut être révoquée à tout moment pour des raisons économiques et peut être imputées sur des augmentations salariales prévues par les conventions collectives.

**5. Durée du contrat et période d’essai**

O Contrat de travail à **durée indéterminée** avec une période d’essai jusqu'au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

O Contrat de travail à **durée déterminée** jusqu'au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en raison de / en qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

O Contrat de travail à **durée déterminée** jusqu'au\_\_\_\_\_\_\_\_\_ conformément à la loi sur les contrats à temps partiel et à durée déterminée.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, une période d’essai de \_\_\_\_ mois est convenue; de plus, les délais de préavis de la convention collective sont applicables pendant la période d’essai et au-delà. Le contrat de travail à durée déterminée prend fin (même dans le cas d'une prolongation), sans qu'il soit nécessaire de dénoncer le contrat de manière expresse. Une prolongation devra être convenue par écrit deux semaines avant l'expiration du délai.

**6. Droit aux congés:**

Le droit aux congés résulte de la convention collective relatives aux congés en date du du 31.07.2013.

**7. Temps de travail**

(1) Le temps de travail est régi par les dispositions de la convention collective en date du 12.02.2007 et s'élève actuellement à 38 heures par semaine. Dans le cadre d’un emploi à temps partiel, il s’élève à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures / semaine. Le temps de travail est organisé comme suit: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(2) Le règlement général de l’entreprise s'applique concernant la flexibilité du temps de travail avec un compte temps conformément à la convention collective, cependant le/la salarié(e) est obligé(e) dans le cadre du plafond maximum légal, d’effectuer des heures supplémentaires, de même que les heures de travail en moins sont à compenser dans un délai de douze mois, à la demande de l’employeur.

**8. Dispositions diverses**

(1) En outre, sont applicables les dispositions de la convention collective dans le secteur de la menuiserie sarroise dans sa version actuelle. L'employé confirme qu'il a pris connaissance des conventions collectives mentionnées dans ce contrat.

(2) Le/ la salarié(e) est également tenu d'effectuer des tâches qui ne correspondent pas à son métier ou au contrat de travail si cela s'avère nécessaire pour des raisons inhérentes à l’entreprise.

(3) De même est applicable:

**9. Aptitude au travail**

a) L'employé déclare qu'il est apte à travailler et qu'il ne souffre d'aucune maladie contagieuse. Il n'a pas non plus de problèmes de santé qui limitent sa capacité à effectuer l'activité stipulée, de façon permanente ou à intervalles réguliers.

b) Il n’existe pas d'autres circonstances qui pourraient faire obstacles au commencement du travail ou l'activité de l'employé dans un avenir proche (chirurgie, cure, service militaire, etc.) ou le rendre beaucoup plus difficile.

c) L'employé certifie qu’aucune condamnation antérieure ni procédure pénale pendante n'a été prononcée ou le cas échéant introduite en rapport avec son activité professionnelle.

d) Pour les ressortissants de pays tiers: L'employé est en possession du titre de séjour et de la carte de travail requis.

e) En cas de maladie, l’employé est tenu de justifier de son empêchement de travailler sur demande dès le premier jour au moyen d'un certificat médical; Il en va de même en cas de prolongation de l’arrêt de travail, même au-delà de la période légale de maintien du salaire. Indépendamment de cela, l’employé est tenu de notifier immédiatement et par téléphone ou par SMS ou tout moyen similaire un empêchement de travailler et la durée probable de celui-ci.

**10. Rupture du contrat de travail**

a) En cas de refus d’exécution du contrat de même qu’en cas de rupture irrégulière de la relation de travail, par exemple non-respect du délai de préavis, l'employeur peut exiger de l'employé le versement en espèce d’une compensation raisonnable.

Une indemnité égale à la moitié de la rémunération due au cours de la période considérée sera réputée raisonnable.

b) En cas d'absence injustifiée, l'employé ne perçoit aucune rémunération.

c) Le droit de faire valoir des dommages complémentaires n'est pas affecté par les paragraphes précédents.

**11. Cession et mise en gage, saisie-arrêt**

La cession et la mise en gage des créances salariales et accessoires à des tiers sont exclues. Dans le cas de saisies rémunération, l'employeur est en droit de retenir 1% de chaque montant versé au créancier pour couvrir les frais de traitement. La demande est réputée avoir existé avant la créance salariale de l'employé.

**12. Interdiction de fumer et de consommer des boissons alcoolisées, télécommunications**

(1) La consommation de boissons alcoolisées pendant les heures de travail est strictement interdite. Pour des raisons de protection des non-fumeurs, il est interdit de fumer pendant les heures de travail dans l’ensemble des locaux de l’entreprise. Dans le cadre des chantiers de construction, il convient de suivre les instructions du donneur d’ordre, le cas échéant du chef de chantier.

(2) L'utilisation privée des installations de télécommunications de l'entreprise n'est autorisée qu'avec l'accord de l'employeur. L'employeur a le droit d'enregistrer toute utilisation de la messagerie électronique et d'Internet conformément aux dispositions de la loi sur la protection des données. L'Employeur a également le droit d'inspecter les courriels que l'employé a créés dans une archive ou un dossier destiné aux messages personnels, s'il existe des indications concrètes que l'employé a enfreint une autorisation donnée concernant le nombre ou l'étendue des courriels, ou si ceux-ci ont un contenu criminel ou pornographique. Dans les mêmes conditions, l'employeur a le droit de contrôler l’historique des sites visités par l'employé.

**13. Obligation de confidentialité**

À propos de sujets confidentiels de l'entreprise, par exemple, secrets d’entreprise, secrets professionnels, l’employé doit maintenir la plus grande confidentialité. Cette obligation de confidentialité s'applique également à la période postérieure à la fin des relations contractuelles.

**14. Droits d'utilisation des données d'image**

L'employeur bénéficie en tant que détenteur d’une licence de l’utilisation illimitée et gratuite de toutes les images et photos mises à disposition par l’employé à des fins publicitaires propres, dans la mesure où l'employé est le seul propriétaire des droits d'auteur sur les photos et images qu’il a réalisé. L'employeur est autorisé, sans réserve, à utiliser les images sur lesquelles l'employé est personnellement représenté. Les droits d'utilisation sont accordés pour une durée indéterminée et n'expirent pas automatiquement au terme de la relation contractuelle. L'employé a le droit de résilier cet accord sous réserve du respect d’un préavis de douze mois. Après l'expiration du délai de préavis, l'employeur doit supprimer les images utilisées en ligne dans un délai de trois mois. Les catalogues imprimés ou les dépliants peuvent être utilisés jusqu'à la prochaine impression.

**15. Cession de dommages et intérêts**

Le/ la salarié(e) cède d’ores et déjà ses prétentions en dommages-intérêts à l'employeur dans la mesure où il est lésé par un tiers et que le versement de son salaire est maintenu par l'employeur en raison d'un arrêt de travail.

**16. Activité accessoire**

L’exercice d’une activité accessoire par l'employé n'est autorisé qu'avec le consentement écrit préalable de l'employeur.

**17. Rupture du contrat de travail suite au départ à la retraite**

La relation contractuelle est rompue à la fin du mois au cours duquel le/la salarié(e) atteint l’âge légal de départ à la retraite (sans décote) conformément au régime général, dans la mesure où, pris au cas par cas, aucune convention contraire n’a été convenue entre l’employeur et la salariée/ le salarié.

**17. Modifications de contrat**

Les accords annexes pris par oral sont considérés comme nuls et non avenus. Les modifications et les ajouts à ce contrat doivent être faits par écrit.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Employeur Employé (pour les mineurs également le représentant légal)