

Modèle de contrat de travail à caractère saisonnier à durée déterminée<sup>1</sup>  
Articles L.122-1 à L.122-13 du Code du travail

Les parties soussignées :

1. Mme / M. / La société \_\_\_\_\_ demeurant / établie et ayant  
son siège social à \_\_\_\_\_ représenté(e) par \_\_\_\_\_,

ci-après désigné(e) « l'employeur » ; et

2. Mme / M. \_\_\_\_\_

demeurant à \_\_\_\_\_

ci-après désigné(e) « le/la salarié(e) » ; ont conclu le présent **contrat de travail à caractère saisonnier à durée déterminée**.

**Article 1<sup>er</sup>. Objet du contrat de travail à caractère saisonnier à durée déterminée<sup>2</sup>**

Le/la salarié(e) est embauché(e) par l'employeur en tant que saisonnier/saisonnrière pour les travaux suivants dans les domaines de l'agriculture/de la viticulture/de l'horticulture, qui ne s'étendent pas sur toute l'année :

**Article 2. Type d'emploi et description des fonctions / tâches confiées<sup>3</sup>**

Le/la salarié(e) est engagé(e) en tant que [fonction] \_\_\_\_\_. Dans l'exercice de cette fonction, le/la salarié(e) sera amené(e) à effectuer les tâches suivantes :

[description précise des tâches]

**Article 3. Date d'entrée en service et durée du contrat de travail**

La date du début de l'exécution du présent contrat est fixée au [jj/mm/aa] \_\_\_\_\_.

<sup>1</sup> Attention : à défaut de contrat ou de convention établi par écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci sera présumé conclu pour une durée indéterminée.

<sup>2</sup> L'article L.122-1 (2) du Code du travail détermine les cas permettant la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, tel que le contrat à caractère saisonnier conformément au règlement grand-ducal du 11 juillet 1989. L'objet du contrat à durée déterminée ne doit pas être de pourvoir durablement à un emploi relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

<sup>3</sup> Conformément à l'article L.122-4 (2), le contrat à caractère saisonnier, à l'inclusion des renouvellements, ne peut être conclu que pour une durée maximale de 10 mois sur une même période de 12 mois successifs.

Le présent contrat est conclu pour une durée précise de \_\_\_\_\_  
jours/semaines/mois/ans et expirera de plein droit le [jj/mm/aa].

ou

Le présent contrat est conclu pour une durée imprécise. La durée minimale du présent contrat est de \_\_\_\_\_jours/semaines/mois/ans. Au-delà de cette durée, il cessera de plein droit et sans préavis en cas de réalisation de l'objet tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>.

#### **Article 4. Période d'essai<sup>4</sup> [clause facultative]**

Les [[nombre] semaines/mois] après le commencement du travail sont à considérer comme période d'essai.

Si [[nombre] jours/1 mois] avant l'expiration du délai prévu, aucune des deux parties n'a averti l'autre de la résiliation de l'engagement à l'essai, celui-ci sera considéré comme définitif à partir du jour de l'entrée en service provisoire et conclu pour une durée déterminée.

#### **Article 5. Renouvellement [clause facultative]**

Le présent contrat de travail à caractère saisonnier est renouvelé d'une saison à l'autre. Le contrat à durée déterminée pour une saison demeure un contrat à durée déterminée même s'il est renouvelé pour les saisons suivantes. Il en est toutefois autrement en cas de clause de renouvellement, dans laquelle le renouvellement de la relation contractuelle entre l'employeur et le/la même salarié(e) transforme l'ensemble de ces relations contractuelles en une relation contractuelle à durée indéterminée.

#### **Article 6. Lieu de travail**

Le lieu de travail est\_\_\_\_\_.

ou, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant : Le/la salarié(e) sera occupé(e) à divers endroits, et plus particulièrement à l'étranger ainsi qu'au siège social ou, le cas échéant, au domicile de l'employeur.

---

<sup>4</sup> Voir les articles L.122-11 et L.121-5 du Code du travail.

### Article 7. Durée et horaire de travail

La durée de travail hebdomadaire est de \_\_\_\_\_ heures, réparties sur \_\_\_\_\_ jours ouvrables. L'horaire normal de travail est de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ heures et de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ heures.

ou

Lundi	de	à	de	à
Mardi	de	à	de	à
Mercredi	de	à	de	à
Jeudi	de	à	de	à
Vendredi	de	à	de	à
Samedi	de	à	de	à
Dimanche	de	à	de	à

Les horaires de travail pourront varier en fonction des besoins de service.

### Article 8. Rémunération/salaire [et, le cas échéant, compléments ou accessoires de salaire]

Le salaire initial brut est fixé à \_\_\_\_\_ € à l'indice \_\_\_\_\_

. Il sera versé à la fin du mois, déduction faite des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

[le cas échéant : Le/la salarié(e) a droit aux compléments ou accessoires de salaire suivants :

Exemples : 13<sup>e</sup> mois, chèques-repas, véhicule de fonction, etc.

---

---

---

**[le cas échéant]** L'employeur mettra un logement à la disposition du/de la salarié(e), comprenant \_\_\_\_\_ et lui assurera son entretien (pension complète, demi-complète ou partielle). Ces prestations forment partie intégrante du salaire. Les parties au contrat fixent la contre-valeur à un montant de \_\_\_\_\_ € par jour / \_\_\_\_\_ € par mois, qui sera porté en déduction du montant net.

Le logement en question est à considérer comme une prestation directement liée au contrat de travail, de sorte qu'à la fin du contrat, son utilisation prendra fin en même temps.

### **Article 9. Congé annuel payé<sup>5</sup>**

Le/la salarié(e) a droit à un congé ordinaire de récréation de \_\_\_ jours ouvrables par an. Le/la salarié(e) a droit à un douzième du congé annuel par mois de travail entier.

Les fractions d'un mois dépassant 15 jours de calendrier sont considérées comme des mois de travail entiers. Les fractions d'un jour de congé dépassant une demi-journée sont considérées comme des jours entiers.

### **Article 10. Maladie**

Le/la salarié(e) se voyant dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident est tenu(e) d'en avertir l'employeur, personnellement ou par personne interposée, dès le premier (1<sup>er</sup>) jour de son absence, en indiquant si possible la durée prévisible de l'absence. Le troisième (3<sup>e</sup>) jour de son absence au plus tard, le/la salarié(e) est dans l'obligation de soumettre à l'entreprise un certificat médical attestant de son incapacité de travail et de la durée probable de son absence.

Le présent contrat de travail est régi par le Code du travail et/ou par les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise.

Le présent contrat de travail est établi en double exemplaire, chacune des parties confirmant par sa signature en avoir reçu un original.

Luxembourg, le [date]

---

Le/la salarié(e)

---

L'employeur

---

<sup>5</sup> Conformément à l'article 3 du règlement grand-ducal du 28 janvier 1976, le personnel occupé dans les domaines de l'agriculture et de la viticulture « ne pourra exiger la fixation de son congé annuel de récréation de façon à le faire coïncider avec les périodes de grands travaux dans l'agriculture et la viticulture allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre de l'année de calendrier. » En revanche, les salariés occupés auprès d'une entreprise horticole ne font pas l'objet d'une telle limitation. Le droit au congé de ces salariés demeure donc régi par le droit commun.