

Le contrat de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne sous la subordination de laquelle elle se place moyennant rémunération.

Le contrat de travail doit toujours être rédigé par écrit, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Si un contrat n'est pas formulé par écrit, il est considéré comme étant conclu à durée indéterminée. En double exemplaire, il doit comporter certains éléments (nature de l'emploi, horaire normal de travail, salaire ou traitement de base ainsi que les compléments éventuels, durée de la période d'essai s'il y en a une).

L'âge requis pour conclure un contrat de travail est de 18 ans (avec l'accord des parents ou tuteurs, il est toutefois possible de conclure un contrat de travail entre 15 et 18 ans). Après la signature du contrat de travail, l'employeur est tenu d'affilier le salarié au Centre commun de la sécurité sociale, dans les 8 jours de son entrée en fonction.

Une distinction est faite entre les salariés : les ouvriers effectuent un travail entièrement ou essentiellement manuel, les employés privés effectuent un travail entièrement ou essentiellement intellectuel.

Chaque salarié doit recevoir une fiche de paie mensuelle. Le salaire des employés privés est payé chaque mois, au plus tard le dernier jour du mois. Les charges sociales du travailleur sont retenues directement par l'employeur. S'ajoute également une retenue pour l'assurance dépendance. Les impôts sont aussi retenus directement à la source.

LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est destinée à permettre à l'employeur de vérifier les aptitudes du salarié avant de l'embaucher définitivement. Il est donc interdit de renouveler la période d'essai pour un même salarié. Elle peut être insérée dans un contrat à durée déterminée et indéterminée.

Certaines règles doivent être respectées :

- la période d'essai doit être reprise par écrit sur le contrat de travail (à défaut, ce dernier est considéré comme conclu à durée indéterminée sans période d'essai, ou à durée déterminée si les conditions sont remplies),
- elle ne peut être inférieure à 2 semaines et dépasser 6 mois (pour les personnes ayant un revenu mensuel brut supérieur à un certain montant, la période maximale peut être de 12 mois) ; elle est de maximum 3 mois pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau du CATP,
- quand la période d'essai est inférieure à un mois, elle est déterminée en semaines. L'employeur ne peut choisir entre le délai minimum (2 semaines) et le délai maximum (6 mois). Il doit choisir parmi les durées suivantes : 2 semaines, 3 semaines, 4 semaines, 2 mois, 3 mois, 4 mois, 5 mois, 6 mois,
- en cas de congé de maladie du salarié pendant la période d'essai, celle-ci est prolongée d'autant de jours que le salarié est malade sans que la durée totale de la prolongation ne dépasse 1 mois.

Le contrat de travail ne peut être résilié pendant les deux premières semaines, sauf en cas de faute grave. Au-delà de ces deux semaines, le contrat peut être résilié, même si la période d'essai n'est pas terminée. L'employeur peut signifier, par lettre recommandée, mettre fin au contrat de travail sans devoir indiquer de motif particulier, sans devoir payer de dédommagement et en ne respectant qu'un délai de préavis très court. En ce qui concerne les femmes enceintes, la période de préavis est suspendue durant toute la durée de la protection contre le licenciement. Tant l'employeur que le salarié ne doivent respecter que de très courts délais :

Résiliation du contrat de travail durant la période d'essai

2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours

A la fin de la période d'essai, le salarié est engagé à durée indéterminée.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le licenciement (pour motif grave ou licenciement simple) ou le commun accord mettent fin au contrat de travail.

Le licenciement

Le licenciement est l'acte par lequel l'employeur met volontairement et unilatéralement fin au contrat de travail. Il y a le licenciement pour motif grave (les raisons du licenciement sont graves, le travail prend fin immédiatement, sans préavis, aucune indemnité de départ ne sera versée. Il s'agit de fautes lourdes du salarié) et le licenciement simple (il n'y a pas de « motif grave » mais les raisons restent valables, liées à la conduite du travailleur ou liées au fonctionnement économique de l'entreprise. Il y a un délai de préavis et certains salariés ont droit à une indemnité de départ).

Certaines personnes ne peuvent être licenciées (personnes en congé de maladie, en congé pour raisons familiales, enceintes ou ayant accouché). A titre indicatif, certains motifs ne peuvent jamais justifier un licenciement, comme la reprise de l'entreprise, le mariage du salarié, l'exercice d'actions en justice, la grève professionnelle, le refus d'effectuer un travail à temps plein ou partiel.

L'employeur doit motiver chaque licenciement, à savoir dans la lettre de licenciement pour le licenciement pour motif grave et sur demande du salarié pour le licenciement avec préavis. La procédure de licenciement, dans les deux cas, doit se faire moyennant des lettres recommandées avec accusé de réception. Un entretien préalable est obligatoire lorsque l'employeur occupe 150 salariés et plus.

Le licenciement simple (avec préavis)

Dans le cas du licenciement simple, l'employeur doit notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée ou avec accusé de réception sur le double de la lettre de licenciement. Celui-ci peut demander, dans le délai d'un mois depuis la notification du licenciement, la communication des motifs à son employeur qui sera alors tenu, dans le délai d'un mois depuis la demande des motifs du salarié, de communiquer à ce dernier les motifs avec précision par lettre. Si l'employeur ne répond pas dans ce délai d'un mois, le licenciement est déclaré abusif d'office ! La loi exige que les motifs invoqués soient réels et sérieux.

Deux types de motifs peuvent être invoqués : les motifs personnels liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié et les motifs économiques liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Si le salarié estime son licenciement comme étant abusif, il peut agir en justice afin d'obtenir réparation. Le salarié n'a pas demandé la communication des motifs, il peut attaquer le licenciement pendant les 3 mois qui suivent la notification du licenciement. Le salarié a demandé la communication des motifs : si l'employeur a répondu dans les délais, le salarié peut attaquer le licenciement durant les trois mois qui suivent la notification des motifs par l'employeur. Si l'employeur

n'a pas communiqué les motifs dans les délais, le salarié peut attaquer le licenciement pendant les 4 mois qui suivent sa demande de motifs.

Lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit avant toute décision respecter la procédure de l'entretien préalable. Pour des entreprises occupant moins de 20 salariés, l'employeur peut opter, dans la lettre de licenciement, pour un préavis plus long ce qui le délie de l'obligation de payer une indemnité de départ.

Le licenciement pour motif grave

Dans le cas de licenciement pour motif grave, la lettre de licenciement doit contenir avec précision les motifs. Dès que la lettre est partie, le licenciement est définitif, l'employeur ne peut plus revenir sur sa décision. C'est le cachet de la poste qui compte, que le salarié ait réceptionné ou non son recommandé. D'autres motifs ne peuvent être invoqués par la suite et l'employeur ne peut se prévaloir de fautes dont il avait connaissance depuis plus d'1 mois.

Le critère donné par la loi pour le motif grave pouvant justifier un licenciement immédiat est « tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ».

En cas de licenciement abusif, le salarié peut attaquer le licenciement pendant les trois mois qui suivent la notification du licenciement. Si le salarié conteste les motifs par écrit, un nouveau délai d'un an commence à courir pour attaquer le licenciement. Pour des entreprises occupant plus de 150 salariés, le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable.

Un contrat conclu entre l'employeur et le salarié, appelé **transaction**, peut mettre fin à une contestation existant déjà et portée devant le tribunal ou une contestation future pouvant naître autour du licenciement. Elle met fin au litige entre les parties et dessaisit immédiatement les juges.

Tableau récapitulatif

Tableau récapitulatif		
Motifs nécessaires	Motif réel et sérieux, soit raisons économiques, soit conduite du salarié	Faute du salarié, maintien impossible des relations de travail
Fin de la relation de travail	Préavis min. de 2 mois. Possibilité de dispense de prestation avec maintien de la rémunération	Fin immédiate du contrat de travail
Indemnisation	Si ancienneté de 5 ans min, indemnité de départ	aucune
Conséquence non respect préavis	Indemnisation du salarié du salaire qu'il aurait du recevoir pendant le préavis	
L'employeur doit indemniser le salarié du préjudice qu'il a subi du fait d'avoir été licencié abusivement		
Conséquence licenciement abusif	Perte de salaire durant un délai raisonnable + remboursement des indemnités de chômage éventuellement perçues par le salarié	Perte de salaire durant un délai raisonnable + indemnités compensatoires de préavis + éventuellement une indemnité de départ + remboursement des indemnités de chômage éventuellement perçues par le salarié

Le commun accord

Le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. De rigoureuses conditions de formes sont exigées : il doit être constaté par écrit, dressé en double exemplaire, signé par l'employeur et le salarié. Il est conseillé d'établir un reçu pour solde de tout compte, rien ne pourra ensuite être contesté.

La démission du salarié

Tout salarié a le droit de démissionner. Il existe aussi 2 façons : la démission avec préavis et la démission pour motif grave. Il peut démissionner à tout moment et n'est pas tenu d'indiquer de motifs. Il doit respecter un préavis qui est la moitié de celui que devrait respecter l'employeur en cas de licenciement (voir tableau page suivante). La démission doit, en principe, être écrite.

La démission pour motif grave par le salarié a un effet immédiat. En général, il s'agit d'une faute lourde commise par l'employeur (refus d'affiliation à la sécurité sociale, retards importants dans le paiement de salaires,...). La femme enceinte peut démissionner pendant la grossesse. La femme ayant accouché peut, à la fin du congé parental, ne pas reprendre son travail. Elle ne devra ni respecter de délai de préavis, ni payer d'indemnité de rupture. Elle bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 1 an.

Les délais de préavis

Le délai de préavis ne commence pas nécessairement à partir du jour de la notification du licenciement :

Avant le 15 du mois	Le 15 de ce mois
Le 15 du mois ou après	Le 1 ^{er} du mois suivant

< 5 années	2 mois	-	1 mois
>= 5 années	4 mois	5 mois	2 mois
>=10 années	6 mois	8 mois	3 mois
>=20 années	6 mois	9 mois	3 mois
>=25 années	6 mois	12 mois **	3 mois
>=30 années	6 mois	15 mois **	3 mois
		18 mois **	3 mois

* l'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement pour le versement des indemnités de départ ou pour la prolongation des délais de préavis.

** Uniquement pour les employés privés.

Lors du licenciement, l'employeur peut dispenser le travailleur de prêter son préavis. Cette dispense doit être communiquée au travailleur ou être directement accordée dans la lettre de licenciement. Elle n'entraîne ni perte de salaire ni perte de traitement pour le travailleur. Mais, ce dernier ne pourra pas revendiquer le paiement des frais kilométriques ou le paiement de frais de séjour puisqu'il ne se rend plus sur son lieu de travail. Si le travailleur recommence à travailler ailleurs, l'ancien employeur ne paie pas la totalité des indemnités de préavis. Il ne paie que la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ou traitement. Quand le travailleur donne sa démission, il peut demander une dispense de préavis (par écrit). Si elle est acceptée, elle ne donne pas droit à une compensation de salaire.

Pendant le délai de préavis, le travailleur licencié peut demander un congé pour chercher un nouvel emploi. Ce congé ne peut excéder 6 jours ouvrables et est indemnisé intégralement par l'employeur, à condition que le travailleur soit inscrit comme demandeur d'emploi. Le travailleur devra justifier sa présentation à une offre d'emploi auprès de son employeur.

Déclaration de faillite de l'employeur

Le décès ou l'incapacité physique de l'employeur ne met fin au contrat que si l'entreprise cesse définitivement toute activité. En cas de faillite de l'employeur, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat. Le salarié a droit :

- au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent,
- à l'attribution d'une indemnité égale à 50% des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait eu droit en cas de licenciement avec préavis, sans que le total des salaires et indemnités précités ne puisse excéder le total des rémunérations et indemnités prévus en cas de licenciement avec préavis. (attention ! Le salarié doit prendre soin de s'adresser à l'administration de l'emploi aux fins d'obtenir le cas échéant les indemnités de chômage et au greffe du tribunal de commerce pour déposer éventuellement une déclaration de créance).

Cessation des affaires par suite de décès ou d'incapacité physique de l'employeur : le salarié reçoit les mêmes indemnités qu'en cas de déclaration en faillite de l'employeur.

Décès du salarié

Le contrat de travail prend fin par le décès du salarié. Le traitement se rapportant à la fin du mois de la survenance du décès de l'employé privé ainsi que trois mensualités de traitement peuvent être attribuées :

- au conjoint survivant contre lequel il n'existe pas de jugement de divorce ou de séparation de corps passé en force de chose jugée,
- les enfants mineurs de l'employé décédé et les enfants majeurs dont il a assumé l'entretien et l'éducation au moment du décès,
- les ascendants ayant vécu en communauté domestique avec l'employé à condition que leur entretien était à sa charge.

L'incidence de la pension de vieillesse

Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de 65 ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse (voir également page 246).

L'incidence de la pension d'invalidité

Le contrat de travail cesse, de plein droit :

- le jour de la décision de l'attribution d'une pension d'invalidité. Au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu,
- le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, à moins qu'il n'y ait attribution d'une pension d'invalidité,
- pour le travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe ou en cas de recours introduit par le travailleur conformément à l'article 12 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, le jour de la confirmation de la commission mixte.

L'indemnité de départ

< 5 années	aucune	aucune	préavis de 2 mois
Au moins 5 années	1 mois de salaire	1 mois de salaire	préavis de 5 mois
Au moins 10 années	2 mois de salaire	2 mois de salaire	préavis de 8 mois

Au moins 15 années	3 mois de salaire	3 mois de salaire	préavis de 9 mois
Au moins 20 années	3 mois de salaire	6 mois de salaire	préavis de 12 mois *
Au moins 25 années	3 mois de salaire	9 mois de salaire	préavis de 15 mois *
Au moins 30 années	3 mois de salaire	12 mois de salaire	préavis de 18 mois *

* Uniquement pour les employés privés.

Lorsque l'employeur occupe moins de 20 salariés, il peut éviter de devoir payer une indemnité de départ et la remplacer par un délai de préavis prolongé. L'option doit être exprimée par l'employeur dans la lettre de licenciement. L'indemnité est payée nette d'impôts au moment où le salarié quitte effectivement le travail. Elle ne doit pas être confondue avec l'indemnité de préavis. En effet, la partie qui a rompu le contrat de travail sans respecter les prescriptions concernant les délais de préavis devra payer à l'autre partie un dédommagement qui sera égal au salaire dû pour la partie du préavis non respecté (= indemnité compensatoire de préavis).

Après la fin du contrat, le salarié peut demander à son employeur un certificat de travail. L'employeur doit verser, au plus tard dans les 5 jours de la fin du contrat, le salaire ou traitement restant dû.

LA DUREE DU TRAVAIL

Les heures supplémentaires

Un salarié peut être occupé jusqu'à 10h par jour et 48h par semaine au Luxembourg, à condition que la durée totale du travail ne dépasse pas une moyenne de 40 h/semaine sur une période de 4 semaines consécutives. Cette période de 4 semaines peut être plus longue suivant les conventions.

Les heures de travail supplémentaires donnent droit à une majoration du salaire de 25% (ouvriers) et 50% (employés). Elles peuvent aussi être compensées par du temps de repos (payé) à raison d'une heure et demi par heure supplémentaire travaillée. Les heures complémentaires sont des heures de travail reportées. Le salarié a droit à une heure libre à un autre moment. Elles n'ont aucun impact sur la rémunération.

Le travail le dimanche

Le dimanche commence à minuit dans la nuit du samedi au dimanche et finit à minuit dans la nuit du dimanche au lundi. En principe, il est interdit de faire travailler les salariés le dimanche et la loi ne prévoit que des exceptions très limitées. Dans la majorité des cas, l'employeur est tenu de demander l'avis de la délégation du personnel s'il souhaite instaurer du travail le dimanche. La majoration est de 70% (= 170% au total) ou 70% et un jour de repos compensatoire. Le samedi est un jour ouvrable comme tous les autres.

Le secteur Horeca

La loi du 20 décembre 2002 régit la durée du travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration.

Cette nouvelle loi est entrée en application progressivement : depuis le 1^{er} janvier 2003 pour les entreprises de 50 travailleurs et plus, depuis le 1^{er} janvier 2004 pour les entreprises employant entre 15 et 49 travailleurs et depuis le 1^{er} janvier 2005 pour les entreprises occupant moins de 15 travailleurs. Mais, certaines dispositions sont applicables à l'ensemble des entreprises depuis le 1^{er} janvier 2003. Elles apportent les modifications suivantes : une seule coupure de service par jour de maximum 3 heures durant laquelle le travailleur n'est pas à la disposition de son employeur et n'est pas payé, un repos journalier de 11 heures consécutives obligatoires, une majoration pour le travail de nuit et la limitation de la durée hebdomadaire normale de travail à 40 heures.

Le travail de nuit

Actuellement, le travail de nuit n'est soumis ni à des interdictions ni à des autorisations. On peut distinguer cependant les catégories pour lesquelles il existe des réglementations :

- **les jeunes travailleurs** : les adolescents ne peuvent être occupés la nuit (sauf dérogations dans le cadre d'une formation professionnelle officielle organisée et surveillée par les pouvoirs publics). Le travail entre minuit et 4h reste dans tous les cas interdit.

- **les femmes enceintes et allaitantes** : la femme enceinte ne peut être tenue de travailler entre 22h et 6h lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de sa sécurité ou de sa santé. C'est également le cas de la femme allaitante jusqu'à la date du 1^{er} anniversaire de l'enfant.
- **les salariés dans la restauration** : le travail de nuit est celui qui est presté entre 23h et 6h. La rémunération pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 1h et 6h est majorée de 25%, soit en temps libre, soit en numéraire.
- **les travaux de chantiers.**

LES DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

Contrat à durée indéterminée

Ce type de contrat court sur une période illimitée jusqu'à ce que l'employeur ou le salarié décident de mettre fin au contrat. Il est la forme la plus utilisée lors de la mise en place d'une nouvelle relation de travail.

Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour un travail bien spécifique et limité dans le temps. Il doit être rédigé par écrit et avec précision. A défaut, il devient automatiquement à durée indéterminée. Par spécifique et limité dans le temps, on entend le remplacement d'une personne temporairement absente (maladie, maternité), un travail saisonnier reconnu en tant que tel par le règlement luxembourgeois ou des travaux ponctuels qui ne comptent pas parmi les travaux habituels de l'entreprise.

La loi exige, en principe, la conclusion d'un contrat de date à date avec une durée maximale de 24 mois, prolongations comprises (sauf en cas de travail saisonnier où le maximum est de 10 mois sur une même période de 12 mois consécutifs, reconductions comprises).

Donc, sauf pour les contrats saisonniers, **un contrat à durée déterminée ne peut être renouvelé que deux fois maximum dans un délai de 24 mois.** Si le salarié continue à travailler après la date de fin de contrat, son contrat se transforme automatiquement en un contrat à durée indéterminée. Attention, le principe et les conditions de renouvellement doivent faire l'objet d'une clause de contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à défaut de quoi le contrat de travail renouvelé est présumé à durée indéterminée.

Le contrat prend fin automatiquement à l'échéance du terme **sans délai de préavis.** La résiliation anticipée n'est possible qu'en cas de motif grave du fait ou de la faute de l'autre partie. Mais, il peut être mis fin au contrat d'un commun accord entre les parties à condition que le commun accord soit constaté par écrit, en double exemplaire et signé par les deux parties.

Quand le terme est incertain, l'employeur doit impérativement préciser une durée minimale. Si la tâche assignée devait être réalisée avant l'expiration de la durée minimale, l'employeur reste tenu de conserver le travailleur à son service, sinon de le rémunérer comme prévu, pendant la durée minimale figurant au contrat.

Le contrat de travail interimaire

La loi du 19 mai 1994 régit le travail intérimaire et le prêt temporaire de main d'œuvre au Luxembourg. Un contrat de travail intérimaire peut être conclu dans cinq situations : remplacement d'un salarié temporairement absent, emploi saisonnier, accroissement momentané de l'activité de l'entreprise, attente de l'arrivée d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée (CDI), emploi où le recours au CDI est exclu (en raison de la nature ou de son caractère saisonnier) et dont la liste est fixée par le code du travail.

Il est important de ne pas confondre le travail intérimaire ou temporaire avec le contrat de travail à durée déterminée (où le salarié est engagé directement par une entreprise pour une courte période pas toujours définie).

Le salarié est recruté par une agence spécialisée dans l'intérim et envoyé par cette agence dans une entreprise pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Le travail intérimaire implique donc 3 acteurs : l'entrepreneur de travail intérimaire, le travailleur et l'utilisateur. Si l'entrepreneur de travail intérimaire est lié à l'utilisateur par un contrat commercial de prestation de service appelé « contrat de mise à disposition », le salarié intérimaire n'a aucun lien contractuel avec l'utilisateur.

Le contrat de mission

Le contrat de mission est donc un contrat par lequel un travailleur intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire, contre rémunération, à accomplir auprès d'un utilisateur une tâche précise et non durable. Il peut comporter une période d'essai de 3 jours maximum si le travail à effectuer est inférieur ou égal à 1 mois, 5 jours maximum si le travail est conclu pour une durée supérieure ou égale à 1 mois et 8 jours si le contrat est d'une durée supérieure à 2 mois. **La durée maximale d'un contrat de mission est de 12 mois. Deux renouvellements sont permis.**

C'est l'entrepreneur de travail intérimaire qui paie le salarié et qui s'occupe des charges sociales et fiscales s'y rapportant. Si l'agence intérimaire met fin au contrat avant la date prévue, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts d'un montant égal aux prestations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans que le montant ne puisse dépasser la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait du être observée si le contrat avait été conclu sans terme.

Le contrat de mise à disposition

Le contrat de mise à disposition est un contrat conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur au plus tard dans les 3 jours ouvrables à compter de la mise à disposition du travailleur intérimaire. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Attention, la loi interdit toute clause tendant à interdire à l'utilisateur l'embauche du travailleur intérimaire après la cessation du contrat de mission. Une telle clause est nulle et ne produit pas d'effet.

Le contrat de travail à temps partiel

Le salarié à temps partiel est un salarié qui a convenu avec son employeur, dans le cadre de son activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée du travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou d'une convention collective. Il s'agit d'un contrat qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le travailleur à temps partiel a droit à des allocations de chômage mais pour être indemnisé, il doit avoir travaillé pendant au minimum 6 mois¹ et au moins 16h par semaine.