

## "Contrats de travail" selon la loi sur les pièces justificatives

- Informations droit social et droit du travail 09/2019 -

---

### **Loi portant sur la preuve des conditions essentielles applicables à un contrat de travail (NachwG)**

#### **Contenu**

La loi sur les pièces justificatives prévoit pour l'essentiel l'obligation pour l'employeur de remettre au salarié, au plus tard un mois après le début du contrat de travail, un écrit dûment signé par l'employeur contenant les conditions essentielles du contrat (la forme électronique est exclue).

#### **Champ d'application**

La loi s'applique pour tous les salariés, même ceux qui sont employés dans le cadre d'un mini-job et les stagiaires, qui sont considérés comme des salariés selon le paragraphe 22 de la Loi sur le salaire minimum. Elle ne s'applique pas aux salariés intérimaires pour des contrats allant jusqu'à un mois.

#### **Contenu du contrat:**

1. nom et adresse des deux parties,
2. la date de début du contrat de travail,
3. la durée prévue du contrat de travail dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée,
4. le lieu de travail et éventuellement la mention que le salarié travaillera en différents endroits,
5. une brève description de l'activité à effectuer,
6. la description détaillée et le montant du salaire incluant les compléments, indemnités, primes,

rémunérations exceptionnelles ainsi que d'autres éléments du salaire et la périodicité des versements,

7. les horaires de travail,
8. la durée des congés payés annuels,
9. la durée de préavis en cas de rupture de contrat,
10. une mention générale faisant référence aux conventions collectives et accords d'entreprise ayant une incidence sur le contrat de travail.

Les points 6 à 9 peuvent être remplacés par l'indication, le cas échéant, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un accord de service et règles équivalentes ; les points 8 et 9 également par la l'indication des règles légales.

Si un contrat de travail écrit a déjà été remis au salarié, l'employeur n'est plus obligé d'établir un document reprenant tous les points mentionnés ci-dessus, dans la mesure où le contrat de travail contient toutes les informations demandées.

## **Dispositions particulières pour ...**

### **.... Stagiaires**

Les conditions essentielles du contrat sont à remettre par écrit et signées aux stagiaires sans délai après la conclusion du contrat de stage et au plus tard avant le début de l'activité du stage (ici encore la forme électronique est exclue). Sont au minimum à enregistrer dans le procès-verbal :

1. le nom et l'adresse des parties au contrat
2. les objectifs pédagogiques et de formation poursuivis durant le stage
3. le début et la durée du stage
4. la durée journalière de présence régulière pendant le stage
5. paiement et montant de la gratification
6. durée des congés
7. l'indication sous une forme générale aux conventions collectives, accords d'entreprises et accords de services applicables à la relation de stage.

### **... Activités à l'étranger**

En cas d'activité à l'étranger pour une durée supérieure à un mois, un avenant au contrat de travail

doit être remis au salarié avant son départ avec les indications suivantes :

1. Durée de l'activité à l'étranger,
2. monnaie dans laquelle le salarié est payé,
3. un supplément de rémunération et des prestations en nature liées au séjour à l'étranger,
4. les conditions du retour du salarié.

Les numéros 2 et 3 peuvent être remplacés par l'indication d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un accord de service et règles équivalentes .

#### **.... Contrats de travail en cours**

Dans le cas où l'employeur et le salarié s'accordent sur le changement de points particuliers du contrat de travail en cours, ceux-ci doivent être confirmés par écrit, et ce dans un délai maximum d'un mois suivant ce changement.

Si le contrat de travail existait déjà lors de l'entrée en vigueur de cette loi (21 juillet 1995), un écrit doit être remis au salarié en main propre et ce dans un délai de deux mois après sa demande.

#### **Obligation de preuve de l'employeur**

Les effets pratiques de la loi en cas de conflits sont très clairs sur le partage de la charge de la preuve. Lorsque le salarié se prévaut d'un point particulier d'un accord verbal devant le tribunal, il sera difficile pour l'employeur d'apporter des contre-arguments s'il n'a pas fait figurer les mentions écrites légales obligatoires. Si le tribunal n'est pas en capacité de déterminer quelles sont les affirmations correspondant à la vérité, alors le doute sera dans ce cas à la charge de l'employeur.

S'il existe une mention écrite et que l'employeur considère que certaines conditions invoquées ne reflètent pas la réalité, il devra en apporter la preuve.

#### **Obligation de forme écrite en dehors de la loi sur les pièces justificatives**

La forme écrite est obligatoire pour les contrats d'apprentissage selon la loi sur la formation professionnelle, les contrats à durée déterminée selon la loi sur le travail à temps partiel et le travail à du-

