

Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires

L'occupation des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires est régie par les dispositions du Code du travail, Livre premier - Relations individuelles et collectives du travail, Titre V - emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires.

Qui est élève ou étudiant au sens de la loi?

On entend par élève ou étudiant, toute personne qui est inscrite dans une école, un lycée, une université etc. au Luxembourg ou à l'étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein ainsi que toute personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois. La personne concernée doit être âgée de 15 ans au moins à 27 ans accomplis (échéance à la date d'anniversaire).

Quels élèves et étudiants ne sont pas concernés?

Ne sont pas visés, les élèves ou étudiants stagiaires dans le cadre d'un stage de formation ou d'un stage probatoire. Leurs conditions et modalités sont fixées par le règlement grand-ducal du 22 juillet 1982. Les dispositions concernant l'emploi des élèves pendant les vacances scolaires ne s'appliquent donc ni aux stages rémunérés ni aux stages non-rémunérés, qui ne sont pas assimilés à une occupation pendant les vacances scolaires. Le stage en soi est considéré comme un travail à caractère essentiellement éducatif, organisé et contrôlé par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger ou organisé par un employeur sur base d'un contrat de stage entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant.

Pour ces élèves ou étudiants stagiaires, une convention de stage doit être établie entre les deux parties (employeur et élève ou étudiant) ou bien les trois parties (employeur, établissement d'enseignement et élève ou étudiant).

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l'OGBL asbl
Informatiouns- a Berodungsservice vum OGBL asbl
BP 149 - L-4002 Esch/Alzette

Qui peut-être employeur?

Toute entreprise ou établissement tant du secteur privé que du secteur public peut engager des élèves et étudiants.

Qu'est-ce qu'on entend par vacances scolaires?

Ce sont les vacances auxquelles l'élève ou l'étudiant a droit pendant l'année scolaire. Les périodes de ces vacances peuvent être différentes selon que l'élève ou l'étudiant suit ses études au Luxembourg ou à l'étranger.

Est-ce qu'il faut conclure un contrat?

Oui, il faut qu'un contrat écrit soit conclu entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant individuellement et au plus tard le premier jour de travail.

Ce contrat doit être établi en trois exemplaires. Un exemplaire pour l'employeur, un autre pour l'élève ou l'étudiant et le troisième, qui doit être envoyé par l'employeur à l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans les sept jours suivant le début du travail.

Est-ce qu'il y a des modalités spécifiques concernant le contrat?

La durée du contrat ne peut excéder deux mois par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre), même s'il s'agit de plusieurs contrats.

Le contrat doit contenir les indications suivantes:

1. le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant ;
2. le nom et l'adresse de l'employeur;
3. la date de début et la date de fin du contrat;
4. la nature et le lieu du travail à exécuter;
5. la durée journalière et hebdomadaire du travail;
6. la rémunération convenue, qui ne peut être inférieure aux dispositions légales;
7. l'époque du paiement de la rémunération;
8. le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

Ces indications figurent dans le contrat type établi à cet effet par le règlement du ministre du travail du 28 juillet 1982.

En l'absence de contrat écrit, l'engagement est assimilé à un contrat à durée indéterminée. La preuve du contraire n'est pas admissible.

Est-ce qu'un élève ou étudiant mineur peut signer le contrat?

Le texte de la loi ne traite pas le sujet. Par contre, le contrat type annexé à la loi prévoit la signature du représentant légal. Nous recommandons, dans le cas où l'élève est mineur, que lui et son représentant légal signent le contrat.

Est-ce qu'il existe une rémunération spécifique?

Non, mais la rémunération ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum, mais elle est graduée le cas échéant selon l'âge de l'élève ou étudiant.

Depuis 1^{er} janvier 2011 la rémunération des élèves et étudiants est la suivante:

	salaire horaire (indice 719,84)	salaire mensuel (indice 719,84)
18 ans et plus	8,1275 €	1406,05 €
17 - 18 ans	6,5020 €	1124,84 €
15 - 17 ans	6,0956 €	1054,54 €

Ces montants sont nets parce que la rémunération est exonérée des cotisations dues en matière d'assurance maladie et d'assurance pension.

Est-ce que l'élève ou l'étudiant doit être affilié à la Sécurité sociale?

Non et oui.

L'élève ou l'étudiant est, comme co-affilié, couvert par l'assurance maladie de ses ou un de ses parents ou de son représentant légal. Il ne faut donc pas que l'employeur l'affilie à l'assurance-maladie.

Comme l'occupation pendant les vacances scolaires n'est pas pris en compte dans le droit à la pension, l'élève ou l'étudiant n'est pas obligé de s'affilier à l'assurance-pension.

Néanmoins, l'employeur doit affilier l'élève ou l'étudiant à l'assurance accidents et payer les cotisations y afférentes afin que la personne concernée soit couverte en cas d'accident.

Qu'en est-il des congés, jours fériés légaux, congé-maladie?

L'élève ou l'étudiant n'a pas droit aux congés payés.

Il a droit aux congés extraordinaires, mais ces jours ne seront pas indemnisés:

1. un jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré;
2. deux jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
3. deux jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié au premier degré;
6. six jours pour le mariage du salarié;
7. deux jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil

Les jours fériés légaux sont en principe chômés, mais non-indemnisés.

Les jours de maladie de l'élève ou de l'étudiant ne sont pas rémunérés.

Est-ce que l'élève ou l'étudiant bénéficie de protections spéciales?

Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles (en cas de convention collective de travail) qui régissent les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession sont aussi applicables aux élèves et étudiants.

D'autre part, l'article L.343-3 du Titre IV - Emploi de jeunes travailleurs du Code du travail prévoit des protections supplémentaires pour les mineurs, sauf exceptions légales, comme

1. l'interdiction de travaux qui

1. vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques;
2. impliquent une exposition nocive à des agents toxiques, cancérigènes, causant des altérations génétiques héréditaires, ayant des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou ayant tout autre effet néfaste chronique sur l'être humain;
3. impliquent une exposition nocive à des radiations;
4. présentent des risques d'accidents dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque de sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir;
5. mettent en péril la santé en raison de températures extrêmement basses ou élevées ou en raison de bruit ou de vibrations;
6. comprennent des procédés et travaux qui impliquent une exposition nocive aux agents physiques, biologiques et chimiques.

2. l'interdiction du travail à la tâche, du travail à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme.

Dès l'entrée en service des adolescents, l'employeur est tenu de donner aux jeunes, le cas échéant en présence du délégué des jeunes travailleurs, du délégué à la sécurité et du travailleur désigné, des instructions appropriées sur:

1. leurs travaux à exécuter;
2. le règlement de travail;
3. les mesures et dispositifs de sécurité et d'équipement de protection destinés à garantir leur sécurité et leur santé;
4. l'observation des mesures d'hygiène et de sécurité et les dispositions susceptibles de prévenir les maladies professionnelles et autres affections en rapport avec le travail.

La prestation d'heures supplémentaires, le travail de dimanche et de jour férié et le travail de nuit sont interdits aux mineurs, sauf dérogation écrite du ministre du travail.

Qui contrôle l'application des dispositions légales?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est responsable.

Quelles juridictions sont compétentes en cas de contestation?

La juridiction compétente est le tribunal du travail de Luxembourg, d'Esch/Alzette ou de Diekirch, suivant le lieu où travaille l'élève ou l'étudiant.

Contrat type pour l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires

Entre l'entreprise
ayant son siège social à
représentée par Monsieur/Madame
nommé(e) ci-après «employeur»
et
Monsieur/Madame (nom et prénom)
né(e) le
demeurant à
nommé(e) par la suite «travailleur».

Il a été convenu ce qui suit:

Art. 1: Le contrat prend effet le _____ et prend fin le _____.

Art. 2: Les prestations du travailleur consistent en _____

_____.

Art. 3: Lieu de travail: _____.

Art. 4: Les prestations du travailleur seront de _____ heures par jour et de
_____ heures par semaine.

Art. 5: La rémunération du travailleur est fixée à _____ euros bruts, par heure,
par mois (biffer la mention inutile).

Art. 6: Le paiement de la rémunération est effectué par semaine/quinzaine/mois (biffer les
mentions inutiles)

Art. 7: L'employeur s'engage à loger le travailleur à _____
_____ (article facultatif).

Le présent contrat est établi en trois exemplaires, dont le premier est destiné à l'employeur, le
deuxième au travailleur et le troisième à être transmis endéans les 7 jours suivant le début de
l'exécution du contrat à l'Inspection du Travail et des Mines.

Fait en triple exemplaire à _____ le _____.

Signature du travailleur, et, s'il est mineur, de son représentant légal

Signature de l'employeur

ADRESSES UTILES

OGBL - SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE

Tél. 2 6543 777

Agence de Differdange

17, rue M. Rodange
L-4660 Differdange
Fax 58 34 56

Agence de Dudelange

31, av. G.D. Charlotte
L-3441 Dudelange
Fax 51 50 05 29

Agence de Esch/Alzette

42, rue de la Libération – BP 149
L-4002 Esch/Alzette
Fax 26 54 02 59

Agence de Ettelbruck

6, rue Prince Jean
L-9052 Ettelbruck
Fax 81 97 13

Agence de Luxembourg

146, blvd de la Pétrusse – BP 2031
L-1020 Luxembourg
Fax 48 69 49

Agence de Rodange

72, av. Dr Gaasch
L-4818 Rodange
Fax 50 44 81

www.ogbl.lu

ASSOCIATION D'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS - SERVICE DE PREVENTION

125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tél. 26 19 15-2201
Fax 40 12 47
www.aaa.lu

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Siège régional Luxembourg

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Tél. 247 - 86210 droit du travail
Tél. 247 - 86220 sécurité et santé
Fax 40.40.07

Siège régional Esch sur Alzette

68, rue de Luxembourg
L-4221 Esch-sur-Alzette
Tél. 247 - 76210
Fax 247 - 76240

Siège régional Diekirch

16, rue Jean l'Aveugle
L-9208 Diekirch
Tél. 247 – 76250
Fax 247 - 76260
www.itm.lu

Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien

Die Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien unterliegt den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs, Erstes Buch – Individuelle und kollektive Arbeitsbeziehungen, Titel V – Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien.

Wer ist laut Gesetz Schüler oder Student?

Unter Schüler oder Student versteht man jene Person, die an einer Schule, einem Gymnasium, einer Universität usw. in Luxemburg oder im Ausland eingeschrieben ist und die regelmäßig einen Zyklus besucht, dies bei vollständigem Stundenplan, sowie jene Person, deren Einschreibung vor weniger als vier Monaten zu Ende ging. Die bezügliche Person muss mindestens 15 und nicht mehr als 27 vollendete Jahre (Erfall am Geburtsdatum) alt sein.

Welche Schüler oder Studenten fallen nicht unter diese Bestimmungen?

Diese Bestimmungen begreifen allerdings nicht jene Schüler oder Studenten, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein Praktikum oder ein Probepraktikum absolvieren. Die sie betreffenden Bedingungen und Modalitäten wurden im großherzoglichen Reglement vom 22. Juli 1982 festgelegt. Die Bestimmungen betreffend die Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien sind also nicht für bezahlte oder unbezahlte Praktika, die nicht einer Ferienbeschäftigung entsprechen, anwendbar. Das Praktikum wird hauptsächlich als bildende Arbeit angesehen, die von einem luxemburgischen oder ausländischen Bildungsinstitut organisiert und kontrolliert wird oder von einem Arbeitgeber auf Basis einer Praktikumsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Schüler oder Studenten. Für diese Schüler- oder Studentenpraktikanten muss eine Praktikumsvereinbarung zwischen den beiden Seiten (Arbeitgeber und Schüler oder Student) oder von den drei Parteien (Arbeitgeber, Bildungsanstalt und Schüler oder Student) unterschrieben werden.

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l'OGBL asbl
Informatiouns- a Berodungsservice vum OGBL asbl
BP 149 - L-4002 Esch/Alzette

Wer kommt als Arbeitgeber in Frage?

Jedes Unternehmen oder jede Einrichtung aus dem Privatsektor sowie des öffentlichen Sektors kann Schüler oder Studenten einstellen.

Was versteht man unter Schulferien?

Es handelt sich dabei um Ferien auf die der Schüler oder Student während des Schuljahrs Anrecht hat. Die Ferienzeiten können unterschiedlich sein je nachdem ob der Schüler oder Student in Luxemburg oder im Ausland die Schule besucht.

Muss ein Vertrag abgeschlossen werden?

Ja, es muss spätestens am ersten Arbeitstag ein individueller schriftlicher Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Schüler oder Studenten abgeschlossen werden.

Dieser Vertrag muss in drei Exemplaren ausgeführt sein. Eines für den Arbeitgeber, eines für den Schüler oder Studenten und ein drittes, der vom Arbeitgeber, innerhalb von 7 Tagen ab Arbeitsbeginn, an die Gewerbeinspektion (Inspection du travail et de mines) geschickt werden muss.

Müssen bei dem Vertrag spezifische Modalitäten beachtet werden?

Die Vertragsdauer darf zwei Monate pro Ziviljahr (1. Januar bis 31. Dezember) nicht überschreiten, auch wenn es sich um mehrere Verträge handelt.

Der Vertrag muss folgende Angaben beinhalten

1. Name, Vorname, Geburtsdatum und Wohnsitz des Schülers oder Studenten;
2. Name und Adresse des Arbeitgebers;
3. Anfangs- und Enddatum des Vertrags
4. Art der auszuführenden Arbeit und Arbeitsort;
5. tägliche und wöchentliche Arbeitsdauer;
6. vereinbarte Entlohnung, die nicht unter den gesetzlichen Bestimmungen liegen kann;
7. Zeitpunkt der Entlohnungszahlung;
8. die Unterbringungsadresse des Schülers oder Studenten, falls der Arbeitgeber sich verpflichtet hat, diesen zu beherbergen.

Diese Angaben sind im, per Reglement des Arbeitsministers vom 28. Juli 1982 festgelegten, Mustervertrag verzeichnet.

Mangels eines schriftlichen Vertrags, ist die Einstellung einem unbefristeten Arbeitsvertrag gleichgestellt. Der Beweis des Gegenteils ist nicht zugelassen.

Darf ein minderjähriger Schüler oder Student den Vertrag unterschreiben?

Der Gesetzestext behandelt dieses Thema nicht. Allerdings sieht der dem Gesetz angefügte Mustervertrag die Unterschrift des gesetzlichen Vormundes vor. Wir raten, dass bei Minderjährigkeit des Schülers oder des Studenten, er selbst sowie sein gesetzlicher Vormund den Vertrag unterschreiben.

Ist eine spezifische Entlohnung vorgesehen?

Nein, aber die Entlohnung kann nicht weniger als 80% des gesetzlichen Mindestlohns betragen, aber sie wird gegebenenfalls nach dem Alter des Schülers oder Studenten gestuft.

Seit dem 1. Januar 2011 gelten folgende Entlohnungen für Schüler und Studenten:

	Stundenlohn (Index 719,84)	monatlich (Index 719,84)
18 Jahre und mehr	8,1275 €	1406,05 €
17 - 18 Jahre	6,5020 €	1124,84 €
15 - 17 Jahre	6,0956 €	1054,54 €

Dies sind Nettobeträge weil die Entlohnung von den Krankenkassen- und Pensionsbeiträgen befreit ist.

Ist der Schüler oder der Student sozialversichert?

Nein und ja.

Der Schüler oder Student ist, als Zusatzversicherter, durch die Krankenversicherung seiner Eltern, eines Elternteils oder seines gesetzlichen Vormunds abgesichert. Der Arbeitgeber ist also nicht verpflichtet, ihn bei der Krankenversicherung anzumelden.

Da der Ferienbeschäftigung im Pensionsrecht keine Rechnung getragen wird, muss der Schüler oder Student auch nicht bei der Altersversicherung angemeldet sein.

Allerdings muss der Arbeitgeber den Schüler oder Studenten bei der Unfallversicherung anmelden und die anfallenden Kosten bezahlen, damit die betroffene Person im Falle eines Unfalls abgesichert ist.

Wie verhält es sich mit Urlaub, bei gesetzlichen Feiertagen und Krankenurlaub?

Der Schüler oder Student hat kein Anrecht auf bezahlten Urlaub.

Er hat Anrecht auf unbezahlten außergewöhnlichen Urlaub:

1. von einem Tag vor der Anmusterung zum Militärdienst und gelegentlich des Todes eines Verwandten oder Verschwägerten 2. Grades;
2. von zwei Arbeitstagen für den Vater bei der Geburt oder der Anerkennung eines Kindes;
3. von zwei Tagen für jeden Elternteil bei der Heirat eines Kindes;
4. von zwei Tagen beim Umzug;
5. von drei Arbeitstagen beim Tode des Ehepartners oder eines Verwandten oder Verschwägerten 1. Grades;
6. von 6 Arbeitstagen anlässlich der eigenen Hochzeit;
7. von zwei Tagen beim Empfang eines Kindes unter 16 Jahren hinsichtlich einer Adoption, außer im Falle eines gewährten Empfangsurlaubs (congé d'accueil).

An den gesetzlichen Feiertagen wird im Prinzip nicht gearbeitet, sie werden aber auch nicht bezahlt.

Die krankheitsbedingten Abwesenheiten des Studenten werden nicht bezahlt.

Gibt es spezielle Schutzbestimmungen für Schüler und Studenten?

Die gesetzlichen, reglementarischen oder vertraglichen Bestimmungen (falls bspw. ein Kollektivvertrag besteht), welche die Arbeits- und Schutzbestimmungen der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufes festlegen, gelten auch für Schüler und Studenten.

Andererseits sieht der Artikel L.343-3 des Titels IV – Beschäftigung junger Arbeitnehmer des Arbeitsgesetzbuchs zusätzliche Schutzbestimmungen für Minderjährige vor, wie etwa:

1. Verbot von Arbeiten:

1. die sichtlich über ihre physischen und psychischen Möglichkeiten hinausgehen;
2. die sie giftigen, krebserregenden Substanzen aussetzen, die genetisch vererbare Veränderungen verursachen, die verhängnisvolle Folgen für den Foetus während der Schwangerschaft oder sonst welche verhängnisvolle chronische Auswirkungen auf den Menschen haben;
3. die sie schädlichen Bestrahlungen aussetzen;
4. die Unfallrisiken beinhalten, bei denen man davon ausgehen kann, dass junge Menschen sie aufgrund ihres mangelnden Sicherheitsbewusstseins, ihres Erfahrungs- oder Ausbildungsmangels nicht erkennen und so Unfällen nicht vorbeugen können;
5. welche die Gesundheit aufgrund sehr niedriger oder hoher Temperaturen oder aufgrund von Lärm oder Vibrationen in Gefahr bringen;
6. die Arbeitsabläufe beinhalten, die sie schädlichen physikalischen, biologischen oder chemischen Stoffen aussetzen.

2. Verbot von Akkordarbeit, Fließbandarbeit, Arbeiten, die in einem vorgeschriebenen Zeitrhythmus abgewickelt werden müssen oder gemäß einem anderen System, das durch eine Erhöhung des Rhythmus eine höhere Bezahlung vorsieht.

Bei der Arbeitsaufnahme der Jugendlichen muss der Arbeitgeber ihnen, gegebenenfalls in Anwesenheit eines Jugendausschussmitglieds, des Sicherheitsdelegierten und des Sicherheitsbeauftragten angemessene Anweisungen geben:

1. über die von ihnen auszuführenden Arbeiten;
2. über die Arbeitsordnung;
3. über die Sicherheitsmaßnahmen und -vorrichtungen, die ihre Sicherheit und Gesundheit gewährleisten sollen;
4. über das Einhalten der Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen und die Bestimmungen betreffend die Vorbeugung berufsbedingter Krankheiten und anderer Leiden, die mit der Arbeit zusammen hängen.

Das Leisten von Überstunden, Sonntags- und Feiertags- sowie Nachtarbeit ist für Minderjährige verboten, außer bei schriftlicher Sondergenehmigung des Arbeitsministers.

Wer kontrolliert das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen?

Die Gewerbeinspektion ist zuständig.

Welche Gerichtsbarkeiten sind bei Anfechtungen zuständig?

Die zuständigen Gerichtsbarkeiten sind die Arbeitsgerichte von Luxemburg, Esch/Alzette oder Diekirch, je nach Arbeitsort des Schülers oder Studenten.

NÜTZLICHE ADRESSEN

OGBL - INFORMATIONS- UND BERATUNGS-DIENST

Tel. 2 6543 777

Beratungsstelle Differdingen

17, rue M. Rodange
L-4660 Differdange
Fax 58 34 56

Beratungsstelle Dudelingen

31, av. G.D. Charlotte
L-3441 Dudelange
Fax 51 50 05 29

Beratungsstelle Esch/Alzette

42, rue de la Libération – BP 149
L-4002 Esch/Alzette
Fax 26 54 02 59

Beratungsstelle Ettelbruck

6, rue Prince Jean
L-9052 Ettelbruck
Fax 81 97 13

Beratungsstelle Luxembourg

146, blvd de la Pétrusse – BP 2031
L-1020 Luxembourg
Fax 48 69 49

Beratungsstelle Rodange

72, av. Dr Gaasch
L-4818 Rodange
Fax 50 44 81
info@ogbl.lu www.ogbl.lu

VEREINIGUNG DER UNFALLVERSICHERUNGEN – UNFALLVERHÜTUNGSSDIENST

125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tel.: 26 19 15-2201
Fax 40 12 47
www.aaa.lu

GEWERBEINSPEKTION

Regionalsitz Luxemburg

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Tel.: 247 - 86210 Arbeitsrecht
Tel.: 247 - 86220 Sicherheit und Gesundheit
Fax: 40.40.07

Regionalsitz Esch sur Alzette

68, rue de Luxembourg
L-4221 Esch-sur-Alzette
Tel.: 247 - 76210
Fax: 247 - 76240

Regionalsitz Diekirch

16, rue Jean l'Aveugle
L-9208 Diekirch
Tel.: 247 – 76250
Fax 247 - 76260
www.itm.lu

Mustervertrag für die Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Schulferien

Zwischen dem Unternehmen
mit Sitz in
vertreten durch Herrn/Frau
nachstehend „Arbeitgeber“ genannt
und
Herr/Frau (Name und Vorname
geboren am
wohnhaft in
in der Folge „Arbeitnehmer“ genannt.

Wurde folgendes vereinbart:

Art. 1: Der Vertrag beginnt am _____ und endet _____.

Art. 2: Die Leistungen des Arbeitnehmers bestehen aus _____

_____.

Art. 3: Arbeitsort: _____.

Art. 4: Die Leistungen des Arbeitnehmers sind auf _____ Stunden pro Tag und
_____ Stunden pro Woche festgelegt.

Art. 5: Die Entlohnung des Arbeitnehmers ist auf _____ Euro brutto, pro Stunde,
pro Monat (nicht Zutreffendes bitte durchstreichen).

Art. 6: Die Auszahlung der Entlohnung wird wöchentlich/vierzehntägig, monatlich getätigt.
(Nicht Zutreffendes bitte durchstreichen)

Art. 7: Der Arbeitgeber verpflichtet sich den Arbeitnehmer unterzubringen _____
_____ (fakultativer Artikel).

Dieser Vertrag ist in drei Exemplaren ausgeführt, wovon das erste für den Arbeitgeber, das
zweite für den Arbeitnehmer bestimmt ist und das dritte innerhalb von 7 Tagen ab Arbeits-
beginn an die Gewerbeinspektion (Inspection du travail et des mines – ITM) weitergeleitet
werden muss.

Ausgefertigt in drei Exemplaren in _____ am _____.

Unterschrift des Arbeitnehmers, und bei Minderjährigkeit, seines gesetzlichen Vormunds

Unterschrift des Arbeitgebers