

# Un contrat de travail peut-il être conclu pour une durée indéterminée mais à temps discontinu ?

## Réponse courte

Oui, il est possible de conclure un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) avec un horaire de travail discontinu au Luxembourg. Cette organisation du temps de travail est admise à condition de respecter les dispositions légales relatives à l'organisation du temps de travail, notamment en ce qui concerne la santé, la sécurité du salarié, le repos journalier et hebdomadaire.

Le contrat doit obligatoirement être établi par écrit et mentionner explicitement la nature discontinue de l'horaire, la durée du travail, ainsi que la répartition précise des périodes travaillées et non travaillées. Toute modification substantielle de l'horaire nécessite l'accord écrit du salarié. Les périodes d'inactivité entre deux séquences de travail ne sont pas rémunérées, sauf disposition conventionnelle contraire.

Le salarié en CDI à temps discontinu bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière de congés, de protection sociale, d'égalité de traitement et d'accès à la formation, proportionnellement à son temps de travail effectif. Il est recommandé de formaliser précisément l'organisation du temps discontinu pour éviter tout litige.

## Définition

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Luxembourg, conformément à l'article L.121-1 du Code du travail. Un horaire de travail discontinu désigne une organisation dans laquelle la prestation de travail est répartie en plusieurs séquences distinctes au cours de la journée ou de la semaine, séparées par des périodes d'inactivité non rémunérées. Cette modalité s'oppose au temps partiel continu ou au temps plein classique, et implique une alternance de périodes travaillées et non travaillées au sein d'une même journée ou semaine.

## Questions fréquentes

### Comment doit être rédigé un contrat de travail à horaire discontinu ?

Le contrat doit obligatoirement être établi par écrit et mentionner explicitement la nature discontinue de l'horaire, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ainsi que la répartition précise des périodes travaillées et non travaillées. Toute modification substantielle nécessite l'accord écrit du salarié.

### Les périodes d'inactivité dans un horaire discontinu sont-elles rémunérées ?

Non, les périodes d'inactivité entre deux séquences de travail ne sont pas rémunérées, sauf disposition conventionnelle ou accord collectif contraire. Cependant, le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière de congés et protection sociale, proportionnellement à son temps de travail effectif.

## Qu'est-ce qu'un contrat de travail à durée indéterminée avec horaire discontinu au Luxembourg ?

Un CDI à horaire discontinu est un contrat de travail permanent où la prestation de travail est répartie en plusieurs séquences distinctes au cours de la journée ou de la semaine, séparées par des périodes d'inactivité non rémunérées. Cette organisation s'oppose au temps partiel continu et implique une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

## Quelles sont les conditions pour conclure un CDI à temps discontinu ?

L'employeur doit justifier l'intérêt de cette organisation (généralement lié à la nature de l'activité), respecter les dispositions du Code du travail sur l'organisation du temps de travail, et s'assurer que l'horaire discontinu ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité du salarié ni aux règles de repos journalier et hebdomadaire.

## Conditions d'exercice

Le recours à un horaire discontinu dans le cadre d'un CDI est admis sous réserve du respect des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail, notamment les articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail. L'employeur doit justifier l'intérêt de cette organisation, généralement lié à la nature de l'activité (par exemple : restauration, nettoyage, transports scolaires). Le contrat doit préciser la répartition des horaires, la durée des interruptions et la périodicité des séquences travaillées. L'horaire discontinu ne doit pas porter atteinte à la santé ou à la sécurité du salarié, ni contrevenir aux règles relatives au repos journalier (article [L.211-9](#)) et hebdomadaire (article [L.211-10](#)).

## Modalités pratiques

Le contrat de travail à temps discontinu doit obligatoirement être établi par écrit et mentionner explicitement la nature discontinue de l'horaire, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ainsi que la répartition précise des périodes travaillées et non travaillées (article [L.121-4](#)). Toute modification substantielle de l'horaire nécessite l'accord écrit du salarié (article [L.121-7](#)). Les périodes d'inactivité entre deux séquences de travail ne sont pas rémunérées, sauf disposition conventionnelle ou accord collectif contraire. Le salarié bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière de congés, de protection sociale, d'égalité de traitement (article [L.241-1](#)) et d'accès à la formation, proportionnellement à son temps de travail effectif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser avec précision l'organisation du temps discontinu dans le contrat de travail et, le cas échéant, dans le règlement interne ou une note de service. L'employeur doit veiller à la transparence de l'information sur les horaires et à la prévisibilité des séquences travaillées, afin de garantir la traçabilité et la conformité aux obligations légales. Il convient d'anticiper les éventuelles difficultés liées à la gestion des pauses, des déplacements et de la disponibilité du salarié. En cas de recours fréquent au temps discontinu, il est conseillé de consulter la délégation du personnel (article [L.414-3](#)) et, si nécessaire, l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour s'assurer de la conformité des pratiques et du respect de l'encadrement humain.

## Cadre juridique

- Article [L.121-1](#) du Code du travail : principe du CDI comme forme normale de la relation de travail
- Article [L.121-4](#) : obligation d'établir un contrat écrit précisant les modalités essentielles, dont l'horaire
- Article [L.121-7](#) : modification du contrat nécessitant l'accord du salarié
- Articles [L.211-1](#) à [L.211-17](#) : organisation du temps de travail, durée maximale, repos journalier et hebdomadaire
- Article [L.241-1](#) : égalité de traitement entre salariés
- Article [L.414-3](#) : consultation de la délégation du personnel en cas de modification importante de l'organisation du travail
- Conventions collectives sectorielles applicables

L'absence de précision écrite sur la répartition des horaires discontinus peut entraîner la requalification du contrat ou des litiges sur la rémunération et la durée du travail. Il est impératif de documenter rigoureusement l'organisation du temps de travail et de garantir la traçabilité des horaires pour éviter tout contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.