L'employeur doit-il indiquer la durée d'occupation des fonctions dans le contrat de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur doit indiquer la **durée d'occupation des fonctions** uniquement lorsqu'elle est **déterminée** ou **limitée** à l'avance, notamment dans le cadre d'un **CDD**, d'une mission temporaire ou d'une affectation spécifique. Cette information doit figurer dans le contrat de travail ou dans un document écrit remis au salarié au plus tard lors de l'entrée en service, conformément à l'article **L.121-4** du Code du travail.

Pour un **CDI** sans affectation temporaire, l'indication d'une durée d'occupation des fonctions n'est pas requise. En cas de modification ultérieure, un avenant écrit doit être conclu. L'absence d'indication obligatoire expose l'employeur au risque de **requalification** du contrat en CDI et à des sanctions administratives.

Définition

La **durée d'occupation des fonctions** correspond à la période pendant laquelle un salarié exerce un poste ou une mission spécifique. Elle se distingue de la **durée totale du contrat** qui représente l'engagement global du salarié auprès de l'employeur.

Cette distinction est particulièrement importante dans les contrats à durée déterminée, les missions temporaires et les affectations ponctuelles, où la limitation dans le temps est un élément essentiel de la relation contractuelle devant figurer par écrit.

Questions fréquentes

Comment et quand l'employeur doit-il communiquer la durée d'occupation des fonctions ?

L'employeur doit communiquer par écrit la durée d'occupation des fonctions dans le contrat de travail ou dans un document distinct remis au salarié au plus tard sept jours après l'entrée en service. En cas de modification, il doit notifier le changement par écrit dans un délai d'un mois.

Dans quels cas l'employeur doit-il préciser la durée d'occupation des fonctions ?

L'employeur doit préciser la durée d'occupation des fonctions dans les contrats à durée déterminée, les affectations temporaires ou missions spécifiques dans le cadre d'un CDI, et toute situation où la nature du poste implique une limitation temporelle des fonctions.

L'employeur doit-il obligatoirement indiquer la durée d'occupation des fonctions dans le contrat de travail au Luxembourg ?

L'employeur doit indiquer la durée d'occupation des fonctions uniquement lorsque cette durée est limitée ou déterminée à l'avance, notamment pour un contrat à durée déterminée, une mission temporaire ou une affectation spécifique. Pour un contrat à durée indéterminée sans affectation temporaire, cette indication n'est pas obligatoire.

Quelles sont les conséquences si l'employeur omet d'indiquer la durée d'occupation des fonctions ?

L'absence d'indication écrite de la durée d'occupation des fonctions, lorsque celle-ci est requise, expose l'employeur à des sanctions administratives et à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

L'obligation d'information sur la durée d'occupation des fonctions varie selon le type de contrat et la nature de la mission confiée au salarié.

Situation contractuelle	Mention obligatoire
CDD classique	Oui, date de fin ou événement terminal (L.122-3)
CDD à terme imprécis	Durée minimale obligatoire
CDI sans affectation temporaire	Non
CDI avec mission temporaire	Oui, durée de la mission
Affectation spécifique limitée	Oui, dates de début et de fin
Détachement interne	Oui, durée et modalités de retour
Période d'essai	Durée précisée (L.121-5)
Mobilité interne temporaire	Oui, avenant écrit

Modalités pratiques

La communication écrite de la durée d'occupation des fonctions suit des règles précises de forme et de délai selon la nature de la situation.

Élément	Règle	Base légale
Contrat écrit	Remis avant ou à l'entrée en service	L.121-4
Mentions essentielles	Identité, poste, rémunération, durée	L.121-4
CDD : date ou événement	Précision obligatoire	L.122-3
CDD à terme imprécis	Durée minimale garantie	L.122-3
Modification ultérieure	Avenant écrit requis	L.121-7
Notification de la modification	Formes et délais du licenciement avec préavis, sous peine de nullité	L.121-7
Absence d'écrit CDD	Requalification en CDI	L.122-9
Sanction administrative	Possible via ITM	L.611-1

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Préciser systématiquement la durée d'occupation des fonctions dans tous les cas où elle diffère de la durée globale du contrat ou lorsqu'une mission temporaire est prévue, afin de sécuriser la gestion des ressources humaines.

Formaliser toute affectation temporaire ou mission spécifique par un avenant écrit au contrat de travail, précisant les dates de début et de fin ainsi que les modalités de retour au poste initial le cas échéant.

Documenter la communication de la durée d'occupation des fonctions par un accusé de réception signé ou une remise contre décharge, pour prévenir tout litige sur la connaissance effective par le salarié.

Vérifier pour chaque CDD que la date de fin ou l'événement terminal est clairement indiqué, faute de quoi le contrat peut être requalifié en CDI avec l'ensemble des conséquences financières associées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4	Mentions essentielles et information écrite
Article L.121-5	Période d'essai
Article L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat
Article L.122-1	Cas de recours au CDD
Article L.122-3	Mentions obligatoires du CDD
Article L.122-4	Durée maximale du CDD
Article L.122-9	Requalification en CDI
Article L.611-1	Contrôle de l'ITM

L'omission de la durée d'occupation des fonctions dans les cas où elle est requise peut entraîner la requalification du contrat en CDI et ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le salarié. La formalisation écrite reste la meilleure protection de l'employeur.

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.