Quelles preuves l'employeur doit-il pouvoir produire pour un CDD ou un temps partiel ?

Réponse courte

Une seule, mais elle décide de tout : l'écrit et ses mentions. Le CDD et le temps partiel sont les deux contrats où la loi tire d'un défaut d'écrit une **présomption défavorable à l'employeur**, et où la charge de la preuve bascule sans qu'aucun juge n'ait à l'ordonner.

Trois présomptions à connaître. À défaut de clause écrite de renouvellement, le CDD renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, **la preuve contraire n'étant pas admissible** (L.122-5, paragraphe 1er). À défaut d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition, le salarié à temps partiel est présumé engagé à **temps plein** (L.123-4, paragraphe 2). À défaut d'écrit conforme, le salarié établit l'existence et le contenu du contrat par tous moyens (L.121-4, paragraphe 5).

S'y ajoute une amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné, doublée en cas de récidive dans les deux ans.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et ne peut pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (L.122-1). Le **contrat à temps partiel** est celui dont la durée hebdomadaire convenue est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement (L.123-1).

Ces deux contrats sont des exceptions au modèle de référence — le contrat à durée indéterminée à temps plein. Chaque mention manquante fait glisser le contrat vers ce modèle, non par sanction mais par présomption.

Questions fréquentes

Que se passe-t-il si la clause de renouvellement n'a pas été prévue par écrit ?

Le contrat renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, et l'article L.122-5 précise que la preuve contraire n'est pas admissible.

Quelle conséquence entraîne l'absence de mention de la durée du travail ?

Le salarié à temps partiel est présumé engagé à temps plein, en application de l'article L.123-4, paragraphe 2.

Quelles amendes sanctionnent l'absence des mentions obligatoires ?

De 251 à 5 000 euros par salarié concerné, doublées en cas de récidive dans les deux ans, au titre des articles L.122-9bis pour le CDD et L.123-9 pour le temps partiel.

Quelles mentions doivent figurer dans un contrat à durée déterminée ?

La définition de l'objet, la date d'échéance du terme ou la durée minimale, le nom du salarié remplacé le cas échéant, la période d'essai et la clause de renouvellement.

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

Quelles mentions le contrat à temps partiel doit-il comporter ?

La durée hebdomadaire convenue, la répartition entre les jours de la semaine et, le cas échéant, les limites et modalités des heures supplémentaires.

Conditions d’exercice

Les mentions ci-dessous ne sont pas des recommandations de rédaction : chacune est exigée par un texte, et chacune est sanctionnée séparément.

Mention	Contrat concerné	Base
Définition de l'objet du contrat	CDD	L.122-2, paragraphe 1er
Date d'échéance du terme, ou durée minimale si le terme n'est pas précis	CDD	L.122-2, paragraphe 1er, points 1° et 2°
Nom du salarié absent remplacé, y compris en cas de remplacement indirect	CDD de remplacement	L.122-2, paragraphe 1er, point 3°
Durée et conditions de la période d'essai	CDD	L.122-2, paragraphe 1er, point 4°
Clause de renouvellement, dans le contrat initial ou un avenant	CDD renouvelé	L.122-2, point 5° et L.122-5, paragraphe 1er
Durée hebdomadaire de travail convenue	Temps partiel	L.123-4, paragraphe 1er, point 1°
Répartition de la durée entre les jours de la semaine	Temps partiel	L.123-4, paragraphe 1er, point 2°
Limites, conditions et modalités des heures supplémentaires	Temps partiel	L.123-4, paragraphe 1er, point 3°

Modalités pratiques

L'écrit se constate au plus tard au moment de l'entrée en service, en double exemplaire : passé cette date, aucune régularisation ne rétablit la situation.

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

Situation	Conséquence
Aucun écrit à l'entrée en service	Le salarié prouve l'existence et le contenu du contrat par tous moyens, quelle que soit la valeur du litige (L.121-4, paragraphe 5)
CDD renouvelé sans clause écrite de renouvellement	Contrat présumé à durée indéterminée, preuve contraire irrecevable (L.122-5, paragraphe 1er)
Temps partiel sans mention de la durée et de la répartition	Salarié présumé engagé à temps plein (L.123-4, paragraphe 2)
Relation poursuivie après le terme du CDD	Le contrat devient un contrat à durée indéterminée (L.122-6)
Mentions du CDD non communiquées dans les sept jours calendaires	Après mise en demeure restée infructueuse, injonction du président de la juridiction du travail, au besoin sous astreinte (L.122-2)
Manquement aux mentions obligatoires	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié (L.122-9bis pour le CDD, L.123-9 pour le temps partiel)

Pratiques et recommandations

La clause de renouvellement est le point de rupture le plus fréquent. Elle doit exister **avant** le renouvellement, dans le contrat initial ou dans un avenant ; signée le jour de la prolongation, elle arrive trop tard, et la présomption de CDI qui s'ensuit ne se combat par aucune preuve. Un employeur qui découvre l'oubli n'a plus de terrain de discussion, seulement un contrat à durée indéterminée.

Pour le temps partiel, l'enjeu probatoire se déplace vers les heures. La mention de la répartition entre les jours de la semaine protège les deux parties : sans elle, le salarié est présumé à temps plein, et le rappel de salaire se calcule sur cette base. Sa modification suppose l'accord des deux parties — elle ne relève pas du pouvoir de direction.

Le décompte mensuel prévu par l'article L.125-7 complète utilement le dossier : il exprime la période de travail, le nombre total d'heures correspondant au salaire versé et le taux appliqué. Conservé sur toute la relation, il est la seule pièce qui permette de démontrer, année après année, que l'horaire réellement pratiqué correspondait au contrat.

Enfin, le contrôle à faire au moment du recrutement tient en une question : le contrat contient-il la mention, ou seulement l'intention ? « Contrat conclu pour la durée du remplacement » sans le nom du salarié absent, « environ 20 heures par semaine » sans répartition — ces formulations passent inaperçues à la signature et se paient au contentieux.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4 du Code du travail	Écrit constaté au plus tard à l'entrée en service ; à défaut, preuve par tous moyens par le salarié
Article L.122-2 du Code du travail	Mentions obligatoires du CDD et injonction en cas d'information tardive
Article L.122-5, paragraphe (1) du Code du travail	Présomption irréfragable de CDI en l'absence de clause écrite de renouvellement
Article L.122-6 du Code du travail	Requalification en CDI si la relation se poursuit après le terme
Article L.122-9bis du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié pour les mentions du CDD
Article L.123-4 du Code du travail	Mentions obligatoires du temps partiel et présomption de temps plein à défaut d'écrit
Article L.123-9 du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié pour les mentions du temps partiel
Article L.125-7 du Code du travail	Décompte mensuel détaillé du salaire et des heures de travail

Pour un CDD comme pour un temps partiel, la preuve utile est l'écrit et ses mentions : à défaut, la loi présume le régime le plus favorable au salarié. La clause de renouvellement doit exister avant le renouvellement, sans quoi la requalification en CDI ne se discute plus.

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.