

Quelles sont les mentions obligatoires d'un CDI selon le Code du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Les mentions obligatoires d'un CDI selon le Code du travail luxembourgeois sont fixées à l'article [L.121-4](#) : l'identité complète des parties, la date de début de la relation de travail, le lieu de travail (ou la mention de mobilité), la description précise du poste ou de la fonction, la rémunération de base et ses modalités de versement, la durée normale de travail journalière ou hebdomadaire et les modalités des heures supplémentaires, l'horaire normal du travail, la durée du congé payé, les délais de préavis, la mention des conventions collectives applicables, et, le cas échéant, la durée de la période d'essai.

Le contrat doit être constaté par écrit, signé en double exemplaire, et remis au salarié **au plus tard au moment de l'entrée en service**. Toute modification d'un élément essentiel du contrat en défaveur du salarié doit faire l'objet d'une notification formelle dans les formes prévues par l'article [L.121-7](#).

Définition

Le **contrat à durée indéterminée** (CDI) est le contrat de travail de droit commun au Luxembourg, liant l'employeur et le salarié sans limitation de durée. Il doit être constaté par écrit en double exemplaire et remis au salarié au plus tard à l'entrée en service. L'absence d'écrit n'entraîne pas la nullité du contrat, mais prive l'employeur de la possibilité de prouver certaines clauses spécifiques, notamment celles **dérogeant au droit commun**.

Conditions d'exercice

Le contrat doit être établi avant ou au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Le tableau ci-dessous résume les principales obligations formelles imposées par l'article [L.121-4](#).

Obligation	Détail
Délai de remise	Au plus tard au moment de l'entrée en service effective
Exemplaires	Double exemplaire signé par les deux parties
Format	Papier ou électronique (avec justificatif de transmission/réception)
Égalité de traitement	Respect de la non-discrimination lors de la rédaction et de l'exécution du contrat
Modifications	Toute modification en défaveur du salarié sur une clause essentielle ? notification formelle (L.121-7)

Modalités pratiques

Le CDI doit obligatoirement comporter les mentions listées à l'article [L.121-4](#). Le tableau ci-dessous en présente les principales, telles qu'elles figurent dans le texte légal.

Mention obligatoire	Base légale (L.121-4)
Identité des parties	1°
Date de début d'exécution	2°
Lieu de travail (ou principe de mobilité)	3°
Nature et description du poste	4°
Durée normale du travail et modalités heures supplémentaires	5°
Horaire normal du travail	6°
Rémunération (salaire de base, compléments, périodicité)	7°
Durée du congé payé (ou référence aux textes applicables)	8°
Délais de préavis (ou référence aux textes applicables)	Art. L.121-4
Convention collective applicable (le cas échéant)	Art. L.121-4
Période d'essai (si prévue)	Art. L.121-5

Pratiques et recommandations

Utiliser un modèle de contrat actualisé pour garantir la conformité avec la législation en vigueur. **Formaliser** toute modification d'un élément essentiel du contrat par une notification écrite dans les formes prévues par l'article [L.121-7](#). **Documenter** la remise du contrat au salarié pour éviter toute contestation. **Vérifier** que les clauses spécifiques (mobilité, non-concurrence, confidentialité) sont rédigées de manière précise et conforme aux exigences légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-2</u>	Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée (CDI = forme de droit commun)
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail ; obligation d'établir un écrit au plus tard à l'entrée en service
Art. <u>L.121-5</u>	Clause d'essai : conditions de forme et durées maximales selon la qualification
Art. <u>L.121-7</u>	Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle doit être notifiée dans les formes légales

Assurez-vous que chaque CDI comporte l'ensemble des mentions obligatoires de l'article L.121-4, que toute modification en défaveur du salarié soit notifiée dans les formes de l'article L.121-7, et que la remise du contrat soit documentée pour limiter les risques 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.