

Quels éléments obligatoires doivent figurer dans un CDI selon le Code du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Les éléments obligatoires d'un CDI au Luxembourg sont définis à l'article [L.121-4](#) du Code du travail et incluent : l'**identité des parties**, la date de début de la relation de travail, le lieu de travail ou la mention de mobilité, la description du poste et des fonctions, la durée de travail normale, l'horaire normal, la **rémunération** détaillée avec ses compléments et périodicité, les congés payés ou référence aux dispositions applicables, la procédure de résiliation et les délais de préavis, la période d'essai le cas échéant, les conventions collectives applicables, les organismes de sécurité sociale, et, le cas échéant, le régime complémentaire de pension et le droit à la formation.

Le contrat doit être remis au salarié **au plus tard le premier jour de travail effectif** ; les informations relatives aux points 8°, 9° et 12° à 14° peuvent être fournies dans un délai d'un mois. Toute modification d'un élément essentiel doit être notifiée selon les formes et délais de l'article [L.121-7](#), sous peine de **nullité**.

Définition

Le **contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** est un accord écrit par lequel un salarié s'engage à fournir une prestation de travail pour le compte d'un employeur, sous sa subordination, en contrepartie d'une rémunération, sans limitation de durée. Au Luxembourg, le CDI constitue la forme **normale et générale** de la relation de travail, conformément à l'article [L.121-1](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le CDI doit comporter l'ensemble des mentions obligatoires prévues par l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

Condition	Règle applicable
Forme écrite	Obligatoire, remis au plus tard le premier jour de travail effectif
Double exemplaire	Un exemplaire pour l'employeur, un pour le salarié
Modifications essentielles	Avenant écrit accepté par le salarié obligatoire
Langue du contrat	Compréhensible par le salarié
Affiliation sécurité sociale	Obligatoire dès l'embauche (Art. L.121-6)

Modalités pratiques

Les éléments devant obligatoirement figurer dans un CDI selon l'article [L.121-4](#) sont les suivants.

Élément obligatoire	Précision
Identité des parties	Nom, prénom, adresse de l'employeur et du salarié, numéro d'identification
Date de début	Date d'entrée en service du salarié
Lieu de travail	Adresse précise ou mention de mobilité éventuelle
Nature de l'emploi	Description des fonctions et niveau de qualification
Durée de travail	Durée journalière ou hebdomadaire normale, heures supplémentaires
Horaire normal	Modalités de l'horaire de travail
Rémunération	Salaire de base, compléments, périodicité et mode de paiement
Congé payé	Durée ou référence aux dispositions applicables
Préavis	Procédure et délais de préavis ou référence aux dispositions applicables
Période d'essai	Durée et conditions le cas échéant
Conventions collectives	Mention de la convention applicable le cas échéant
Sécurité sociale	Organisme percevant les cotisations et régime de protection
Pension complémentaire	Existence, nature et caractère obligatoire ou facultatif le cas échéant
Droit à la formation	Le cas échéant

Pratiques et recommandations

Détailler chaque élément obligatoire afin d'éviter toute ambiguïté susceptible de générer un contentieux. **Remettre** effectivement le contrat signé au salarié et **conserver** un exemplaire signé pour la traçabilité. **Utiliser** des modèles actualisés et **vérifier** régulièrement la conformité des contrats avec la législation en vigueur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u>	Définition du contrat de travail
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.121-5</u>	Clause d'essai : conditions de validité
Art. <u>L.121-7</u>	Modification défavorable : notification obligatoire sous peine de nullité

L'omission d'une mention obligatoire peut entraîner la requalification de la clause au profit du salarié. Il est impératif de vérifier l'exhaustivité et la conformité des mentions lors de la rédaction du CDI et de garantir la traçabilité des échanges contractuels.

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.