

# Comment mentionner correctement la date et la durée dans un contrat de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Pour **tout contrat de travail** au Luxembourg, la **date de début** doit obligatoirement figurer dans le contrat (art. L.121-4, §2). Pour un **CDI**, seule cette date de début est requise. Pour un **CDD**, la **date de fin** ou la **durée précise** doit également être mentionnée, sauf dans **trois cas spécifiques** où une **durée minimale** peut être indiquée avec un **terme conditionnel objectif**.

Ces trois cas d'exception — remplacement d'un salarié absent, emplois saisonniers, emplois d'usage — permettent de fixer la fin du contrat par référence à un événement futur objectivement vérifiable et indépendant de la volonté des parties. Hors de ces cas, un terme précis en date est obligatoire.

Toute **imprécision** ou clause laissant la fixation de la durée à la **discrétion unilatérale d'une partie** entraîne la **requalification automatique** en CDI. Les tribunaux du travail luxembourgeois appliquent strictement ces règles et sanctionnent toute imprécision contractuelle, sans possibilité de preuve contraire (art. L.122-2, §2).

## Définition

La **date et la durée contractuelle** correspondent aux **éléments temporels** essentiels qui encadrent la relation de travail. La **date de début** (obligatoire pour tous contrats) fixe le commencement de l'exécution. La **durée ou date de fin** (obligatoire pour les CDD) détermine l'échéance du contrat. La **conditionnalité** désigne la possibilité exceptionnelle de fixer la fin du contrat en fonction d'un **événement futur objectivement vérifiable et indépendant de la volonté des parties**, uniquement dans les cas limitativement prévus par la loi. Ces exigences s'inscrivent dans l'encadrement juridique strict du CDD, le CDI restant la norme de référence en droit luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Les obligations varient selon le type de contrat et le cas de recours au CDD.

Type de contrat	Obligation	Formulation
CDI	Date de début obligatoire	« Le présent contrat prend effet le [date précise] »
CDD — terme précis	Date de début + date de fin ou durée précise	« Le contrat expire le [date] » ou « conclu pour une durée de [X mois] »
CDD — terme conditionnel (remplacement)	Date de début + durée minimale + événement de fin	« Durée minimale de [X mois] — fin au retour de [Nom du salarié remplacé] »
CDD — terme conditionnel (saisonnier)	Date de début + durée minimale + événement de fin	« Durée minimale de [X mois] — fin à la clôture de la saison estivale [date indicative] »
CDD — terme conditionnel (usage)	Date de début + durée minimale + événement de fin	Événement objectivement vérifiable propre au secteur d'usage
Interdiction	Toute clause laissant la durée à la discrétion d'une partie	Formulations « vers », « environ », « selon les besoins »

## Modalités pratiques

Les formulations admissibles et celles à éviter varient selon le type de contrat.

Situation	Formulation admissible	Formulation interdite
CDI	« Prend effet le 01/03/2025 »	Mention d'une durée ou date de fin
CDD terme fixe	« Du 01/03/2025 au 31/08/2025 »	« Environ 6 mois »
Remplacement	« Durée minimale 2 mois — fin au retour de M. Dupont »	« Jusqu'à ce que M. Dupont décide de revenir »
Saisonnier	« Durée minimale 3 mois — fin de la saison estivale »	« Selon la fréquentation de l'établissement »

## Pratiques et recommandations

**Indiquer systématiquement la date de début** avec précision (jour/mois/année) dans tout contrat, et pour les CDD privilégier une **date de fin précise** quand la situation le permet, plutôt qu'un terme conditionnel.

**N'utiliser les termes conditionnels** qu'en cas de nécessité légale avérée (remplacement, saisonnier, emploi d'usage), en définissant précisément l'événement déclencheur de la fin du contrat et en s'assurant qu'il est objectivement mesurable et indépendant de la volonté des parties.

**Vérifier la cohérence** entre le motif de recours au CDD, la durée prévue et les durées maximales légales. Tenir un registre des dates et durées pour le suivi des renouvellements et des délais de carence.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a> , §2	Obligation de mentionner la date de début d'exécution dans tout contrat
Art. <a href="#">L.122-2</a> , §1	Mentions spécifiques obligatoires pour les CDD (date d'échéance ou durée minimale)
Art. <a href="#">L.122-2</a> , §2	Présomption de CDI à défaut d'écrit spécifiant la durée déterminée
Art. <a href="#">L.122-3</a> , §1	Principe du terme fixé avec précision et exceptions légales
Art. <a href="#">L.122-9</a>	Requalification en CDI en cas de violation des dispositions
Art. <a href="#">L.131-6</a> , §1	Dispositions similaires pour les contrats de mission intérimaire

La **requalification automatique en CDI** s'applique en cas d'absence de date de début, d'absence de terme dans un CDD (sauf exceptions légales), d'imprécision dans la fixation de la durée, ou d'usage abusif des exceptions pour termes conditionnels. Les tribunaux luxembourgeois appliquent ces règles sans possibilité de preuve contraire selon l'article [L.122-2](#), §2.

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.