

Faut-il mentionner la durée hebdomadaire du travail dans le CDD ?

Réponse courte

La durée hebdomadaire du travail doit **obligatoirement** être mentionnée dans le CDD au Luxembourg. Cette mention fait partie des éléments essentiels exigés par la loi et son absence constitue une **irrégularité formelle** pouvant entraîner la **requalification du contrat en CDI** à la demande du salarié (article [L.122-2](#)).

Il est impératif d'indiquer clairement le **nombre d'heures de travail par semaine** dans le contrat, que ce soit pour un temps plein ou un temps partiel. Pour les contrats à **temps partiel**, la répartition des heures entre les jours de la semaine ou du mois doit également être précisée conformément à l'article [L.123-4](#). Toute modification de la durée hebdomadaire en cours de contrat nécessite un **avenant écrit** signé par les deux parties. L'omission de cette mention expose l'employeur à un risque élevé de requalification même en l'absence de contestation immédiate du salarié ; il est donc essentiel de veiller à la conformité formelle du contrat dès sa rédaction.

Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont le terme est fixé dès la signature ou déterminable par référence à un événement futur certain. Il se distingue du contrat à durée indéterminée (CDI) par sa limitation dans le temps et son encadrement strict par la loi.

Le CDD doit obligatoirement être établi par écrit et comporter un ensemble de **mentions légales**, sous peine de requalification en CDI. Ces mentions visent à garantir la transparence et la sécurité juridique de la relation de travail.

Conditions d'exercice

L'obligation de mention de la durée hebdomadaire découle des exigences de forme imposées par le Code du travail luxembourgeois.

Condition	Exigence
Remise du contrat	Établi par écrit et remis au salarié au plus tard au moment de l'entrée en service (art. <u>L.122-2</u>)
Durée hebdomadaire	Mention obligatoire du nombre d'heures convenu par semaine, quel que soit le régime horaire
Temps partiel	Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou du mois obligatoire (art. <u>L.123-4</u>)
Sanction de l'omission	Irrégularité formelle susceptible d'entraîner la requalification en CDI à la demande du salarié

Modalités pratiques

La mention de la durée hebdomadaire doit respecter des modalités précises selon le régime horaire du salarié.

Situation	Modalité
Temps plein	Indiquer le nombre exact d'heures hebdomadaires convenu
Temps partiel	Indiquer les heures hebdomadaires et la répartition entre les jours de la semaine ou du mois
Modification en cours de contrat	Avenant écrit signé par les deux parties obligatoire pour toute modification de la durée hebdomadaire
Conservation	Exemplaire signé du contrat à conserver par l'employeur ; un exemplaire à remettre au salarié

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mentionner la durée hebdomadaire du travail de manière **claire et détaillée**, en indiquant le nombre exact d'heures ainsi que, le cas échéant, la répartition des horaires. Pour les contrats à temps partiel, il convient de **préciser les modalités de modification éventuelle** des horaires.

Il est conseillé de **conserver une copie signée** du contrat et de remettre un exemplaire au salarié, afin de prévenir tout litige relatif à la durée du travail. L'encadrement humain de la procédure et la **documentation des échanges** sont essentiels pour garantir la conformité et la traçabilité. En cas de rupture anticipée du CDD, la mention de la durée hebdomadaire est déterminante pour le calcul de l'indemnité. Le risque de rupture abusive est accru si les conditions de travail sont mal documentées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-2 Code du travail	Mentions obligatoires du CDD, dont la durée du travail
Art. L.123-4 Code du travail	Mentions spécifiques pour le travail à temps partiel
Art. L.121-6 Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.211-1 et suivants Code du travail	Durée légale du travail
Jurisprudence nationale	Requalification des CDD en CDI en cas de manquement formel

L'omission de la durée hebdomadaire du travail dans le CDD expose l'employeur à un risque élevé de requalification du contrat en CDI, même en l'absence de contestation immédiate du salarié. Il est impératif de veiller à la conformité formelle du contrat dès sa rédaction et de garantir la traçabilité des échanges.

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.