

# Le contrat de travail à durée déterminée peut-il être utilisé pour des remplacements successifs ?

## Réponse courte

Le contrat de travail à durée déterminée peut être utilisé pour des remplacements successifs au Luxembourg, à condition que chaque CDD corresponde à une absence ou une situation distincte et justifiée (maladie, congé, suspension du contrat, etc.). Chaque contrat doit mentionner le nom du salarié remplacé, le motif précis du remplacement et la durée ou l'événement y mettant fin.

La succession de CDD avec le même salarié sur un même poste n'est autorisée que pour des remplacements distincts et ne doit pas viser à pourvoir durablement un emploi permanent. La durée totale des CDD successifs pour des remplacements ne peut excéder vingt-quatre mois, renouvellements inclus, sauf disposition plus favorable prévue par une convention collective. Toute irrégularité ou dépassement de la durée maximale entraîne la requalification du contrat en CDI.

## Définition

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat conclu entre un employeur et un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dont le terme est fixé dès la signature ou déterminable par référence à un événement futur certain. Au Luxembourg, le recours au CDD est strictement encadré afin de prévenir l'abus de contrats précaires et de garantir la stabilité de l'emploi.

Le CDD ne peut être utilisé que dans les cas limitativement énumérés par la loi, notamment pour remplacer un salarié absent, dont le contrat est suspendu, ou pour pourvoir temporairement un poste vacant dans l'attente de l'entrée en service d'un nouveau titulaire. L'objectif principal est d'éviter que le CDD ne serve à occuper durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Peut-on utiliser des CDD successifs pour remplacer différents salariés absents au Luxembourg ?

Oui, le CDD peut être utilisé pour des remplacements successifs au Luxembourg, à condition que chaque contrat corresponde à une absence ou situation distincte et justifiée (maladie, congé, suspension du contrat). Chaque CDD doit mentionner le nom du salarié remplacé, le motif précis du remplacement et la durée ou l'événement y mettant fin.

### Que risque l'employeur en cas d'usage abusif de CDD successifs pour remplacement ?

L'usage abusif de CDD successifs expose l'employeur à une requalification automatique en CDI par le tribunal du travail et à des sanctions financières. Cela se produit notamment en cas de dépassement de la durée maximale de 24 mois ou lorsque les CDD visent à pourvoir durablement un emploi permanent.

### **Quelle est la durée maximale autorisée pour des CDD de remplacement successifs ?**

La durée totale des CDD successifs conclus avec le même salarié pour des remplacements ne peut excéder vingt-quatre mois, renouvellements inclus, sauf disposition plus favorable prévue par une convention collective. Le dépassement de cette durée entraîne la requalification automatique du contrat en CDI.

### **Quelles mentions obligatoires doit contenir un CDD de remplacement ?**

Chaque CDD de remplacement doit obligatoirement mentionner le nom du salarié remplacé, le motif précis du recours au CDD (maladie, congé, suspension du contrat), et la durée du remplacement ou l'événement y mettant fin, conformément à l'article L.122-3 du Code du travail.

## **Conditions d'exercice**

Le recours au CDD pour des remplacements successifs est autorisé uniquement si chaque contrat correspond à une absence ou à une situation distincte et justifiée. Il est impératif que chaque CDD soit motivé par une cause réelle et objective, telle que l'absence d'un salarié pour maladie, congé maternité, congé parental ou autre suspension du contrat de travail.

La succession de CDD sur un même poste ou avec le même salarié est strictement encadrée. Selon l'article [L.122-5](#) du Code du travail, il est interdit de conclure des CDD successifs avec le même salarié sur un même poste, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu. Même dans ce cas, chaque contrat doit correspondre à une absence distincte et ne pas viser à pourvoir durablement un emploi permanent.

L'égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI doit être respectée, conformément à l'article [L.122-8](#) du Code du travail. Les droits, avantages et conditions de travail doivent être équivalents, sauf exception justifiée par la nature temporaire du contrat.

## **Modalités pratiques**

Pour chaque remplacement, un nouveau CDD doit être établi, mentionnant expressément le nom du salarié remplacé et le motif précis du recours au CDD. Le contrat doit indiquer la durée du remplacement ou l'événement y mettant fin, conformément à l'article [L.122-3](#) du Code du travail.

Il est obligatoire de documenter chaque absence ayant motivé le remplacement (maladie, congé, suspension du contrat, etc.) et de conserver ces justificatifs pour assurer la traçabilité des décisions RH. La durée totale des CDD successifs conclus avec le même salarié pour des remplacements ne peut excéder vingt-quatre mois, renouvellements inclus, sauf disposition plus favorable prévue par une convention collective ou un accord sectoriel (article [L.122-4](#)).

En cas de dépassement de la durée maximale ou d'irrégularité dans la succession des contrats, le contrat est réputé à durée indéterminée, sauf interruption d'au moins trois mois entre deux contrats sur le même poste. L'employeur doit également veiller à l'encadrement humain des processus de gestion des CDD, notamment pour la vérification des motifs et la conformité des contrats.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne de vérification et de validation des motifs de recours au CDD pour chaque remplacement. La documentation relative à chaque absence doit être conservée de manière sécurisée et accessible en cas de contrôle ou de litige.

L'employeur doit éviter de recourir à des CDD successifs pour pourvoir durablement un poste relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise, sous peine de requalification en CDI par le tribunal du travail. Il est conseillé de consulter régulièrement les évolutions législatives et jurisprudentielles, et de solliciter un avis juridique spécialisé en cas de doute sur la légitimité du recours à des remplacements successifs.

La rédaction du CDD doit être rigoureuse : mention du salarié remplacé, motif du remplacement, durée exacte ou événement y mettant fin, et respect des délais de carence éventuels. Toute irrégularité formelle ou substantielle peut entraîner la requalification du contrat en CDI.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.122-1](#) (définition et champ d'application du CDD)
  - Article [L.122-2](#) (cas de recours au CDD)
  - Article [L.122-3](#) (mentions obligatoires du CDD)
  - Article [L.122-4](#) (durée maximale et renouvellement)
  - Article [L.122-5](#) (succession de CDD et interdictions)
  - Article [L.122-8](#) (égalité de traitement entre CDD et CDI)
- Jurisprudence nationale relative à la requalification des CDD en CDI
- Circulaires du ministère du Travail sur l'utilisation des CDD pour remplacement

Le recours abusif à des CDD successifs pour des remplacements expose l'employeur à une requalification automatique en CDI et à des sanctions financières. Il est essentiel de justifier chaque remplacement par une absence réelle, de respecter la durée maximale autorisée et de ne pas utiliser le CDD pour pourvoir durablement un poste permanent.

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.