Quelles sont les procédures de déclaration obligatoires pour un CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la conclusion d'un **contrat à durée déterminée (CDD)** nécessite uniquement la **déclaration d'entrée du salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans un délai maximum de **8 jours après l'embauche**. **Aucune déclaration préalable spécifique à l'ITM n'est requise** pour les CDD, contrairement au détachement de salariés.

Le CDD doit obligatoirement être **établi par écrit en double exemplaire** au plus tard au moment de l'entrée en service, avec toutes les mentions légales obligatoires. L'employeur doit respecter les conditions strictes de recours au CDD prévues par le Code du travail et assurer l'égalité de traitement avec les salariés en CDI. Le non-respect de ces obligations expose à la requalification du contrat en CDI et à des sanctions administratives.

Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** au Luxembourg est un contrat de travail dont le terme est fixé dès la conclusion, soit par une date précise, soit par la survenance d'un événement déterminé. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement énumérés à l'article L.122-1 du Code du travail. Le recours au CDD est strictement encadré et ne peut remplacer durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Questions fréquentes

Faut-il une déclaration ITM pour un CDD luxembourgeois ?

Non, aucune déclaration préalable à l'ITM n'est requise pour les CDD de droit luxembourgeois. La déclaration ITM préalable concerne uniquement le détachement de salariés étrangers (art. L.142-2 CT). Le CDD luxembourgeois suit les obligations standard d'embauche.

Le contrat CDD doit-il être écrit obligatoirement ?

Oui, le CDD doit obligatoirement être établi par écrit en double exemplaire, au plus tard au moment de l'entrée en service, avec toutes les mentions légales obligatoires. À défaut d'écrit, le contrat peut être requalifié en CDI avec rappel rétroactif des droits sociaux.

Les CDD bénéficient-ils de l'égalité de traitement ?

Oui, l'employeur doit assurer l'égalité de traitement avec les salariés en CDI. Les conditions salariales, les avantages, l'accès à la formation et aux promotions doivent être équivalents pour les missions comparables. Le non-respect expose à la requalification et à des sanctions ITM.

Quel risque en cas de non-respect des règles du CDD ?

Le non-respect des conditions de recours, du formalisme écrit ou des règles d'égalité expose à la requalification du contrat en CDI avec rappel rétroactif des indemnités, et à des sanctions administratives ITM. Le rappel des cotisations CCSS sur les rémunérations dissimulées peut s'ajouter.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles procédures de déclaration obligatoires pour un CDD au Luxembourg ?

Le CDD nécessite uniquement la déclaration d'entrée du salarié au CCSS dans un délai maximum de 8 jours après l'embauche via SECUline. Aucune déclaration préalable spécifique à l'ITM n'est requise pour les CDD, contrairement au détachement de salariés étrangers.

Quels motifs autorisent le recours au CDD au Luxembourg ?

Le Code du travail prévoit des motifs limitatifs : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois saisonniers, emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI. Le motif doit être précisé dans le contrat sous peine de requalification.

Conditions d’exercice

La conclusion d'un CDD est soumise à des **conditions strictes de fond et de forme**. L'employeur doit justifier le recours par l'un des motifs légaux : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers, ou emploi de caractère temporaire. Le contrat doit obligatoirement être **écrit, en double exemplaire**, et comporter toutes les mentions obligatoires prévues à l'article L.121-4.

La **durée maximale** est de 24 mois (renouvellements inclus), avec possibilité de renouvellement jusqu'à 2 fois maximum. Pour les emplois saisonniers, la durée est limitée à 10 mois sur 12 mois. Le **principe d'égalité de traitement** avec les salariés en CDI doit être respecté en matière de rémunération, formation et avantages collectifs.

Modalités pratiques

Le CDD n'appelle aucune formalité déclarative qui lui soit propre : ce sont les mentions du contrat qui le distinguent du CDI. Comme tout recrutement, il suppose en revanche la déclaration du poste vacant à l'ADEM (art. L.622-4 CT).

Formalité	Contenu	Délai	Base légale
Contrat écrit	Constaté par écrit pour chaque salarié individuellement, en double exemplaire	Au plus tard au moment de l'entrée en service	Art. L.121-4, § 1er CT
Mentions propres au CDD	Motif précis du recours, durée ou date de fin, poste, rémunération, conditions de renouvellement, modalités de rupture anticipée	Dans le contrat	Art. L.122-2 CT
Durée maximale	Vingt-quatre mois pour un même salarié, renouvellements compris, hors contrat saisonnier	—	Art. L.122-4, § 1er CT
Déclaration d'entrée	Identique à celle d'un CDI, via SECUline (DECAFF)	Huit jours suivant l'engagement	Art. 425 CSS
Déclaration de sortie	À l'échéance du terme	Huit jours suivant la fin du contrat	Art. 425 CSS
ITM	Aucune déclaration préalable propre au CDD ; le contrat est tenu à disposition en cas de contrôle	—	Art. L.614-12 CT

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Déclaration obligatoire au CCSS : L'employeur doit effectuer la déclaration d'entrée du salarié auprès du CCSS dans un délai maximum de **8 jours suivant l'embauche**, via la plateforme SECUline ou par formulaire papier. Cette déclaration est identique à celle d'un CDI.

Formalités contractuelles : Le contrat écrit doit mentionner obligatoirement le motif précis du recours au CDD, la durée (ou date de fin), la description du poste, la rémunération, les conditions de renouvellement éventuel, et les modalités de rupture anticipée. Une copie doit être remise au salarié.

Aucune déclaration préalable à l'ITM n'est requise spécifiquement pour les CDD. L'ITM intervient uniquement dans le cadre de ses missions de contrôle général du respect du droit du travail. L'employeur doit tenir le contrat à disposition en cas de contrôle et déclarer le salarié au Centre commun dans les huit jours.

Pratiques et recommandations

Un CDD n'appelle aucune formalité déclarative propre : déclaration d'entrée au Centre commun dans les huit jours, déclaration de sortie dans les huit jours du terme. La déclaration de l'article L.142-2 CT vise le détachement, pas le CDD de droit luxembourgeois.

C'est la sortie qui est le plus souvent omise, parce qu'elle intervient à une date connue d'avance et qu'aucun événement ne la rappelle. Une occupation non clôturée continue de générer des cotisations qu'il faudra ensuite faire annuler.

Le risque principal du CDD ne se situe pas au Centre commun mais dans le contrat lui-même : un motif de recours imprécis ou un renouvellement au-delà des limites légales expose à la requalification en contrat à durée indéterminée, avec les conséquences attachées à une rupture.

Un CDD suivi d'un CDI sans interruption ne donne lieu ni à sortie ni à nouvelle entrée : la relation de travail est continue et l'affiliation n'est pas interrompue.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.122-1 à L.122-8	Contrat à durée déterminée
Code du travail, art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat
Art. L.122-9 du Code du travail	Traitement du salarié en CDD non moins favorable que celui d'un salarié en CDI comparable
Art. L.622-4 du Code du travail	Déclaration de tout poste de travail vacant à l'ADEM
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclarations d'entrée, de sortie et de tout changement au Centre commun dans les huit jours
Art. 425 CSS	Déclarations d'entrée, de sortie et de changement au Centre commun, dans les huit jours
Règlement grand-ducal	Exécution de l'article L.121-4 du Code du travail
Modèles-types ITM	Contrats de travail

L'absence de déclaration au CCSS dans les délais légaux expose l'employeur à des sanctions administratives. La requalification d'un CDD irrégulier en CDI entraîne l'application rétroactive de toutes les garanties du contrat à durée indéterminée, notamment en matière de préavis et d'indemnités de rupture.

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.