

# Quand peut-on légalement embaucher un salarié en CDD au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le recours au **CDD au Luxembourg est strictement encadré** et n'est autorisé que dans des cas limitativement énumérés par le Code du travail. Les motifs légaux incluent notamment le **remplacement d'un salarié absent**, l'**accroissement temporaire d'activité**, les **emplois saisonniers**, les **travaux urgents** et l'**exécution de missions spécifiques** ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Le contrat doit obligatoirement **mentionner le motif précis** justifiant le recours et être **rédigé par écrit** au plus tard à l'entrée en service. En dehors de ces situations légales, tout recours au CDD est interdit et expose l'employeur à la **requalification automatique en CDI**. La durée maximale est de **24 mois renouvellements compris**, avec possibilité de **2 renouvellements maximum**. Le respect de l'**égalité de traitement** avec les salariés en CDI est obligatoire.

## Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail conclu pour une période précise et déterminée, destiné à l'exécution d'une **tâche précise et non durable**. Au Luxembourg, le CDD constitue une **exception au principe du CDI** et ne peut être utilisé qu'à titre exceptionnel pour répondre à des besoins de main-d'œuvre temporaires ne découlant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le CDD ne doit jamais avoir pour objet ou pour effet de **pourvoir durablement un emploi** lié à l'activité structurelle de l'entreprise. Son encadrement juridique global impose notamment que l'objet précis de la mission soit clairement identifié dans le contrat.

## Conditions d'exercice

Le recours au CDD est strictement limité aux **neuf motifs énumérés** par l'article L.122-1 du Code du travail luxembourgeois.

Motif	Description
<b>1. Remplacement</b>	Remplacement d'un salarié absent, contrat suspendu (hors conflit collectif), ou poste temporairement vacant dans l'attente du titulaire
<b>2. Emplois saisonniers</b>	Récoltes, vendanges, animation de loisirs, guides, surveillance de plages, commerces saisonniers, transport avec accroissement saisonnier
<b>3. Secteurs d'usage constant</b>	Secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au CDI : audiovisuel, spectacle, banking spécialisé, formation, sport professionnel, BTP à l'étranger
<b>4. Tâches occasionnelles</b>	Exécution de tâches ponctuelles définies ne rentrant pas dans l'activité courante de l'entreprise
<b>5. Accroissement temporaire</b>	Tâches précises en cas d'accroissement temporaire et exceptionnel d'activité, de démarrage ou d'extension d'entreprise
<b>6. Travaux urgents</b>	Travaux nécessaires pour prévenir accidents, réparer du matériel, organiser des mesures de sauvetage
<b>7. Mesures d'emploi</b>	Emploi de chômeurs <u>ADEM</u> dans le cadre de mesures d'insertion ou de réinsertion professionnelle
<b>8. Catégories spécifiques</b>	Emplois destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi
<b>9. Formation professionnelle</b>	Emplois avec engagement de l'employeur d'assurer un complément de formation professionnelle

## Modalités pratiques

Le CDD doit être établi par écrit au plus tard à l'entrée en service, avec les mentions impératives suivantes.

Élément	Exigence
<b>Motif précis</b>	Référence explicite à l'un des 9 cas légaux avec circonstances concrètes
<b>Durée ou terme</b>	Date d'échéance précise ou durée minimale si terme conditionnel
<b>Salarié remplacé</b>	Nom et identité du salarié absent le cas échéant
<b>Durée maximale</b>	24 mois renouvellements compris (10 mois/12 pour saisonniers ; 60 mois pour chercheurs)
<b>Renouvellements</b>	Maximum <b>2 renouvellements</b> ; délai de carence = 1/3 de la durée du contrat précédent
<b>Période d'essai</b>	Maximum 25% de la durée totale du contrat, minimum 2 semaines (L. 24 juillet 2024)
<b>Égalité de traitement</b>	Rémunération, formation, conditions de travail identiques aux salariés CDI

## Pratiques et recommandations

**Constituer un dossier justificatif complet** pour chaque CDD avec tous les éléments prouvant le caractère temporaire du besoin (certificats médicaux, commandes exceptionnelles, statistiques saisonnières). La charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de contrôle ITM.

**Rédiger l'objet de manière précise et personnalisée** en utilisant la terminologie légale et en évitant les formulations standardisées. Une mention générique comme « remplacement » sans nom ni dates est insuffisante et expose à la requalification automatique.

**Mettre en place un système de tracking** des CDD pour respecter les durées maximales, les nombres de renouvellements autorisés et les délais de carence obligatoires entre contrats successifs sur un même poste.

**Garantir l'application des mêmes avantages** (primes, formations, congés) aux salariés en CDD qu'aux salariés en CDI occupant des fonctions comparables, et documenter cette égalité de traitement.

**Implémenter une procédure de validation systématique** avant toute signature de CDD, incluant une validation juridique pour les situations atypiques et un contrôle des motifs, durées et mentions obligatoires.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u>	Neuf cas limitatifs de recours au CDD
Art. <u>L.122-2</u>	Mentions obligatoires, forme écrite, présomption irréfragable de CDI
Art. <u>L.122-4</u>	Durée maximale 24 mois renouvellements compris
Art. <u>L.122-5</u>	Maximum 2 renouvellements
Art. <u>L.122-7</u>	Délai de carence entre contrats successifs
Art. <u>L.122-9</u>	Requalification automatique en CDI
Art. <u>L.122-9bis</u> (L. 24 juillet 2024)	Sanctions pénales : 251 à 5.000 € par salarié concerné
Art. <u>L.122-10bis</u> (L. 24 juillet 2024)	Droit de demander la conversion en CDI après 6 mois
Art. <u>L.122-11</u> (L. 24 juillet 2024)	Période d'essai maximale de 25% de la durée du CDD
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires communes à tout contrat de travail

L'utilisation non justifiée du CDD ou l'omission des mentions obligatoires entraîne la **requalification automatique en CDI** avec toutes les conséquences afférentes (droits du salarié, indemnités, protection contre le licenciement). Depuis la loi du 24 juillet 2024, le salarié en CDD depuis au moins 6 mois peut demander la conversion en CDI une fois par an, l'employeur disposant d'un mois pour répondre par écrit. La **prévention juridique** et la documentation systématique de chaque recours restent les meilleures protections pour l'employeur.

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.