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.

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

Motif	Description
1. Remplacement	Remplacement d'un salarié absent, contrat suspendu (hors conflit collectif), ou poste temporairement vacant dans l'attente du titulaire
2. Emplois saisonniers	Récoltes, vendanges, animation de loisirs, guides, surveillance de plages, commerces saisonniers, transport avec accroissement saisonnier
3. Secteurs d'usage constant	Secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au CDI : audiovisuel, spectacle, banking spécialisé, formation, sport professionnel, BTP à l'étranger
4. Tâches occasionnelles	Exécution de tâches ponctuelles définies ne rentrant pas dans l'activité courante de l'entreprise
5. Accroissement temporaire	Tâches précises en cas d'accroissement temporaire et exceptionnel d'activité, de démarrage ou d'extension d'entreprise
6. Travaux urgents	Travaux nécessaires pour prévenir accidents, réparer du matériel, organiser des mesures de sauvetage
7. Mesures d'emploi	Emploi de chômeurs ADEM dans le cadre de mesures d'insertion ou de réinsertion professionnelle
8. Catégories spécifiques	Emplois destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi
9. Formation professionnelle	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
Motif précis	Référence explicite à l'un des 9 cas légaux avec circonstances concrètes
Durée ou terme	Date d'échéance précise ou durée minimale si terme conditionnel
Salarié remplacé	Nom et identité du salarié absent le cas échéant
Durée maximale	24 mois renouvellements compris (10 mois/12 pour saisonniers ; 60 mois pour chercheurs)
Renouvellements	Maximum **2 renouvellements** ; délai de carence = 1/3 de la durée du contrat précédent
Période d'essai	Maximum 25% de la durée totale du contrat, minimum 2 semaines (L. 24 juillet 2024)
Égalité de traitement	Rémunération, formation, conditions de travail identiques aux salariés CDI

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

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

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

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.