

Quelles sont les mentions spécifiques obligatoires à ajouter dans un CDD par rapport au CDI ?

Réponse courte

Un **CDD doit obligatoirement comporter**, en plus des **14 mentions communes** à tout contrat de travail, **5 mentions spécifiques supplémentaires** prévues par l'article L.122-2, §1 du Code du travail luxembourgeois. Ces mentions sont : la **définition précise de l'objet** du contrat (motif légal du recours), la **date d'échéance** ou durée minimale, le **nom du salarié remplacé** le cas échéant, la **durée et conditions de la période d'essai** si prévue, et la **clause de renouvellement** si applicable.

L'omission d'une seule de ces mentions entraîne la **requalification automatique** en CDI, sans possibilité de preuve contraire (art. L.122-2, §2) : même un accord verbal antérieur sur la durée déterminée ne peut régulariser la situation. L'employeur doit remettre le contrat signé **au plus tard le jour de l'entrée en service** et en conserver la preuve de remise.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** est un contrat écrit comportant un **terme fixé** dès sa conclusion, soit de façon précise, soit par la survenance d'un événement déterminé. Il doit respecter des **mentions formelles spécifiques** plus strictes que le CDI, conformément à l'article L.122-2. Ces mentions supplémentaires visent à **encadrer strictement** le recours au CDD et à **protéger les droits** du salarié en garantissant la transparence de la relation contractuelle temporaire. Parmi celles-ci, la définition précise de l'objet et la référence aux cas de recours légaux sont déterminantes.

Conditions d'exercice

Les 5 mentions spécifiques s'ajoutent aux 14 mentions communes. Le contrat doit être établi en double exemplaire, papier ou électronique.

Mention spécifique	Contenu obligatoire	Précisions
1. Définition de l'objet	Motif précis parmi les 9 cas légaux (art. L.122-1)	Description circonstanciée et objectivement vérifiable de la tâche temporaire
2. Date d'échéance ou durée	Date de fin précise OU durée minimale	Durée minimale admise uniquement pour remplacement, saisonnier et emplois d'usage
3. Nom du salarié remplacé	Nom du salarié absent (si remplacement direct ou indirect)	Obligatoire même en cas de remplacement indirect sur un autre poste
4. Période d'essai	Durée et conditions d'application	Minimum 2 semaines, maximum 25% de la durée totale du contrat
5. Clause de renouvellement	Conditions et modalités de renouvellement	Obligatoire si possibilité de renouvellement prévue (max 2 renouvellements)

Modalités pratiques

La conformité du CDD s'apprécie par rapport à une checklist de 19 mentions (14 communes + 5 spécifiques).

Étape	Action
Avant signature	Vérifier les 5 mentions spécifiques + 14 mentions communes, valider le motif légal
Signature	Signer au plus tard le jour de l'entrée en service, en double exemplaire
Remise	Documenter la preuve de remise au salarié (accusé de réception ou signature)
Archivage	Conserver l'original signé dans le dossier personnel du salarié
Suivi	Mettre en place des alertes pour les échéances et renouvellements

Pratiques et recommandations

Utiliser un modèle standardisé validé juridiquement incluant les 5 mentions spécifiques obligatoires en sus des 14 mentions communes, en s'assurant que chaque mention est renseignée de manière précise et non générique.

Rédiger l'objet de manière précise et circonstanciée avec référence explicite aux cas légaux, en documentant le caractère temporaire et non permanent du besoin. Une formulation vague est insuffisante et expose à la requalification automatique.

Vérifier la cohérence entre motif déclaré, durée du contrat et réalité du poste occupé. Former les managers aux exigences de rédaction et mettre en place un processus de validation juridique systématique avant toute signature.

Conserver la preuve de remise du contrat au salarié et archiver tous les justificatifs du motif invoqué (certificats médicaux, commandes, documents de projet). La charge de la preuve de conformité incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 , §2	14 mentions communes à tout contrat de travail
Art. L.122-2 , §1	5 mentions spécifiques obligatoires pour les CDD, en sus des mentions communes
Art. L.122-2 , §2	Présomption irréfragable de CDI à défaut d'écrit conforme — preuve contraire non admissible
Art. L.122-1	Neuf cas de recours légaux au CDD
Art. L.122-3	Durée et terme du contrat à durée déterminée
Art. L.122-5	Conditions de renouvellement des CDD (maximum 2)
Art. L.122-9	Requalification automatique en CDI
Art. L.122-9bis	Sanctions pénales : 251 à 5.000 € par salarié

L'omission de l'une des 5 mentions entraîne la **requalification automatique en CDI** avec application rétroactive de toutes les garanties depuis le premier jour, sans régularisation possible et sans possibilité de preuve contraire. Des **sanctions pénales complémentaires** pouvant atteindre 5.000 euros par salarié s'ajoutent aux conséquences civiles, doublées en cas de récidive dans les deux ans.

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.