

# Quelles sont les règles formelles à respecter pour conclure un CDD entre entités d'un même groupe au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le **CDD entre entités d'un même groupe** doit respecter **exactement les mêmes règles formelles** qu'un CDD classique : établi **par écrit en double exemplaire** et **signé par les parties** avant le début effectif du travail, avec **remise obligatoire au salarié dans les 2 jours ouvrables** suivant l'embauche. Il requiert toutes les mentions légales obligatoires de l'article L.122-2 et un **motif de recours valable** parmi les cas de recours limitativement énumérés par la loi.

La **durée maximale** est de **24 mois renouvellements inclus**, sous peine de **requalification automatique en CDI**. L'appartenance à un même groupe **ne constitue pas une dérogation** aux règles du droit du travail luxembourgeois, et l'**égalité de traitement** doit être garantie. Il est recommandé d'établir un **accord tripartite** précisant les responsabilités de chaque entité pour sécuriser la relation contractuelle.

## Définition

Le **contrat à durée déterminée intragroupe** est un CDD conclu entre un salarié et une entité juridique appartenant au même groupe d'entreprises, conformément aux **articles L.122-1 et suivants** du Code du travail luxembourgeois. Il constitue une relation de travail ordinaire et **ne bénéficie d'aucune dérogation** particulière aux règles générales du CDD.

L'appartenance à un **groupe de sociétés** ne modifie pas les obligations légales en matière de droit du travail, chaque entité juridique demeurant **individuellement responsable** du respect de la législation luxembourgeoise.

## Conditions d'exercice

Le recours au CDD intragroupe est strictement encadré par l'article L.122-1 du Code du travail ; les exigences légales s'appliquent sans aucune dérogation liée à l'appartenance à un groupe.

Critère	Détail
<b>Motif de recours</b>	L'un des cas limitatifs : remplacement d'absent, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, travaux urgents de sécurité
<b>Durée initiale</b>	Clairement définie ou liée à la réalisation d'un objet précis
<b>Délai de carence</b>	1/3 de la durée du contrat précédent entre deux CDD sur le même poste
<b>Interdiction</b>	Pourvoir durablement un emploi permanent
<b>Égalité de traitement</b>	Garantie avec les salariés permanents de l'entité contractante

## Modalités pratiques

Le contrat doit comporter l'ensemble des mentions obligatoires de l'article [L.122-2](#) ; tout manquement expose à la requalification en CDI.

Élément	Détail
<b>Identité des parties</b>	Entité juridique précise du groupe (pas le groupe en général)
<b>Dates et durée</b>	Date de début et durée prévisible ou objet déterminé
<b>Poste et lieu</b>	Désignation précise du poste et du lieu d'exécution
<b>Tâches</b>	Description détaillée des missions assignées
<b>Temps de travail</b>	Durée hebdomadaire et horaires
<b>Rémunération</b>	Salaire et tous les accessoires
<b>CCT applicable</b>	Convention collective en vigueur dans l'entité contractante
<b>Motif exact</b>	Justification précise du recours au CDD
<b>Renouvellement</b>	Clause éventuelle si prévue
<b>Contrat écrit</b>	Double exemplaire original, signé avant la prise de poste
<b>Remise au salarié</b>	Dans les <b>2 jours ouvrables</b> suivant l'embauche

## Pratiques et recommandations

**Documenter** précisément le motif de recours au CDD avec pièces justificatives est la première priorité, afin d'établir la réalité et le caractère temporaire du besoin. **Établir un accord tripartite** entre le salarié, l'entité contractante et la société mère permet de clarifier les responsabilités respectives, la gestion administrative et les éventuelles conditions

de mobilité.

**Vérifier** la conformité des affiliations sociales et fiscales luxembourgeoises de l'entité contractante est indispensable avant toute embauche intragroupe, chaque entité juridique étant individuellement responsable. **Former** les équipes RH sur les spécificités juridiques des relations intragroupes réduit le risque de requalification.

**Anticiper** les conditions de fin de contrat ou de transformation en CDI, en particulier la surveillance exercée par l'ITM sur ce type de montages, permet d'éviter des situations de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u>	Conditions strictes de recours au CDD (motifs limitatifs)
Art. <u>L.122-2</u>	Mentions obligatoires du contrat
Art. <u>L.122-3</u>	Forme écrite obligatoire et délai de remise
Art. <u>L.122-4</u>	Durée maximale de 24 mois renouvellements compris
Art. <u>L.122-5</u>	Règles de renouvellement du CDD
Art. <u>L.122-6</u>	Interdictions spécifiques (emploi permanent)
Art. <u>L.122-10</u>	Égalité de traitement entre CDD et CDI

La requalification en CDI est automatique en cas de non-respect des règles formelles ou de dépassement de la durée maximale, même au sein d'un groupe. Les tribunaux du travail luxembourgeois refusent systématiquement toute interprétation souple des règles du CDD au motif de l'appartenance à un groupe. Un audit préalable de conformité est vivement recommandé avant toute conclusion de CDD intragroupe.

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.