

La mention “remplacement temporaire” est-elle suffisante ?

Réponse courte

La mention “remplacement temporaire” seule **n'est pas suffisante** pour justifier un CDD au Luxembourg. L'article [L.122-2](#) du Code du travail impose que le contrat précise obligatoirement le **nom du salarié remplacé** et le **motif exact de son absence** (maladie, congé maternité, congé parental, etc.). Une motivation générique sans identification individuelle ne satisfait pas aux exigences légales.

L'absence de ces précisions constitue une irrégularité majeure. L'employeur s'expose au risque de requalification du CDD en CDI, avec toutes les conséquences en matière de stabilité d'emploi, d'indemnités de rupture et de rappels de salaire. La jurisprudence luxembourgeoise applique cette règle de façon stricte, y compris en l'absence de contestation du salarié remplaçant au moment de la conclusion du contrat.

Définition

Au Luxembourg, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans des cas limitativement énumérés par l'article [L.122-1](#) du Code du travail. Le remplacement temporaire d'un salarié absent constitue l'un de ces cas. La mention “remplacement temporaire” fait référence à la justification du recours au CDD pour pallier l'absence d'un salarié dont le contrat est suspendu.

Conditions d'exercice

La validité d'un CDD de remplacement repose sur la précision de la motivation contractuelle. La simple formule générique est insuffisante.

Mention	Valeur juridique
”Remplacement temporaire” seul	Insuffisante — ne satisfait pas à l'art. L.122-2
Nom du salarié remplacé + motif précis	Conforme — ex. : “remplacement de Mme X, en congé de maternité”
Remplacement indirect (congé parental)	Le nom du salarié remplacé doit figurer même si le remplacement s'effectue sur un autre poste
Absence de précision	Requalification automatique en CDI (art. L.122-9)

Modalités pratiques

La rédaction du CDD de remplacement doit comporter des mentions précises et individualisées pour chaque contrat.

Mention obligatoire	Contenu attendu
Identification du salarié remplacé	Nom et prénom du salarié absent
Motif précis de l'absence	“congé de maternité”, “arrêt maladie”, “congé parental”, etc.
Date de début du remplacement	Date de prise de poste du remplaçant
Terme ou durée minimale	Date de fin prévue ou événement déclenchant la fin du contrat

La mention générique “remplacement temporaire” sans identification du salarié ni du motif de l'absence constitue un manquement substantiel retenu par les juridictions luxembourgeoises comme fondement de requalification.

Pratiques et recommandations

Vérifier la situation du salarié remplacé avant la conclusion du CDD et **conserver** tous les justificatifs d'absence (certificat médical, attestation de congé parental, etc.). **Faire signer** le contrat avant la prise de fonction du remplaçant — toute signature postérieure à l'entrée en service est une irrégularité formelle. **Éviter** les formulations génériques et **individualiser** chaque contrat de remplacement avec les informations précises sur le salarié absent. En cas de doute sur la conformité de la rédaction, **solliciter** un avis juridique avant finalisation, et préparer un dossier [ITM](https://itm.public.lu/) complet.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. <u>L.122-1</u> par. (2) pt 1	Cas de recours au CDD pour remplacement de salarié temporairement absent
Art. <u>L.122-2</u> par. (1) pt 3	Obligation d'indiquer le nom du salarié remplacé dans le contrat
Art. <u>L.122-9</u>	Requalification automatique en CDI en cas de non-respect des conditions formelles
Art. <u>L.121-4</u>	Obligation générale de l'écrit, signature avant l'entrée en service

L'absence de précision sur le nom du salarié remplacé et le motif exact de l'absence dans un CDD de remplacement constitue une irrégularité majeure pouvant entraîner la requalification du contrat en CDI, même en l'absence de contestation du salarié remplaçant.

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.