

Quels sont les risques si un CDD est signé après le début de la mission ?

Réponse courte

La signature d'un CDD après le début de la mission entraîne sa **requalification automatique** en **CDI**, conformément à l'article L.122-9 du Code du travail luxembourgeois. Cette requalification est immédiate et irréversible : dès lors que l'employeur ne peut pas prouver l'existence d'un contrat écrit signé au plus tard au moment de l'entrée en service, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée et la preuve contraire n'est pas admissible. La requalification s'applique rétroactivement depuis le premier jour de travail, avec toutes les conséquences qui en découlent en matière de **rupture du contrat**, d'ancienneté, de préavis et d'indemnités. L'employeur ne peut plus, à partir de ce moment, se prévaloir des règles spécifiques au CDD pour mettre fin à la relation de travail et doit respecter l'intégralité de la procédure de licenciement applicable aux CDI.

Définition

Le CDD est un contrat de travail dont le terme est fixé avec précision dès sa conclusion. Selon l'article L.121-4 du Code du travail, il doit impérativement être établi par écrit pour chaque salarié individuellement, **au plus tard au moment de l'entrée en service**. La signature du contrat constitue une **formalité substantielle** dont le non-respect est sanctionné par la loi. Le caractère écrit et la signature préalable ou concomitante à l'entrée en service sont des conditions de validité du CDD.

Conditions d'exercice

La validité du CDD est soumise à plusieurs conditions cumulatives dont le non-respect entraîne la requalification :

Condition	Exigence
Forme écrite	Établissement en double exemplaire signé par les deux parties
Délai de signature	Au plus tard le jour de l'entrée en service
Motif précis	Mention obligatoire du motif justifiant le recours au CDD
Terme du contrat	Indication de la durée ou du terme précis
Cas de recours légaux	Respect des cas limitatifs de l'art. <u>L.122-1</u>

Modalités pratiques

En cas de signature tardive, l'employeur s'expose aux conséquences suivantes pour chaque CDD concerné :

Conséquence	Description
Requalification automatique	Transformation immédiate en CDI dès le premier jour de travail
Application rétroactive	Toutes les règles du CDI s'appliquent depuis le premier jour
Impossibilité de régularisation	Aucune régularisation a posteriori n'est admise
Procédure de licenciement	Obligation de respecter les procédures CDI en cas de rupture

Pratiques et recommandations

Préparer le CDD plusieurs jours avant l'entrée en service afin de disposer d'un délai suffisant pour la collecte des signatures. **Mettre en place** une procédure de validation des signatures préalables avec suivi documenté.

Conserver une preuve de la date de signature (horodatage électronique sécurisé ou accusé de réception).

Documenter systématiquement les échanges précontractuels en cas de contestation ultérieure. **Former** les managers aux obligations légales relatives aux CDD pour prévenir toute irrégularité. En cas de litige sur la rupture du CDD, la preuve de la date de signature sera déterminante. Si les parties souhaitent mettre fin au contrat d'un commun accord, consulter les règles de rupture amiable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u>	Forme écrite obligatoire — contrat signé au plus tard à l'entrée en service
Art. <u>L.122-1</u>	Cas de recours au CDD — tâche précise et non durable
Art. <u>L.122-2</u>	Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée
Art. <u>L.122-3</u>	Terme du CDD — précis ou durée minimale avec événement de fin
Art. <u>L.122-9</u>	Requalification en CDI en cas de violation des règles de forme
Art. <u>L.124-1</u> et suivants	Régime du CDI applicable en cas de requalification

La jurisprudence luxembourgeoise est particulièrement stricte sur ce point. Même un retard d'un seul jour dans la signature peut entraîner la requalification. Les tribunaux considèrent que cette sanction est d'ordre public et ne peut faire l'objet d'aucune dérogation conventionnelle.

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.