# Quelle est la différence entre CDD normal et contrat de mission ?

## Réponse courte

Le **CDD normal** est conclu directement entre un employeur et un salarié pour une tâche temporaire, avec un terme précis ou déterminable, et ne peut être utilisé que dans les cas limitativement prévus par la loi (remplacement, surcroît d'activité, travaux saisonniers). L'employeur est responsable du respect des conditions de forme, de durée (maximum **24 mois**) et du motif de recours.

Le **contrat de mission** est un contrat de travail temporaire conclu entre un salarié et une **entreprise de travail intérimaire (ETT)**, qui met ensuite le salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une mission précise. Ce contrat implique une relation **triangulaire** (salarié, ETT, entreprise utilisatrice), nécessite l'agrément de l'ETT, et répond à des besoins temporaires similaires à ceux du CDD, avec une durée maximale également de **24 mois**, sauf exceptions.

La principale différence réside dans la nature de la relation contractuelle (bilatérale pour le CDD, triangulaire pour le contrat de mission) et dans l'intervention obligatoire d'une ETT agréée pour le contrat de mission.

## Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié pour une période précise, en vue d'accomplir une tâche temporaire et clairement définie. Son terme est fixé dès la signature ou déterminable par référence à un événement futur certain, conformément à la législation luxembourgeoise.

Le **contrat de mission** est un contrat de travail temporaire conclu entre un salarié et une entreprise de travail intérimaire (ETT). L'ETT met ensuite le salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une mission précise et temporaire. Ce contrat implique une relation triangulaire entre le salarié, l'ETT (employeur légal) et l'entreprise utilisatrice. Les deux types de contrats sont soumis à des règles de durée maximale et de renouvellement.

## Conditions d’exercice

Les conditions de recours diffèrent selon le type de contrat concerné.


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

| Critère | CDD normal | Contrat de mission |
|---|---|---|
| **Parties au contrat** | Employeur et salarié (relation bilatérale) | Salarié, ETT et entreprise utilisatrice (relation triangulaire) |
| **Motifs autorisés** | Remplacement, surcroît temporaire d'activité, travaux saisonniers, tâche non durable | Mêmes motifs limitativement énumérés (art. L.122-1 et L.131-1) |
| **Agrément requis** | Non | Oui — l'ETT doit être agréée avant tout recours |
| **Poste permanent interdit** | Oui — le CDD ne peut pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale | Oui — même interdiction pour le contrat de mission |

## Modalités pratiques

Les deux types de contrats présentent des modalités de formalisation distinctes.

| Élément | CDD normal | Contrat de mission |
|---|---|---|
| **Forme** | Écrit obligatoire, conclu entre l'employeur et le salarié | Écrit obligatoire entre salarié et ETT ; contrat de mise à disposition entre ETT et entreprise utilisatrice |
| **Mentions obligatoires** | Motif précis, durée ou terme, description du poste, rémunération, conditions de renouvellement | Idem, plus le nom de l'entreprise utilisatrice et les conditions de la mission |
| **Durée maximale** | 24 mois renouvellements compris, sauf exceptions légales | 24 mois renouvellements compris, sauf dérogations sectorielles |
| **Employeur légal** | L'employeur signataire du CDD | L'ETT (même pendant la mise à disposition) |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de recourir au CDD uniquement lorsque le **motif temporaire est objectivement justifié** et dûment documenté. Toute utilisation abusive ou détournée du CDD expose l'employeur à une **requalification en CDI** et à des sanctions.

Pour le contrat de mission, il convient de **vérifier l'agrément de l'ETT** avant tout recours et de s'assurer que la mission répond à un besoin temporaire réel. L'entreprise utilisatrice doit **respecter les règles** relatives à la santé, la sécurité et l'égalité de traitement des salariés intérimaires, et éviter le recours répété à des missions successives sur un même poste.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.122-1 à L.122-12 Code du travail** | Conditions de recours, forme, durée, renouvellement et sanctions du CDD |
| **Art. L.131-1 à L.131-13 Code du travail** | Définition, conditions, droits et obligations du contrat de mission (travail intérimaire) |
| **Règlement grand-ducal du 31 mai 1999** | Agrément des entreprises de travail intérimaire |
| **Art. L.241-1 et suivants Code du travail** | Égalité de traitement et non-discrimination |
| **Art. L.414-1 et suivants Code du travail** | Santé et sécurité au travail |

La rédaction précise du motif de recours et le respect strict des conditions de forme sont essentiels pour éviter la requalification du contrat en CDI et les sanctions associées. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être garanties à chaque étape.

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.