

Peut-on indiquer un projet en cours avec une date de fin estimative dans un CDD ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un CDD doit en principe comporter un **terme fixé avec précision dès sa conclusion**, ce qui signifie une date d'échéance précise et non une estimation. L'indication d'une simple **date estimative** ne satisfait pas cette exigence légale et entraîne automatiquement la **requalification du contrat en CDI**.

Toutefois, dans trois cas exceptionnels limitativement énumérés par la loi, le CDD peut ne pas comporter de terme précis : le remplacement d'un salarié absent, les emplois à caractère saisonnier, et les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI. Dans ces situations uniquement, le contrat doit être conclu pour une **durée minimale** et a pour terme la **réalisation de l'objet** pour lequel il est conclu. Une date purement estimative ou approximative n'est jamais suffisante et expose l'employeur à une requalification en CDI.

Définition

Un **CDD avec mention de projet** désigne un contrat de travail à durée déterminée conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable liée à un projet spécifique de l'entreprise. Le **terme du contrat** peut être soit une date précise fixée dès la conclusion, soit la réalisation d'un objet déterminé dans les cas exceptionnels autorisés par la loi.

La **date estimative** renvoie à une échéance approximative ou prévisionnelle qui ne constitue pas un terme juridiquement valable au Luxembourg. Le droit luxembourgeois distingue rigoureusement le **terme précis** (date exacte ou événement objectif déterminé) du terme imprécis ou estimatif, ce dernier étant sanctionné par la requalification automatique en CDI. Le CDD doit respecter les règles de renouvellement et l'avenant de renouvellement doit être formalisé par écrit.

Conditions d'exercice

Les conditions de recours à un CDD lié à un projet sont strictement encadrées par les articles L.122-1, L.122-2 et L.122-3 du Code du travail.

Condition	Exigence
Motif légal	Le projet doit correspondre à l'un des cas autorisés par l'article L.122-1 (remplacement, emploi saisonnier, tâche occasionnelle, accroissement temporaire d'activité, démarrage d'entreprise, travaux urgents, usage constant du secteur)
Forme écrite	CDD établi par écrit avec définition de l'objet, date d'échéance ou durée minimale (art. L.122-2)
Terme précis	Date exacte ou, pour les cas exceptionnels, durée minimale + réalisation de l'objet (art. L.122-3)
Durée maximale	24 mois renouvellements compris, sauf exceptions (chercheurs : 60 mois ; emplois saisonniers : 10 mois)
Égalité de traitement	Mêmes droits que les salariés en CDI, sous réserve des dispositions spécifiques au CDD (art. L.122-10)

Modalités pratiques

La formalisation d'un CDD lié à un projet doit respecter les modalités suivantes selon que le terme est précis ou conditionnel.

Cas	Modalité
CDD avec terme précis	Mentionner explicitement la date d'échéance (jour/mois/année) ; le projet peut être décrit dans la définition de l'objet mais la date de fin reste une date calendaire indépendante de l'achèvement effectif
CDD sans terme précis (cas exceptionnels)	Mentionner la durée minimale et la description précise de l'objet dont la réalisation marquera la fin du contrat
Renouvellement	Maximum 2 renouvellements dans la limite de 24 mois ; clause obligatoire dans le contrat initial ou avenant
Cessation	Automatique à l'échéance ou à la réalisation de l'objet (art. L.122-12) ; aucun préavis requis

Pratiques et recommandations

Il est **fortement déconseillé** d'utiliser des formulations approximatives telles que "date de fin estimée", "durée prévisionnelle" ou "échéance approximative au trimestre X". Ces mentions ne satisfont pas l'exigence légale et exposent l'employeur à une requalification en CDI.

Pour les projets à **échéance prévisible**, il convient de fixer une date précise de fin de contrat, même si elle est antérieure à la date d'achèvement prévue du projet, avec possibilité de renouveler dans les limites légales. Pour les projets à **durée véritablement incertaine** relevant d'un usage constant du secteur, il faut vérifier que l'activité figure dans la liste établie par règlement grand-ducal, rédiger une définition très précise de l'objet et fixer une durée

minimale réaliste.

Pour prévenir tout risque de requalification, il est recommandé de **consulter le service juridique** avant de conclure un CDD sans terme précis et de **documenter** le caractère temporaire et non durable de la tâche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u> Code du travail	Définition du CDD et cas de recours autorisés
Art. <u>L.122-2</u> Code du travail	Forme écrite obligatoire et mentions obligatoires (objet, date d'échéance ou durée minimale)
Art. <u>L.122-3</u> Code du travail	Durée du CDD et exigence d'un terme fixé avec précision ; exceptions pour remplacements, emplois saisonniers et usages constants
Art. <u>L.122-4</u> Code du travail	Durée maximale du CDD (24 mois, renouvellements compris, sauf exceptions)
Art. <u>L.122-5</u> Code du travail	Renouvellement du CDD (maximum deux fois)
Art. <u>L.122-6</u> Code du travail	Requalification automatique en CDI si poursuite après l'échéance
Art. <u>L.122-10</u> Code du travail	Égalité de traitement entre salariés en CDD et en CDI
Art. <u>L.122-12</u> Code du travail	Cessation automatique à l'échéance ou à la réalisation de l'objet
Règlement grand-ducal	Liste des secteurs et emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI
Jurisprudence nationale	Requalification des CDD en CDI en cas de non-respect des conditions de forme et de fond

Avant de conclure un CDD mentionnant un projet en cours sans date de fin précise, il est impératif de vérifier que le projet relève bien de l'un des trois cas exceptionnels permettant un terme conditionnel. Dans le doute, il est fortement recommandé de fixer une date précise de fin de contrat, quitte à prévoir des renouvellements ultérieurs si le projet se prolonge.

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.