

Quels risques l'employeur encourt-il en cas de non-respect des règles sur les CDD ?

Réponse courte

Le non-respect de la réglementation luxembourgeoise sur les **contrats à durée déterminée (CDD)** expose l'employeur à des **sanctions pénales** allant de **251 à 5 000 euros par salarié concerné**, portées au double en cas de récidive dans les deux ans (article L.122-9bis du Code du travail).

Ces amendes s'ajoutent à la **requalification automatique du CDD en CDI** dès qu'une infraction est constatée (article L.122-9). L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est compétente pour constater ces infractions et transmettre les procès-verbaux au Parquet pour poursuites pénales.

Les sanctions visent principalement l'**absence de contrat écrit conforme** et le **non-respect des obligations d'information** envers le salarié. Les deux mécanismes — requalification civile et amende pénale — se cumulent et s'appliquent indépendamment l'un de l'autre. Le recours au CDD est limité aux cas légaux et peut prendre la forme d'un CDD de projet sous conditions spécifiques.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** est un contrat de travail conclu pour une durée précise, destiné à l'exécution d'une tâche non durable. Il constitue une exception au contrat à durée indéterminée (CDI) et ne peut être utilisé que dans les cas strictement énumérés par la loi (article L.122-1). Les **sanctions pénales** sont des amendes infligées par le tribunal correctionnel à l'employeur qui enfreint les règles impératives du Code du travail relatives aux CDD. Elles visent à garantir le respect des droits des salariés et à prévenir les abus dans le recours aux contrats précaires.

Conditions d'exercice

Les infractions pénalement sanctionnées et leurs conséquences sont récapitulées dans le tableau suivant.

Infraction	Conséquence	Base légale
Absence de contrat écrit ou remise tardive	Amende 251–5 000 € par salarié	Art. L.122-9bis
Manquement aux mentions obligatoires	Amende 251–5 000 € par salarié	Art. L.122-9bis
Non-respect de l'obligation d'information sur les conditions de travail	Amende 251–5 000 € par salarié	Art. L.122-2 , al. 1 et 2
Non-information sur les postes en CDI disponibles	Amende 251–5 000 € par salarié	Art. L.122-10bis , al. 2
Récidive dans les 2 ans	Double du maximum (jusqu'à 10 000 €)	Art. L.122-9bis
Recours hors cas légaux	Requalification automatique en CDI	Art. L.122-9
Non-respect de la durée maximale (24 mois)	Requalification automatique en CDI	Art. L.122-9
Non-respect du délai de carence	Requalification automatique en CDI	Art. L.122-9

Modalités pratiques

La procédure de constatation et de sanction se déroule selon les étapes suivantes.

Étape	Contenu
Contrôle par l'ITM	Les inspecteurs du travail constatent les infractions lors de contrôles sur place ou sur plainte
Procès-verbal	L'ITM dresse un procès-verbal mentionnant les faits constatés
Transmission au Parquet	Le procès-verbal est transmis au Procureur d'État
Poursuites judiciaires	Le tribunal correctionnel examine l'affaire
Jugement et amende	Le tribunal prononce l'amende selon la gravité des faits
Requalification automatique	Le CDD devient automatiquement un CDI dès la constatation de l'infraction
Cumul des amendes	Les amendes se cumulent selon le nombre de salariés concernés
Domages et intérêts	Le salarié peut également réclamer des dommages et intérêts pour préjudice subi

La responsabilité pénale incombe à l'**employeur** (personne morale et/ou dirigeants selon les cas).

Pratiques et recommandations

Pour prévenir les risques pénaux, l'employeur doit **vérifier systématiquement** que le motif de recours correspond à un cas autorisé par l'article [L.122-1](#) avant toute conclusion d'un CDD, et **établir le contrat écrit** en double exemplaire avant l'entrée en service, en incluant toutes les mentions obligatoires conformément à l'article [L.122-2](#).

Il est indispensable de **remettre le contrat au salarié** au plus tard le jour de l'entrée en service, de tenir un **registre des CDD** à jour et d'informer les salariés en CDD des postes en CDI disponibles dans l'entreprise. L'utilisation des **modèles de contrat ITM** disponibles sur itm.public.lu, la mise en place de **procédures de contrôle interne** et la conservation de la preuve de remise du contrat constituent des mesures de sécurité juridique essentielles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 à L.122-8 du Code du travail	Régime juridique des CDD (recours, forme, durée, succession)
Art. L.122-9 du Code du travail	Requalification automatique en CDI en cas de violation des règles
Art. L.122-9bis du Code du travail (Loi du 24 juillet 2024)	Sanctions pénales de 251 à 5 000 euros par salarié concerné, doublées en cas de récidive
Art. L.122-2 du Code du travail	Forme écrite et mentions obligatoires du CDD
Art. L.122-10 et L.122-10bis du Code du travail	Égalité de traitement et information sur les postes en CDI
ITM (Inspection du Travail et des Mines)	Autorité de contrôle compétente pour constater les infractions

Les sanctions pénales des CDD visent spécifiquement les **obligations formelles** (contrat écrit, mentions obligatoires, information) et les **obligations d'information** envers les salariés. La multiplication des infractions entraîne un cumul des amendes, chaque violation étant sanctionnée individuellement **par salarié concerné**.

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.