

## Existe-t-il une obligation de registre des contrats à durée déterminée ?

### Réponse courte

Il n'existe **aucune obligation légale de tenir un registre distinct des contrats à durée déterminée (CDD)** au Luxembourg. Cependant, l'employeur doit obligatoirement tenir à jour un registre du personnel, dans lequel la nature du contrat (CDD ou CDI), la date d'entrée et la date de sortie doivent être clairement indiquées pour chaque salarié.

Le registre du personnel doit permettre d'identifier sans ambiguïté les salariés sous CDD, leur date d'engagement, la durée du contrat et la date de fin prévue. L'employeur doit également conserver un exemplaire écrit de chaque CDD.

### Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail dont le terme est fixé dès sa conclusion, conformément à l'article [L.122-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Il ne peut être utilisé que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et doit être formalisé par écrit. Le CDD se distingue du contrat à durée indéterminée par la limitation de sa durée et la nécessité de justifier son recours par l'une des situations prévues par la loi.

### Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter les conditions strictes de recours au CDD, notamment l'existence d'un motif légal (remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers, etc.) et la limitation du nombre de renouvellements et de la durée totale du contrat. Le CDD doit obligatoirement comporter certaines mentions, telles que le motif du recours, la date de début et de fin, ou la durée minimale si le terme est imprécis.

### Modalités pratiques

Au Luxembourg, il n'existe aucune obligation légale spécifique imposant la tenue d'un registre distinct des contrats à durée déterminée. Toutefois, l'employeur est tenu, en vertu de l'article [L.140-1](#) du Code du travail, de tenir à jour un registre du personnel, dans lequel doivent figurer pour chaque salarié les informations essentielles relatives à la relation de travail, y compris la nature du contrat (CDD ou CDI), la date d'entrée et, le cas échéant, la date de sortie. Ce registre doit être présenté à toute réquisition de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

En l'absence d'un registre spécifique aux CDD, il est donc impératif que le registre du personnel permette d'identifier clairement les salariés sous CDD, leur date d'engagement, la durée du contrat et la date de fin prévue. L'employeur doit également conserver un exemplaire du contrat écrit pour chaque CDD, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Bien qu'aucun registre dédié aux CDD ne soit exigé, il est recommandé aux employeurs de distinguer explicitement les CDD dans le registre du personnel afin de faciliter les contrôles de l'ITM et de démontrer le respect des règles relatives à la limitation du recours au CDD. Une gestion rigoureuse des CDD permet également de prévenir les risques de requalification en CDI en cas de contrôle ou de contentieux.

Il est conseillé de mettre en place un suivi interne des échéances de chaque CDD, des motifs de recours et des renouvellements afin de garantir la conformité avec les plafonds légaux de durée et de renouvellement. La conservation des contrats écrits et de toute documentation justificative est essentielle en cas de litige ou de contrôle administratif.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois, articles [L.121-4](#), [L.122-1](#) à [L.122-8](#) (contrat à durée déterminée)
- Code du travail luxembourgeois, article [L.140-1](#) (registre du personnel)
- Jurisprudence nationale relative à la preuve de la nature du contrat et à la tenue du registre du personnel

L'absence de registre spécifique aux CDD ne dispense pas l'employeur de l'obligation de pouvoir justifier à tout moment de la situation contractuelle de chaque salarié. Un registre du personnel incomplet ou imprécis peut entraîner des sanctions administratives et compromettre la position de l'employeur en cas de litige portant sur la nature ou la durée du contrat.

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.