# Existe-t-il des particularités pour les contrats à durée déterminée dans la convention SAS ?

## Réponse courte

Il n'existe **aucune particularité** pour les **contrats à durée déterminée (CDD)** dans la **convention collective SAS** 2025-2027 (secteur d'aide et de soins et du secteur social) au Luxembourg. La convention SAS ne prévoit aucune disposition spécifique ou dérogatoire aux règles du **Code du travail luxembourgeois** concernant les CDD. Les employeurs du secteur SAS doivent donc appliquer **strictement les dispositions légales** nationales pour la conclusion, l'exécution et la rupture des CDD.

La durée maximale est de **24 mois** (renouvellements compris), le nombre de renouvellements est limité à **deux**, et tout CDD doit obligatoirement être établi par écrit avec les mentions de l'article L.122-2. Toute dérogation non prévue par la loi expose l'employeur à une **requalification en CDI**.

## Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail dont le terme est **fixé dès sa conclusion** ou déterminable par référence à un événement futur certain. Au Luxembourg, le recours au CDD est strictement encadré par le **Code du travail**, notamment pour éviter la **précarisation de l'emploi**. La **convention collective SAS** ne prévoit aucune disposition spécifique concernant les CDD, qui restent soumis aux **règles impératives** du Code du travail luxembourgeois.

## Questions fréquentes

**Existe-t-il des règles spécifiques pour les CDD dans la convention collective SAS au Luxembourg ?**

Non, la convention collective SAS ne prévoit aucune disposition spécifique concernant les contrats à durée déterminée. Les employeurs du secteur d'aide et de soins doivent appliquer strictement les règles du Code du travail luxembourgeois sans exception ou souplesse supplémentaire.

**Les salariés en CDD du secteur SAS ont-ils les mêmes droits que ceux en CDI ?**

Oui, les salariés en CDD bénéficient des mêmes droits collectifs et individuels que les salariés en CDI, notamment en matière de rémunération, congés payés, formation professionnelle et égalité de traitement, selon l'article L.122-8 du Code du travail.

**Quelle est la durée maximale d'un CDD dans le secteur SAS ?**

La durée maximale est de 24 mois, renouvellements compris, conformément au Code du travail. Le nombre de renouvellements est limité à deux, et un délai de carence doit être respecté lors de toute succession de CDD sur un même poste.

**Quels sont les motifs autorisés pour conclure un CDD dans le secteur SAS ?**

Les motifs autorisés sont ceux du Code du travail : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois à caractère saisonnier, ou exécution d'une tâche occasionnelle. La convention SAS ne prévoit pas de motifs supplémentaires ou dérogatoires.


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

## Conditions d’exercice

La conclusion d'un CDD dans le secteur SAS n'est autorisée que pour des motifs légalement admis et dans le respect de conditions strictes.

| Condition | Contenu |
|---|---|
| **Motifs autorisés** | Remplacement d'un salarié absent ; accroissement temporaire d'activité ; emplois saisonniers ; exécution d'une tâche occasionnelle |
| **Motifs exclus** | Pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise |
| **Durée maximale** | 24 mois, renouvellements compris (Code du travail) |
| **Renouvellements** | Maximum 2 renouvellements autorisés |
| **Délai de carence** | Obligatoire entre deux CDD successifs sur le même poste |
| **Particularités CCT SAS** | Aucune disposition dérogatoire ou supplémentaire |

## Modalités pratiques

Le CDD dans le secteur SAS doit respecter les exigences formelles du Code du travail, sans apport conventionnel spécifique.

| Aspect | Exigence légale |
|---|---|
| **Forme écrite** | Obligatoire ; contrat établi avant le début de l'exécution |
| **Mentions obligatoires** | Motif précis du recours, durée et date de fin (ou durée minimale), désignation du poste, rémunération, conditions de renouvellement (art. L.122-2) |
| **Période d'essai** | Maximum 2 semaines par tranche de 3 mois, sans dépasser 1 mois pour les contrats < 6 mois (art. L.122-4) |
| **Droits collectifs et individuels** | Mêmes droits que les salariés en CDI (rémunération, congés, formation, égalité de traitement — art. L.122-8) |
| **Mentions supplémentaires CCT SAS** | Aucune |


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

## Pratiques et recommandations

**Vérifier systématiquement** la conformité du motif de recours au CDD avec les exigences du Code du travail et **rédiger précisément** le contrat en évitant toute ambiguïté sur le motif et la durée constituent les deux premières obligations pratiques à respecter.

**Respecter les délais de carence** lors de toute reconduction ou succession de CDD et **conserver tous les justificatifs** relatifs au motif du CDD et à la situation ayant conduit à son établissement permettent de prévenir les requalifications.

**Assurer la traçabilité** et la conformité en cas de contrôle ou de litige et **garantir l'égalité de traitement** et la non-discrimination entre salariés en CDD et en CDI complètent le dispositif de conformité.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Arts. L.122-1 à L.122-12** | Contrat à durée déterminée : définition, conditions, mentions obligatoires, renouvellement, période d'essai, sanctions |
| **Art. L.122-2** | Mentions obligatoires du CDD (motif, terme, durée, poste, rémunération) |
| **Art. L.122-4** | Période d'essai dans les CDD |
| **Art. L.122-8** | Égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI |
| **Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** | Aucune disposition spécifique relative aux CDD |
| **Loi du 24 juillet 2024** | Conditions de travail transparentes et prévisibles |

L'absence de particularités conventionnelles dans la convention SAS implique que l'employeur doit appliquer **strictement les dispositions** du Code du travail pour la conclusion, l'exécution et la rupture des CDD. Toute dérogation non prévue explicitement par la loi expose l'employeur à un risque de **requalification du contrat en CDI** et à des **sanctions civiles**. Il est essentiel de garantir la **traçabilité des décisions** et de respecter l'**égalité de traitement**.

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.