

Quelle est la durée maximale des contrats à durée déterminée selon la convention SAS au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) **ne prévoit pas de durées spécifiques** pour les contrats à durée déterminée au-delà des dispositions légales du Code du travail luxembourgeois. Les CDD dans le secteur SAS sont donc soumis aux **règles générales** : durée maximale de **24 mois** incluant les renouvellements (Art. [L.122-4](#)), avec **maximum 2 renouvellements** possibles (Art. [L.122-5](#)). Tout dépassement de ces limites entraîne la **requalification automatique** du contrat en CDI, avec application rétroactive de l'ensemble des droits conventionnels SAS, dont la grille salariale et les avantages de la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) déclarée d'obligation générale dans le secteur. Le recours au CDD exige un motif légitime expressément documenté — remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité ou travaux à caractère saisonnier — et l'employeur supporte la charge de la preuve en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Définition

Dans le cadre de la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) 2025-2027, les **contrats à durée déterminée (CDD)** sont régis par les dispositions générales du **Code du travail luxembourgeois**, sans modalités dérogatoires spécifiques au secteur.

Un CDD ne peut être conclu que pour **l'exécution d'une tâche précise et temporaire** et ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à **l'activité normale et permanente** de l'établissement du secteur d'aide et de soins.

Questions fréquentes

Les salariés en CDD du secteur SAS bénéficient-ils des mêmes conditions que les permanents ?

Oui, les salariés en CDD du secteur SAS bénéficient de l'égalité de traitement avec les salariés permanents. Ils ont droit à l'application des grilles de rémunération SAS, aux conditions de travail sectorielles et à toutes les dispositions conventionnelles durant leur période de contrat.

Que se passe-t-il si un CDD dépasse la durée maximale de 24 mois dans le secteur SAS ?

Tout dépassement de la durée maximale de 24 mois entraîne la requalification automatique du contrat en CDI dès le premier jour de dépassement, conformément à l'article L.122-5 du Code du travail. Le salarié conserve son ancienneté acquise et bénéficie de l'application intégrale de la convention SAS.

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

Dans le secteur SAS (aide et soins), les CDD sont soumis aux règles générales du Code du travail luxembourgeois avec une durée maximale de 24 mois incluant tous les renouvellements, et un maximum de 2 renouvellements possibles. La convention collective SAS ne prévoit pas de durées spécifiques au-delà de ces dispositions légales.

Quels sont les motifs valables pour conclure un CDD dans le secteur d'aide et de soins ?

Un CDD dans le secteur SAS ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, notamment pour le remplacement d'un salarié, un accroissement temporaire d'activité ou des travaux saisonniers. Il ne peut pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.

Conditions d'exercice

Le recours au CDD dans le secteur SAS est strictement encadré par les dispositions légales générales, sans dérogations sectorielles.

Condition	Détail
Durée maximale	24 mois renouvellements inclus (Art. L.122-4)
Renouvellements	Maximum 2 renouvellements possibles (Art. L.122-5)
Délai de carence	Délai obligatoire entre contrats successifs sur même poste (Art. L.122-7)
Motifs valables	Remplacement, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers
Justification	Nature temporaire du besoin expressément documentée
Droits conventionnels	Application des dispositions CCT SAS dès la prise de fonction

Modalités pratiques

L'absence de dispositions dérogatoires dans la CCT SAS impose le respect strict des règles légales générales tout au long de la relation contractuelle.

Étape	Modalité
Vérification du motif	Contrôle systématique de la légitimité du recours au CDD
Documentation	Justification précise de la nature temporaire du besoin
Suivi des durées	Traçabilité des dates pour éviter tout dépassement du plafond de 24 mois
Rémunération	Application des grilles de rémunération CCT SAS dès le premier jour
Requalification	En cas de dépassement : CDI avec maintien de l'ancienneté et droits rétroactifs

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système d'alerte automatique avant échéance des CDD sectoriels pour prévenir tout dépassement. **Vérifier** la compatibilité du motif avec l'activité du secteur d'aide et de soins et documenter précisément la nature temporaire du besoin. **Former** les managers aux spécificités des CDD et aux conséquences

d'une requalification en CDI avec application rétroactive de la CCT SAS. **Anticiper** les besoins permanents du secteur afin de préférer le CDI lorsque l'activité est structurelle. **Appliquer** les dispositions conventionnelles SAS dès le recrutement en CDD, notamment les grilles de rémunération et les avantages sectoriels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u> à <u>L.122-3</u> Code du travail	Conditions et motifs de recours au CDD
Art. <u>L.122-4</u> Code du travail	Durée maximale de 24 mois renouvellements compris
Art. <u>L.122-5</u> Code du travail	Maximum 2 renouvellements ; absence d'écrit = présomption CDI
Art. <u>L.122-7</u> Code du travail	Délai de carence entre contrats successifs sur même poste
Art. <u>L.122-8</u> Code du travail	Conservation de l'ancienneté lors du passage en CDI
CCT SAS 2025-2027	Application des dispositions sectorielles aux CDD, absence de dérogations
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

L'absence de dispositions spécifiques dans la **convention SAS** implique l'application stricte des **règles légales générales** du Code du travail pour les CDD, et toute irrégularité expose à la **requalification en CDI** avec application rétroactive des droits conventionnels SAS, notamment la grille salariale et les avantages de l'article 27 CCT SAS 2025-2027. Les employeurs du secteur doivent être particulièrement vigilants sur les **motifs de recours** et les **durées**, en documentant systématiquement la nature temporaire du besoin. La CCT SAS 2025-2027 a été déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal approuvé en Conseil de gouvernement du 31 janvier 2025, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur indépendamment de toute affiliation syndicale.

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.