

Un CDD peut-il donner lieu à une récupération d'heures après la date de fin du contrat soumis à la convention SAS ?

Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, la récupération d'heures après la fin d'un CDD est **strictement interdite**. L'**article 9 de la convention CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** sur l'organisation du temps de travail et les **crédits d'heures** ne permet aucune dérogation à cette règle.

Toute heure non récupérée à l'échéance du contrat doit être **obligatoirement rémunérée** selon les dispositions de l'article **L.211-27 al. 3 du Code du travail** : paiement au salaire horaire normal majoré de **40 %** (taux conventionnel **50 %** en application de l'art. 9C CCT SAS selon l'art. **L.211-27 al. 4**). Les spécificités des **services à domicile** et des **horaires discontinus** du secteur ne justifient aucune exception à cette règle. Toute prestation de travail après la fin du CDD constituerait un **nouveau contrat** ou du **travail non déclaré** et exposerait à un **risque de requalification en CDI** selon la jurisprudence établie des juridictions du travail luxembourgeoises.

Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail dont le terme est **précisément fixé** dès sa conclusion, conformément aux articles **L.122-1 et suivants** du Code du travail luxembourgeois. La **récupération d'heures** désigne la compensation d'heures non travaillées par une prestation ultérieure, exclusivement pendant la **durée d'exécution du contrat**.

Après l'échéance du CDD, toute prestation de travail constituerait soit un **nouveau contrat**, soit du **travail non déclaré**, soit un risque de **requalification en CDI** selon la jurisprudence établie.

Questions fréquentes

Que se passe-t-il si des heures ne peuvent pas être récupérées avant la fin d'un CDD ?

Les heures non récupérées à l'échéance du CDD doivent être obligatoirement rémunérées avec majoration selon les barèmes légaux (minimum 40% conformément aux articles L.122-13 et L.211-27 du Code du travail). Ces heures sont payées avec le solde de tout compte.

Quelles sont les conditions pour récupérer des heures pendant un CDD ?

La récupération d'heures doit respecter trois conditions cumulatives : être effectuée exclusivement pendant la période d'exécution du CDD, respecter les limites légales de durée du travail (10h/jour, 48h/semaine), et faire l'objet d'un suivi précis dans le registre des heures de travail conformément à l'article L.414-1.

Quels sont les risques pour l'employeur qui permet la récupération d'heures après un CDD ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives et pénales renforcées, un risque élevé de requalification du CDD en CDI avec toutes les conséquences financières (indemnités, rappels de salaire), et des infractions aux dispositions sur le travail non déclaré. L'Inspection du travail effectue des contrôles renforcés depuis 2024.

Un CDD peut-il donner lieu à une récupération d'heures après la fin du contrat au Luxembourg ?

Non, la récupération d'heures après la fin d'un CDD est strictement interdite au Luxembourg. Selon l'article L.122-13 du Code du travail, le CDD cesse automatiquement à son échéance et toute prestation ultérieure constituerait soit un nouveau contrat, soit du travail non déclaré, soit un risque de requalification en CDI.

Conditions d'exercice

La récupération d'heures doit respecter les conditions cumulatives suivantes — toutes applicables uniquement pendant la durée d'exécution du CDD.

Condition	Règle
Période d'exécution	Uniquement pendant la durée du CDD — aucune exception post-échéance
Durée journalière maximale	10h/jour (Art. L.211-12 al. 1)
Durée hebdomadaire maximale	48h/semaine (Art. L.211-12 al. 1)
Suivi obligatoire	Registre des heures conformément à l'Art. L.211-29
Documentation	Traçabilité complète des tentatives de récupération offertes

Modalités pratiques

L'employeur doit **impérativement organiser** la récupération des heures avant l'échéance du CDD. Les heures non récupérées à la fin du contrat sont **obligatoirement payées** avec le solde de tout compte.

Situation	Conséquence
Prestation après fin du CDD	Violation Art. L.122-12 — cessation de plein droit
Requalification en CDI	Risque réel selon jurisprudence — conséquences financières importantes
Heures non récupérées	Paiement obligatoire avec majoration 40 % (ou 50 % CCT SAS)
Travail non déclaré	Sanctions pénales — infraction grave

Obligations de l'employeur :

- **Planifier** la récupération suffisamment en amont (minimum 1 mois)
- **Informé par écrit** le salarié de l'impossibilité de récupération post-contrat
- **Documenter** toutes les tentatives de récupération
- **Payer** avec majoration les heures non récupérées dans le solde de tout compte

Pratiques et recommandations

Planifier la récupération des heures suffisamment en amont de la fin du CDD (minimum 1 mois).

Tenir un décompte précis quotidien des heures à récupérer avec traçabilité selon Art. [L.211-29](#).

Informers le salarié par écrit de l'impossibilité absolue de récupérer après la fin du contrat.

Prévoir systématiquement le paiement des heures non récupérées dans le solde de tout compte avec majoration.

Former les managers aux risques juridiques de la récupération post-CDD et contrôler que les systèmes RH bloquent toute saisie post-échéance.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.122-1	Définition et régime juridique du CDD
Art. L.122-12	Cessation de plein droit du CDD à l'échéance du terme
Art. L.211-12	Durée légale du travail : 10h/jour, 48h/semaine
Art. L.211-27 al. 3	Paiement des heures non récupérées — majoration 40 %
Art. L.211-27 al. 4	CCT peut fixer des modalités plus favorables (taux 50 % CCT SAS)
Art. L.211-29	Registre obligatoire de suivi des heures de travail
Art. L.121-4 (L. 24 juillet 2024)	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail
Art. 9 CCT SAS 2025-2027	Organisation du temps de travail et crédits d'heures

La violation de ces dispositions expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**, ainsi qu'à un **risque élevé de requalification** du CDD en CDI avec toutes les conséquences financières (indemnités, rappels de salaire). Un **contrôle rigoureux** de la récupération des heures avant la fin du contrat est **absolument essentiel** dans le secteur SAS.

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.