Quels sont les risques pénaux en cas d'utilisation de faux CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

L'utilisation de faux CDD expose l'employeur sur deux terrains. Sur le terrain du droit du travail, tout CDD conclu en dehors des cas autorisés, au-delà de la durée maximale de **24 mois** ou des **deux renouvellements** permis est **réputé à durée indéterminée** (art. L.122-9), et le défaut des indications obligatoires est puni d'une **amende de 251 à 5 000 euros par salarié** concerné, doublée en cas de récidive dans les deux ans (art. L.122-9bis).

Sur le terrain pénal de droit commun, la **falsification de documents contractuels** — dates antidatées, motifs fictifs, signatures imitées — peut être poursuivie comme **faux et usage de faux** en écritures sur le fondement des articles 196 et 197 du Code pénal. Le salarié peut parallèlement saisir le tribunal du travail pour obtenir la requalification en CDI et des dommages et intérêts. Le risque est donc à la fois financier, contractuel et pénal.

Définition

Un « faux CDD » recouvre deux situations distinctes. La première est le **CDD irrégulier** : contrat conclu hors des cas limitativement admis — exécution d'une tâche précise et non durable, remplacement, accroissement temporaire, emploi saisonnier (art. L.122-1) —, motif de recours fictif ou succession abusive de contrats. La seconde est le **faux au sens pénal** : fabrication ou altération matérielle d'un document contractuel dans l'intention de tromper, par exemple l'antidatage d'un contrat pour masquer une entrée en service non déclarée.

La première situation se résout principalement par la **requalification en CDI** et l'amende du Code du travail ; la seconde relève des juridictions répressives.

Conditions d’exercice

Un CDD ne peut jamais pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise : c'est le critère central que vérifient l'ITM et le juge.

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

Élément	Détail
Cas de recours	Tâche précise et non durable : remplacement, accroissement temporaire, travaux saisonniers, emplois d'usage (art. L.122-1)
Écrit et mentions	Objet du contrat, terme ou durée minimale, nom du salarié remplacé, clause de renouvellement le cas échéant (art. L.122-2)
Durée maximale	24 mois renouvellements compris, 10 mois pour le contrat saisonnier (art. L.122-4)
Renouvellements	Deux renouvellements au plus, prévus par une clause écrite ; à défaut d'écrit conforme, le contrat renouvelé est présumé à durée indéterminée (art. L.122-5)
Faux pénal	Altération matérielle ou intellectuelle d'un écrit avec intention frauduleuse (art. 196 et 197 du Code pénal)

Modalités pratiques

La détection intervient le plus souvent à l'occasion d'un contrôle de l'ITM, d'une action du salarié devant le tribunal du travail ou d'un contentieux de fin de contrat.

Risque	Détail
Requalification	Contrat réputé à durée indéterminée en cas de violation des articles L.122-1, L.122-3, L.122-4, L.122-5 ou L.122-7 (art. L.122-9)
Amende pénale	251 à 5 000 € par salarié pour défaut des indications obligatoires, double en cas de récidive dans les 2 ans (art. L.122-9bis)
Faux et usage de faux	Poursuites correctionnelles sur le fondement des articles 196 et 197 du Code pénal en cas de falsification de documents
Conséquences civiles	Dommages et intérêts au profit du salarié ; rupture anticipée irrégulière indemnisée (art. L.122-13)

Pratiques et recommandations

Rédiger le motif du CDD comme on rédigerait une preuve : « accroissement temporaire d'activité » sans autre précision ne résiste pas à un contentieux, alors qu'une référence datée à une commande, un chantier ou un remplacement nominatif documente le caractère non durable de la tâche. Le dossier justificatif doit être constitué au moment de la signature, pas reconstruit après coup.

Bannir toute régularisation rétroactive : antidater un contrat pour couvrir une entrée en service déjà effectuée transforme une irrégularité administrative en faux pénal, avec un risque personnel pour le signataire. En cas de retard, mieux vaut un contrat daté du jour réel accompagné d'une déclaration d'entrée immédiate, quitte à assumer

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

l'amende éventuelle.

Suivre enfin les compteurs de chaque salarié en CDD : cumul des 24 mois, nombre de renouvellements, succession de contrats sur le même poste. La plupart des requalifications proviennent non d'une fraude délibérée mais d'un troisième renouvellement accordé par habitude ou d'un CDD prolongé oralement au-delà de son terme.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1	Cas de recours au CDD : tâche précise et non durable
Art. L.122-2	Indications obligatoires du CDD
Art. L.122-4	Durée maximale : 24 mois renouvellements compris, 10 mois pour le saisonnier
Art. L.122-5	Deux renouvellements au plus, clause écrite obligatoire
Art. L.122-9	Requalification en contrat à durée indéterminée
Art. L.122-9bis	Amende de 251 à 5 000 € par salarié, doublée en cas de récidive
Art. L.122-13	Indemnisation de la rupture anticipée irrégulière
Art. 196 et 197 du Code pénal	Faux et usage de faux en écritures

Le contentieux du faux CDD se joue presque toujours sur la preuve du caractère temporaire du besoin. Un dossier constitué dès la signature du contrat protège l'employeur bien plus efficacement qu'une argumentation élaborée après la saisine du tribunal du travail.

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.

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