# Peut-on avoir des CDD de remplacement successifs dans une crèche associative ?

## Réponse courte

Oui, la succession de CDD de remplacement est légalement possible dans une crèche associative luxembourgeoise, sous réserve du strict respect des conditions de l'article L.122-1 du Code du travail. Chaque contrat doit correspondre à un remplacement effectif et justifié d'un salarié temporairement absent, avec mention explicite du nom du salarié remplacé et du motif précis de son absence.

## Définition

Le CDD de remplacement est un contrat temporaire conclu pour remplacer un salarié absent de l'entreprise dont le contrat de travail est suspendu (maladie, congé parental, congé sans solde, etc.), conformément à l'article L.122-1 (2) du Code du travail luxembourgeois.

Ce type de contrat se caractérise par sa nature temporaire et son lien direct avec l'absence d'un salarié identifié. Il prend automatiquement fin au retour du salarié remplacé ou à la fin définitive du motif de remplacement.

## Conditions d’exercice

Pour être valables, les CDD de remplacement successifs doivent respecter les conditions suivantes :

- Chaque contrat doit correspondre à une absence réelle et justifiée
- Le nom du salarié remplacé et le motif précis de son absence doivent être mentionnés dans le contrat
- La durée du CDD doit correspondre à la période prévisible de l'absence
- Le contrat doit être établi par écrit pour chaque engagement
- L'employeur doit conserver tous les justificatifs d'absence

La succession n'est possible que si chaque nouveau contrat répond à un motif distinct ou à la prolongation justifiée de l'absence initiale.

## Modalités pratiques

L'employeur doit suivre ces étapes pour chaque CDD de remplacement :


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

- Vérifier et documenter l'absence du salarié à remplacer
- Rédiger un contrat écrit comportant toutes les mentions obligatoires
- Préciser la date de début et la durée prévisible du remplacement
- Établir un nouveau contrat ou un avenant en cas de prolongation
- Conserver tous les justificatifs d'absence pendant 3 ans

Le contrat doit être signé au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié remplaçant.

## Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la succession de CDD de remplacement :

- Tenir un registre précis des absences et des remplacements
- Documenter rigoureusement chaque motif de recours
- Éviter les interruptions injustifiées entre deux contrats
- Privilégier un CDI si le besoin devient permanent
- Consulter l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) en cas de doute

## Cadre juridique

Les textes applicables du Code du travail luxembourgeois :

- Article L.122-1 : Conditions générales de recours au CDD
- Article L.122-2 : Forme et contenu obligatoire du contrat
- Article L.122-3 : Durée du contrat
- Article L.122-4 : Succession de contrats
- Article L.122-9 : Sanctions en cas de non-respect des dispositions

La requalification en CDI est automatique en cas de non-respect des conditions légales de succession des CDD. L'employeur doit être particulièrement vigilant sur la justification de chaque nouveau contrat et le respect des formalités obligatoires.

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.