L'employeur peut-il embaucher un ouvrier en CDD pour la durée d'un chantier ?

Réponse courte

Non, pas au seul motif du chantier. La convention du bâtiment est muette sur le contrat à durée déterminée — l'expression n'y figure qu'une fois, dans un sens étranger au sujet — et l'article 3.1 renvoie au Code du travail.

L'article L.122-1 n'autorise le CDD que pour l'**exécution d'une tâche précise et non durable**, et interdit qu'il ait pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Or les travaux de bâtiment sont précisément l'activité normale d'une entreprise de construction : la durée d'un chantier ne constitue pas en soi un motif.

Les cas ouverts sont ceux de l'article L.122-1, paragraphe (2) : remplacement d'un salarié absent, emploi saisonnier, tâche occasionnelle et ponctuelle étrangère à l'activité courante, **accroissement temporaire et exceptionnel** d'activité, démarrage ou extension de l'entreprise, travaux urgents de prévention ou de réparation. La durée totale ne peut excéder **vingt-quatre mois**, renouvellements compris, avec deux renouvellements au maximum.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** suppose une tâche précise et non durable. Le critère n'est pas la durée prévisible de la mission, mais le caractère non permanent du besoin qu'elle satisfait.

Le **terme précis** est la règle : le contrat doit comporter un terme fixé dès sa conclusion, sauf dans trois cas — remplacement, emploi saisonnier, et emplois dont il est d'usage constant de ne pas recourir au CDD selon une liste fixée par règlement grand-ducal.

Questions fréquentes

Combien de fois un contrat à durée déterminée peut-il être renouvelé au Luxembourg ?

Deux fois au maximum, à condition qu'une clause du contrat initial ou un avenant le prévoie (article L. 122-5 (1)). La durée totale ne peut excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris. À défaut d'écrit, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée, sans preuve contraire admissible.

La convention collective du bâtiment contient-elle des règles sur le contrat à durée déterminée ?

Non. L'expression n'y figure qu'une fois, dans un sens étranger au sujet, et l'article 3.1 renvoie le contrat de travail au Code du travail. L'article 2.2 confirme en revanche que le salarié engagé à durée déterminée relève de la convention au même titre qu'un permanent.

La durée d'un chantier justifie-t-elle à elle seule un contrat à durée déterminée dans le bâtiment ?

Non. L'article L. 122-1 (1) réserve le contrat à durée déterminée à l'exécution d'une tâche précise et non durable et interdit qu'il pourvoie durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les travaux de bâtiment étant l'activité normale d'une entreprise de construction, le calendrier des travaux ne constitue pas un motif autonome.

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

Quelles conséquences a la requalification d'un contrat de chantier en contrat à durée indéterminée ?

Le salarié devient titulaire d'un contrat à durée indéterminée : la fin de mission devient un licenciement, soumis au préavis de l'article 5.2 et à l'indemnité de départ correspondant à son ancienneté. La flexibilité recherchée disparaît entièrement.

Quels motifs autorisent un contrat à durée déterminée dans une entreprise de construction ?

L'article L. 122-1 (2) admet le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, l'emploi à caractère saisonnier, la tâche occasionnelle et ponctuelle étrangère à l'activité courante, l'accroissement temporaire et exceptionnel d'activité, le démarrage ou l'extension de l'entreprise, et les travaux urgents de prévention ou de réparation.

Conditions d’exercice

Les motifs admissibles sont limitativement énumérés.

Motif	Admis pour un chantier
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu	Oui, sauf conflit collectif, manque de travail économique ou intempéries
Emploi à caractère saisonnier	Selon la définition du règlement grand-ducal
Tâche occasionnelle et ponctuelle hors activité courante	Oui, si elle ne relève pas des travaux habituels
Accroissement temporaire et exceptionnel d'activité	Oui, si l'accroissement est établi
Démarrage ou extension de l'entreprise	Oui
Travaux urgents de prévention ou de réparation	Oui, dans les conditions du point 6
Durée du chantier prise comme motif autonome	**Non**

Modalités pratiques

Les plafonds de durée et de renouvellement s'imposent quel que soit le motif retenu.

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

Règle	Contenu	Source
Durée maximale	Vingt-quatre mois, renouvellements compris	L.122-4 (1)
Contrat saisonnier	Dix mois au maximum sur douze mois successifs	L.122-4 (2)
Renouvellements	Deux au maximum, prévus par une clause du contrat initial ou un avenant	L.122-5 (1)
Défaut d'écrit sur le renouvellement	Contrat présumé à durée indéterminée, preuve contraire inadmissible	L.122-5 (1)
Contrat sans terme précis	Durée minimale, terme à la réalisation de l'objet	L.122-3 (1)
Barème, congés, prime	Identiques à ceux d'un salarié en contrat à durée indéterminée	Article 2.2

Pratiques et recommandations

Un CDD de chantier requalifié coûte le rappel intégral. Le salarié devient titulaire d'un contrat à durée indéterminée, avec le préavis de licenciement de l'article 5.2 et l'indemnité de départ selon son ancienneté : le gain de flexibilité disparaît et la rupture devient un licenciement.

Documentez l'accroissement d'activité, pas la durée du chantier. Carnet de commandes, pic saisonnier, marché exceptionnel : ce sont ces éléments qui caractérisent le motif de l'article L.122-1, paragraphe (2), point 5, et non le calendrier des travaux.

Le salarié en CDD relève entièrement de la convention. Barème converti à l'indice, classification, congés collectifs, prime de fin d'année au prorata et indemnité de congé de 12,21 % lui sont dus au même titre qu'à un permanent, comme à tout salarié couvert par le texte.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.1 CCT Bâtiment 2025	Contrat régi par le Code du travail, sans préjudice du contrat collectif
Art. 2.2 CCT Bâtiment 2025	Salariés couverts par la convention
Art. L.122-1 (1) du Code du travail	Tâche précise et non durable, interdiction de pourvoir durablement à un emploi permanent
Art. L.122-1 (2) du Code du travail	Cas considérés comme tâche précise et non durable
Art. L.122-3 (1) du Code du travail	Terme précis et cas de contrat sans terme précis
Art. L.122-4 du Code du travail	Durée maximale de vingt-quatre mois et régime saisonnier
Art. L.122-5 (1) du Code du travail	Deux renouvellements au maximum et présomption de durée indéterminée

La convention ne traite pas du contrat à durée déterminée et renvoie au Code du travail. La durée d'un chantier ne constitue pas un motif autonome, les travaux de bâtiment étant l'activité normale de l'entreprise.

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.