



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 10

LE RECOURS À UN
CONTRAT À DURÉE
DÉTERMINÉE (CDD)

Fiche 10 - Le recours à un contrat à durée déterminée (CDD)

Mise à jour : septembre 2024

Un employeur ne peut valablement recourir à un contrat à durée déterminée (ou « CDD ») que de manière exceptionnelle.

En effet, un CDD n'est possible que pour effectuer une tâche précise et non durable, et cet objet exceptionnel doit être précisé dans le contrat.

De plus, la loi interdit de recourir à des CDD successifs pour un même poste.

[Modèle 02 - Contrat de travail à durée déterminée](#)

1. L'exécution d'une tâche précise et non durable

A. La précision de la tâche que le salarié est amené à remplir

Le contrat doit mentionner que l'objet du travail est une tâche non-durable, exceptionnelle, qui ne tombe pas dans l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Si le contrat ne porte pas sur une tâche précise et non durable, ou si cette tâche n'est pas précisée dans le contrat, le salarié est considéré comme étant engagé à durée indéterminée.[1]

À noter que l'employeur n'est pas autorisé à combler les lacunes du contrat en fournissant postérieurement des explications, ou même en versant un descriptif de poste.[2]

B. Exemples de tâches non durables[3]

Le tableau ci-dessous reprend les cas susceptibles d'intéresser les employeurs du secteur artisanal.

Exemples proposés par la loi[4]	Appréciation
Le remplacement d'un salarié temporairement absent	Le contrat devra expressément désigner la personne absente
L'emploi à caractère saisonnier (défini par un règlement grand-ducal)[5]	Les travaux saisonniers sont ceux qui se répètent chaque année suivant le rythme des saisons, p.ex. la récolte et la vendange ; les activités dans le domaine du tourisme, des loisirs et des vacances
L'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle et ne rentrant pas dans l'activité courante de l'entreprise	Le contrat doit préciser de quelle tâche il s'agit, comme par exemple la mise en place d'un système informatique
L'exécution d'une tâche précise et non-durable en cas de d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité, ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise	Le contrat doit préciser la nature de la tâche que le salarié doit accomplir et expliquer le caractère exceptionnel, comme par exemple le lancement d'un nouveau service
L'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel	
L'emploi d'un chômeur inscrit à l'ADEM suivant certaines conditions définies par l'article L.122-1 (2) du Code du travail	
L'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié	

2. L'interdiction de recourir à plusieurs CDD successifs

A. Le respect d'une période d'attente

Le principe est que l'employeur ne peut pas conclure pour un même poste plusieurs CDD successifs mais il faut respecter une période d'attente.

La période d'attente est égale à au moins un tiers du contrat précédant, renouvellements compris.[6]

Si un nouveau CDD est conclu pour le même poste sans respect de la période d'attente, le salarié doit être considéré comme étant engagé à durée indéterminée.

B. Les exceptions permettant de ne pas respecter cette période d'attente

Exceptionnellement l'employeur peut valablement conclure des CDD successifs pour un même poste dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié remplacé ;
- l'exécution de travaux urgents ;
- en matière de contrat saisonnier^[7] ;
- en cas de refus par le salarié de renouveler son contrat, si ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.

Cependant, même dans ces situations, la succession de CDD ne reste possible que

- si cette succession de contrats se situe à l'intérieur de la période maximale de 2 ans et
- que la règle de 2 CDD successifs maximum soit aussi respectée.

Fiche 11 - La durée d'un contrat à durée déterminée (CDD)

[1] Règle de protection du salarié qui est édictée par l'article L.122-9 du Code du travail.

[2] Cour d'Appel, 5 février 2015, N°38506

[3] L'article L.122-1 (1) Code du travail propose une liste non-exhaustive de cas.

[4] À noter que la loi cite d'autres exemples qui ne sont pas repris ici car ils ne concernent pas directement le secteur artisanal.

[5] Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des dispositions des articles 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, Mem.A n°50, 1989

[6] Articles L.122-7 et L.131-11. du Code du travail.

[7] Les emplois à caractère saisonnier sont définis par un règlement grand-ducal (cf supra)