MT 2 –
Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée constitue l'exception : il est conclu pour une durée limitée et pour l’exécution d’une tâche précise et non durable.

Le recours au contrat à durée déterminée est ainsi permis pour assurer le remplacement d’un salarié temporairement absent, pour faire face à un accroissement temporaire et exceptionnel du volume de travail ou encore pour l’exécution de travaux saisonniers pour ne citer que ces exemples [[1]](#footnote-1).

En aucun cas, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour occuper durablement un salarié dans un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

Forme du contrat

Un contrat à durée déterminée doit impérativement être conclu par écrit en double exemplaire, daté et signé.

Si aucun écrit n’est dressé, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée. Aucune preuve contraire n’est admissible.

Contenu du contrat

Tout contrat de travail à durée déterminée doit comporter un certain nombre d’éléments obligatoires qui sont repris dans le modèle ci-après.

Ces clauses sont les mêmes que pour un contrat à durée indéterminée. Cependant, certaines clauses sont spécifiques au contrat à durée déterminée :

* l’objet du contrat : pour recourir valablement à un contrat à durée déterminée, les parties doivent préciser la nature de la tâche précise et non durable que le salarié est amené à remplir dans le cadre du contrat de travail.

Par exemple, une description des fonctions ou des tâches assignées au salarié au moment de l’engagement par le simple terme « Machiniste-Ouvrier » est trop large. Elle démontre que le salarié n’a pas été affecté à une tâche précise et non durable. Le contrat est à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée ([Cour d’appel, 4 mars 2010, n° 34598 du rôle, InfosJuridiques, CSL, n° 3/2010, page 4](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/01/infosjuridiques-n_3-2010.pdf#page=4)) ;

* la date de l’échéance sinon la durée minimale du contrat ;
* le nom du salarié absent si le contrat est conclu pour assurer le remplacement de celui-ci ;
* le cas échéant, la clause de renouvellement du contrat ;
* le cas échéant une clause d'essai.

Il convient de préciser que ces clauses spécifiques doivent impérativement être insérées dans tout contrat à durée déterminée sous peine de sa requalification en contrat à durée indéterminée.

Durée du contrat

Un contrat à durée déterminée peut courir sur une période maximale de 24 mois.

Il peut être renouvelé deux fois pour une durée limitée, sans que la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne puisse dépasser la limite des 24 mois.

Une exception à cette règle est prévue pour les contrats à caractère saisonnier qui peuvent avoir une durée maximale de 10 mois sur une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris.

Fin du contrat

Deux principes sont à retenir en ce qui concerne la fin d’un contrat à durée déterminée :

* la cessation automatique du contrat à l’arrivée de l’échéance ou en cas de réalisation de l’objet pour lequel il est conclu ;

En vertu de ce principe, l’employeur n’est pas obligé d’informer le salarié à l’avance de la fin des relations de travail ou de lui donner un préavis.

* L’interdiction de rompre unilatéralement le contrat avant l’arrivée de l’échéance.

Ni l’employeur ni le salarié ne sont autorisés à rompre le contrat de façon prématurée, exception faite de l’hypothèse d’une faute grave ou d’une résiliation d’un commun accord.

Le salarié victime d’une rupture unilatérale anticipée peut prétendre à des dommages-intérêts pour la durée du CDD restant à courir dans la limite de 2 mois de salaire.

L’employeur de son côté, à condition de subir un préjudice du fait de la rupture unilatérale prématurée par le salarié, peut aussi toucher des dommages-intérêts correspondant au maximum à 1 mois de salaire.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu pour pourvoir au remplacement d’un salarié en congé parental

Les remplacements en cascade sont permis

Le remplacement d’un salarié absent en raison d’un congé parental, d’un congé de maternité ou d’un congé pour raisons familiales ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent. Il peut s’opérer sur un autre poste libéré dans l’entreprise ou l’établissement du fait de réorganisations ou de mutations internes ayant eu lieu suite à l’absence en question.

Le CDD doit mentionner le nom du salarié en congé parental remplacé

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent doit préciser le nom de celui-ci. Dans l’hypothèse d’un remplacement en cascade, le CDD indiquera le nom du salarié en congé parental indirectement remplacé.

Date de début et de fin du CDD

Le contrat ayant pour objet le remplacement d’un salarié absent pour congé parental peut commencer trois mois avant la date du début du congé parental ou trois mois avant la date du début du congé de maternité, si le congé parental est pris suite à un congé de maternité.

De même, il peut cesser trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Entre les soussignés :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[2]](#footnote-2)

établi(e) à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , représenté(e) par

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ci-après désigné(e) « l’employeur » ;

et

*Madame/Monsieur* [[3]](#footnote-3) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ demeurant à

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ci-après désigné « le salarié » ;

est conclu le présent contrat de travail à durée déterminée.

Article 1er. Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[4]](#footnote-4).

Article 2. Date d’entrée en service

La date du début de l’exécution du présent contrat est fixée au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Article 3. Période d’essai [[5]](#footnote-5)

Le présent contrat comprend une période d’essai de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *semaines/mois 3* allant du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Si le contrat n’est pas rompu au plus tard \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jours [[6]](#footnote-6) avant la fin de la période d'essai par l’une des deux parties, il est à considérer comme définitif et à durée déterminée à partir de la date d'entrée en service.

****Article 4. Durée du contrat de travail**** [[7]](#footnote-7)

Le présent contrat est conclu pour une durée précise de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *jours/semaines/mois/années* 3 et expire le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de plein droit et sans préavis.

ou

Le présent contrat est conclu pour une durée imprécise. La durée minimale du contrat est de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *jours/semaines/mois/année* 3. Au-delà de cette durée, il cesse de plein droit et sans préavis en cas de réalisation de l’objet tel que défini sub. article 1er.

****Article 5. Description des fonctions du salarié****

Le salarié est engagé en tant que \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Dans l’exercice de cette fonction, le salarié est amené à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

****Article 6. Lieu de travail****

Le lieu de travail est \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

****Article 7. Durée et horaire de travail****

La durée de travail est de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures par semaine, réparties sur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jours ouvrables.

L’horaire de travail est de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures et de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures. [[8]](#footnote-8)

****Article 8. Rémunération et accessoires****

Le salaire initial brut est fixé à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ euros à l’indice \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[9]](#footnote-9). Il sera payé à la fin du mois, déduction faite des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

En sus du salaire de base, le salarié a droit aux compléments suivants :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

****Article 9. Régime de pension complémentaire****

Le régime de pension complémentaire existant au sein de la société est applicable au salarié.

Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes [[10]](#footnote-10) : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

****Article 10. Congé annuel payé****

Le salarié a le droit à un congé ordinaire de récréation de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[11]](#footnote-11) jours ouvrables par année.

****Article 11. Clause de renouvellement**** [[12]](#footnote-12)

En cas d’expiration du contrat de travail telle que définie sub. article 4, les parties expriment d'ores et déjà leur accord sur un éventuel renouvellement du présent contrat pour une nouvelle durée déterminée. Les conditions de ce renouvellement feront l’objet d’un avenant à signer avant l’expiration du contrat initial.

****Article 12. Clauses dérogatoires et/ou supplémentaires****

Les parties conviennent des clauses dérogatoires et/ou supplémentaires suivantes : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Le présent contrat de travail est régi par le Code du travail luxembourgeois et par les dispositions de la convention collective applicable à l’entreprise. [[13]](#footnote-13)

Fait en double exemplaire et signé à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Le salarié L’employeur

1. Voir article L.122-1(2) du Code du travail [↑](#footnote-ref-1)
2. Indiquer le nom/la dénomination de l'employeur. [↑](#footnote-ref-2)
3. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-3)
4. Indiquer la tâche précise et non durable pour laquelle le CDD est conclu. [↑](#footnote-ref-4)
5. Facultatif. Pour plus d'informations, consulter [www.csl.lu](https://www.csl.lu/). [↑](#footnote-ref-5)
6. Le préavis est fonction de la durée de l’essai. Si la période d’essai est exprimée en semaines, le préavis correspond à autant de jours que l’essai compte de semaines. Si l’essai est exprimé en mois, le préavis correspond à 4 jours par mois d’essai, sans pouvoir être inférieur à 15 jours ni supérieur à 1 mois. [↑](#footnote-ref-6)
7. Un contrat à durée déterminée peut être soit à échéance fixe, soit à échéance incertaine (voir article L.122-3 du Code du travail). [↑](#footnote-ref-7)
8. Lorsque le salarié est engagé à temps partiel, la répartition de la durée hebdomadaire de travail sur les différents jours de la semaine doit également être indiquée. [↑](#footnote-ref-8)
9. Indice en vigueur au jour de la conclusion du contrat disponible sur [www.csl.lu > Paramètres sociaux](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/bibliotheque-juridique/parametres-sociaux/). [↑](#footnote-ref-9)
10. Indiquer le caractère obligatoire ou facultatif du régime, le droit aux prestations y prévues ainsi que l’existence éventuelle de cotisations personnelles à payer par le salarié. [↑](#footnote-ref-10)
11. La durée du congé est d'au moins 25 jours ouvrables par an. [↑](#footnote-ref-11)
12. Le renouvellement peut aussi faire uniquement l’objet d’un avenant au contrat que les parties signeront le moment venu. [↑](#footnote-ref-12)
13. Facultatif, si une convention collective est applicable. [↑](#footnote-ref-13)