

Modèle de contrat de travail à durée déterminée (CDD)  
Articles L. 122-1 à L. 122-13

Les parties soussignées:

1. Madame / Monsieur / La Société \_\_\_\_\_demeurant /  
établi(e) et ayant son siège social à \_\_\_\_\_représenté(e) par  
\_\_\_\_\_

ci-après désigné(e) „l'employeur“;

et

2. Madame / Monsieur \_\_\_\_\_demeurant à  
\_\_\_\_\_

ci-après désigné(e) „le/la salarié(e)“;

ont conclu le présent **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**.<sup>1</sup>

**Article 1<sup>er</sup>. Objet du contrat de travail à durée déterminée <sup>2</sup>**

Le présent contrat a pour objet: [indiquer les raisons concrètes du recours à un CDD, conformément aux cas de recours au CDD visés à l'article L. 122-1 du Code du travail

1. le remplacement d'un salarié temporairement absent

ou le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin; *lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent «au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;»*

ou

2. l'emploi à caractère saisonnier<sup>3</sup> dans le secteur suivant;

---

<sup>1</sup> Attention: A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée.

<sup>2</sup> L'article L. 122-1 (2) prévoit les cas de recours à un CDD. L'objet du CDD ne doit pas être de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

<sup>3</sup> la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal du 11 juillet 1989

ou

3. l'emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi <sup>4</sup>,

ou

4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise; (préciser en quoi consiste les tâches occasionnelles et en quoi elles sont ponctuelle)

ou

5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise; (préciser en quoi consiste la tâche précise et non durable et expliquer l'accroissement de l'activité/ le démarrage de l'entreprise)

ou

6. 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; ;(préciser en quoi consiste les travaux urgents et expliquer les circonstances les rendant nécessaires)

ou

7. l'emploi d'un chômeur inscrit à «l'Agence pour le développement de l'emploi», soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;

ou

8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;

ou

9. l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.]

## **Article 2. Nature de l'emploi occupé et description des fonctions / tâches assignées**

Le/la salarié(e) est engagé(e) en tant que [fonction]\_\_\_\_\_.

Dans l'exercice de cette fonction, le/la salarié(e) est amené(e) à [description de tâches précises]\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

---

<sup>4</sup> la liste définie par règlement grand-ducal du 11 juillet 1989

### **Article 3. Date d'entrée en service et durée du contrat de travail**

La date du début de l'exécution du présent contrat est fixée au [jj/mm/aa]\_\_\_\_\_.

Le présent contrat est conclu pour une durée précise de\_\_\_\_\_jours/semaines/mois/années et expire de plein droit le [jj/mm/aa].

ou

Le présent contrat est conclu pour une durée imprécise. La durée minimale du contrat est de \_\_\_\_\_jours/semaines/mois/années. 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 1<sup>er</sup>.

### **Article 4. Période d'essai <sup>5</sup>**

Les [[nombre] semaines/mois] après le commencement du travail sont à considérer comme période d'essai <sup>6</sup>.

Si [[nombre] jours/ 1 mois] avant l'expiration du délai prévu, aucune des deux parties n'a averti l'autre de la résiliation de l'engagement à l'essai, celui-ci est considéré comme définitif à partir du jour de l'entrée en service provisoire et conclu pour une durée déterminée.

En cas de résiliation de la relation de travail pendant la période d'essai, les conditions de forme et de délais telles que précisées à l'article L. 121-5 du Code du travail sont à respecter.

### **Article 5. Renouvellement**

En cas de nécessité, le présent contrat pourra être renouvelé deux fois sans que sa durée totale, renouvellement(s) compris, ne puisse excéder 24 mois. Les conditions de ce renouvellement feront l'objet d'un avenant à signer avant l'expiration du contrat initial.

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

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

*Ou à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant:* Le/la salarié(e) sera occupé(e) à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger [ou sera libre de déterminer son lieu de travail]<sup>7</sup> ainsi qu'au siège ou, le cas échéant, au domicile de l'employeur.

---

<sup>5</sup> Il s'agit d'une clause facultative mais les mentions relatives à la durée et aux modalités d'application de la période d'essai doivent être précisées si une période d'essai est convenue.

<sup>6</sup> La période d'essai éventuellement convenue entre parties ne peut être, ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée fixée au contrat de travail à durée déterminée ou de la durée minimale pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu.

<sup>7</sup> En cas de liberté de choix du lieu de travail par le/la salarié(e)

## Article 7. Durée et horaire de travail

La durée de travail hebdomadaire est de \_\_\_\_\_ heures, réparties sur \_\_\_\_\_ jours ouvrables. L'horaire normal de travail est de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ heures et de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ heures.

Ou

La durée du travail hebdomadaire est de \_\_\_\_\_ heures, réparties entre les jours de la semaine de la manière suivante : <sup>8</sup>

Lundi	de	à	de	à
Mardi	de	à	de	à
Mercredi	de	à	de	à
Jeudi	de	à	de	à
Vendredi	de	à	de	à
Samedi	de	à	de	à
Dimanche	de	à	de	à

Les horaires de travail pourront varier en fonction des besoins de service.

## Article 8. Heures supplémentaires

En cas de prestation d'heures supplémentaires les dispositions légales prévues aux articles [L. 211-1 à L. 216-4 du Code du travail] s'appliquent<sup>9</sup>.

Les heures supplémentaires sont compensées, soit sous forme de repos compensatoire, soit sous forme de majoration de salaire conformément aux dispositions de l'article L. 211-27 du Code du travail.

## Article 9. Salaire [et, le cas échéant, compléments ou accessoires de salaire]

Le salaire initial brut est fixé à \_\_\_\_\_ € à l'indice \_\_\_\_\_. Il sera payé à la fin du mois, [indiquer le mode de versement du salaire], déduction faite des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

[le cas échéant: Le/la salarié(e) a droit aux compléments ou accessoires de salaire suivants:

Exemples: 13ème mois, chèques-repas, véhicule de fonction,

<sup>8</sup> Cette précision est obligatoire en cas de travail à temps partiel

<sup>9</sup> Les bases légales qui doivent être mentionnées doivent tenir compte de la situation spécifique de la relation de travail

etc. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ ]

#### **Article 10. Congé annuel payé**

Le/la salarié(e) a droit à un congé ordinaire de récréation de \_\_\_\_\_ jours ouvrables par année. Le/la salarié a droit à un douzième du congé annuel par mois de travail entier.

Les modalités d'attribution du congé légal ordinaire sont définies à l'article L. 233-10 du Code du travail.

#### **Article 11. Organisme de sécurité sociale – régime de protection sociale et régime complémentaire de pension**

Le/la salarié(e) est affilié(e) auprès de [indication de l'organisme de sécurité sociale]. Cette affiliation ouvre droit au salarié aux prestations obligatoires.

[le cas échéant : Le/la salarié(e) bénéficie du régime complémentaire de pension [à contributions définies OU à prestations définies], mis en place par l'employeur et donnant droit à des prestations en matière de retraite, décès, vie, survie et invalidité, tel que décrit dans les règles y relatives. ]

#### **Article 12. Résiliation du contrat**

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut en principe pas être résilié avant l'échéance du terme.

Par exception à ce principe, le contrat à durée déterminée pourra être résilié avant l'échéance du terme, soit d'un commun accord, soit avec effet immédiat en cas de faute grave du/de la salarié(e) ou de l'employeur, soit avec préavis au cours de la période d'essai. Dans ce cas, l'employeur et le/la salarié(e) devront respecter les dispositions applicables y relatives prévues aux articles L. 124-13 concernant la résiliation d'un commun accord, L. 124-10 concernant la résiliation avec effet immédiat [et L. 122-11 du Code du travail concernant la résiliation pendant l'essai]<sup>10</sup>.

Un recours peut être introduit à l'encontre de la résiliation du contrat de travail par le/la salarié(e) conformément aux dispositions de l'article L. 124-11 du Code du travail.

---

<sup>10</sup> Si une période d'essai est convenue au contrat

Dans les cas dans lesquels un tel recours serait prévu par la loi, la/la salarié(e) peut introduire un recours en nullité dans les formes et délais prévus par les dispositions légales applicables.

Un recours peut être introduit à l'encontre de la résiliation du contrat de travail par l'employeur conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 122-13 du Code du travail en respectant le délai applicable.

#### **Article 13. Convention collective applicable <sup>11</sup>**

Les dispositions de la convention collective [indication de la dénomination de convention collective applicable] sont applicables à la relation de travail entre parties.

#### **Article 14. Maladie**

Le/la salarié(e) incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé(e) d'en avvertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur dès le premier (1er) jour de son absence en indiquant si possible la durée prévisible de l'absence. Le troisième (3ème) jour de son absence au plus tard, le/la salarié(e) est obligé(e) de soumettre à la Société un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

#### **Article 15. Formation <sup>12</sup>**

L'employeur s'engage à fournir au/à la salarié(e) une formation [indiquer la formation ou la politique de formation applicable à l'entreprise] d'une durée de [indiquer le nombre de jours de formation sur une période donnée].

#### **Article 16. Clauses dérogatoires et/ou complémentaires**

Les parties conviennent des clauses dérogatoires et/ou complémentaires suivantes :  
[Exemples : clause de non-concurrence / clause de confidentialité / clause relative aux communications électroniques ]

---

---

Le présent contrat de travail est régi par le Code du travail et/ou par les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise.

Le présent contrat de travail est fait en double exemplaire, chacune des parties

---

<sup>11</sup> Pour le cas où une convention collective serait applicable

<sup>12</sup> Il s'agit d'une mention facultative mais si le salarié a droit de recevoir une formation, la mention de cette information doit figurer au contrat de travail.

reconnaissant par sa signature en avoir reçu un original <sup>13</sup>.

[Lieu de signature], le [date]

---

Le/la salarié(e)

---

L'employeur

---

<sup>13</sup> Le contrat doit être transmis par l'employeur au salarié sous format papier ou, à condition que le salarié y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé, et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou de sa réception, sous format électronique.