

déi Lénk

Marc Baum
Député

Luxembourg, le 11 février 2026

Objet : Question parlementaire relative au respect des règles en matière de contrats à durée déterminée.

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 80 du Règlement de la Chambre des Députés, je vous prie de bien vouloir transmettre la question parlementaire suivante à Monsieur le ministre du Travail.

Le *Panorama social* de la CSL pour l'année 2025 met en évidence une augmentation structurelle des recrutements sous contrat à durée déterminée (CDD). Ainsi, sur un total de 142 040 recrutements effectués sur le marché du travail en 2025, 40 480 concernaient des CDD, soit 28 % de l'ensemble des embauches. Les données montrent par ailleurs que les emplois temporaires progressent dans l'ensemble des secteurs, tandis que les contrats à durée indéterminée (CDI) reculent dans plusieurs d'entre eux, notamment le commerce, la construction et l'HORECA.

Bien que la part des CDD demeure inférieure à celle observée dans les pays voisins, il convient de relever que le phénomène de l'emploi temporaire prend de l'ampleur et touche en priorité les jeunes. Ainsi, parmi les salariés âgés de moins de 25 ans, la proportion de CDD dépasse désormais les 50 %.

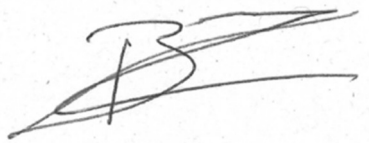
Pourtant, la législation en vigueur ainsi que la jurisprudence encadrent strictement le recours aux contrats à durée déterminée. L'article L.122-1 du Code du travail limite en effet leur utilisation à l'exécution d'un travail précis et non durable et énumère les situations susceptibles de répondre à ces critères.

Or, de nombreux cas me sont rapportés dans lesquels de jeunes salariés sont recrutés d'office sous contrat à durée déterminée, indépendamment de la nature du poste concerné et des tâches ou missions qui y sont attachées. Souvent, ces CDD sont renouvelés à l'échéance du contrat initial par voie d'avenant. Il semble dès lors que la période d'essai soit, dans certains cas, remplacée par des contrats à durée déterminée qui, tout en prévoyant des conditions de résiliation plus strictes, offrent à l'employeur une flexibilité accrue dans la gestion de sa main-d'œuvre. Il convient en outre de souligner qu'un CDD, y compris lorsqu'il est renouvelé, peut comporter une période d'essai, conférant ainsi aux employeurs une double marge de flexibilité.

Dans ce contexte, je souhaiterais poser les questions suivantes à Monsieur le Ministre.

1. Combien de contrôles effectués par l'Inspection du travail et des mines (ITM) ont porté, entre autres, sur une qualification erronée de contrats à durée déterminée ? Dans combien de cas l'ITM a-t-elle constaté une utilisation non conforme du CDD au regard des dispositions légales en vigueur ?
2. Combien de requalifications de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ont été ordonnées à la suite de l'intervention de l'ITM ? Monsieur le Ministre peut-il me fournir ces chiffres, ainsi que ceux demandés à la question précédente, ventilés par année depuis 2018 et par secteur d'activité ?
3. Quelles suites sont généralement données par l'ITM lorsqu'une utilisation non conforme des CDD est constatée, notamment en ce qui concerne les sanctions administratives ou autres mesures correctives à l'encontre des employeurs concernés ?
4. Monsieur le Ministre estime-t-il que les moyens actuellement à disposition de l'ITM sont suffisants pour assurer un contrôle effectif du recours aux CDD, en particulier dans les secteurs et pour les catégories de travailleurs les plus concernés, tels que les jeunes salariés ?
5. Quelles mesures supplémentaires Monsieur le Ministre entend-il mettre en œuvre afin de garantir que le contrat à durée indéterminée demeure la forme normale de la relation de travail et afin de prévenir le recours abusif aux contrats à durée déterminée ?

Veillez croire, Monsieur le Président, à l'expression de mes sentiments respectueux,



Marc Baum
Député