



Réponse du Ministre du Travail à la question parlementaire N°3642 du 11 février 2026 de l'honorable Député Marc BAUM concernant « Contrats à durée déterminée ».

Question 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 ?

Au cours des années 2021 à 2025, l'ITM a procédé aux contrôles en matière de conditions de travail tels que détaillés ci-après, lesquels ont porté sur le nombre de salariés figurant dans le tableau :

Année	Nombre de contrôles en matière de conditions de travail	Nombre de salariés contrôlés dans ce contexte
2021	1.006	8.247
2022	952	8.105
2023	1.296	8.978
2024	1.856	7.141
2025	1.297	4.296

Dans le cadre de ses missions, l'ITM vérifie notamment l'existence d'un contrat de travail écrit ainsi que le respect des mentions obligatoires devant figurer dans le contrat de travail conformément au Code du travail.

Toutefois, le recours au contrat à durée déterminée, autorisé pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, implique une analyse juridique individualisée qui relève, en cas de contestation, de la compétence exclusive des juridictions du travail.

L'ITM ne dispose pas de statistiques spécifiques relatives aux cas de qualification erronée de contrats de travail à durée déterminée ni aux cas d'utilisation non conforme de ces contrats au regard des dispositions légales.

Question 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 ?

L'ITM ne dispose pas de données relatives au nombre de requalifications de contrats de travail à durée déterminée en contrats de travail à durée indéterminée intervenues à la suite de son intervention.

La requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée relève exclusivement de la compétence du Tribunal du travail, saisi par le salarié concerné. L'ITM n'étant pas partie à ces procédures, elle ne dispose pas d'un relevé statistique des décisions rendues en la matière.

Par conséquent, aucune donnée ventilée par année depuis 2018 ni par secteur d'activité ne peut être fournie.

Question 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 ?

Lorsque, dans le cadre d'un contrôle, une situation susceptible de soulever une problématique au regard des dispositions légales encadrant le recours au contrat de travail à durée déterminée est identifiée, l'ITM exerce sa mission de conseil, d'assistance et de prévention en informant l'employeur des règles applicables et en attirant son attention sur les conditions strictes prévues par le Code du travail.

Dans ce cas, l'ITM invite l'employeur à mettre sa pratique contractuelle en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, l'ITM ne dispose pas de la compétence d'ordonner la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, une telle mesure relevant exclusivement du Tribunal du travail.

En conséquence, aucune sanction administrative spécifique consistant en une requalification du contrat ne peut être prononcée par l'ITM.

Question 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 ?

Comme rappelé dans les réponses aux questions 1 à 3, le contrôle exercé par l'ITM s'inscrit dans le cadre des compétences administratives qui lui sont attribuées par la loi.

Dans ce cadre légal, les moyens actuellement à disposition de l'ITM permettent d'assurer les missions de contrôle qui lui sont confiées.

Question 5 : Quelles mesures supplémentaires Monsieur le Ministre entend-il mettre en oeuvre 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 ?

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le contrat de droit commun, le recours au contrat de travail à durée déterminée revêtant un caractère strictement exceptionnel et dérogatoire.

Les articles L. 122-1 et suivants du Code du travail encadrent de manière précise et limitative le recours au contrat de travail à durée déterminée. Celui-ci ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et uniquement dans les hypothèses expressément prévues par la loi. L'objet du contrat de travail à durée déterminée doit être clairement défini et mentionné de manière explicite.

En application de ces dispositions, tout contrat de travail à durée déterminée conclu en dehors des cas autorisés est réputé être conclu à durée indéterminée. Le salarié concerné dispose, le cas échéant, de la faculté de saisir le Tribunal du travail afin d'obtenir la requalification judiciaire du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

Le dispositif légal en vigueur repose ainsi sur un double mécanisme de garantie, d'une part, un encadrement normatif strict limitant le recours au contrat de travail à durée déterminée aux situations expressément prévues par la loi, d'autre part, un contrôle juridictionnel effectif permettant de sanctionner tout recours abusif par la requalification du contrat.

À ce stade, le Gouvernement estime que le cadre juridique existant permet d'assurer le respect du principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée demeure la règle. Aucune mesure législative supplémentaire n'est dès lors envisagée actuellement. Le Gouvernement reste néanmoins attentif à l'évolution des pratiques du marché du travail et à toute situation susceptible de justifier une adaptation du cadre légal.

Luxembourg, le 6 mars 2026

(s.) Marc SPAUTZ
Ministre du Travail