

Quelle est la procédure à suivre pour renouveler un contrat à durée déterminée au Luxembourg ?

Réponse courte

Pour renouveler un contrat à durée déterminée (CDD) au Luxembourg, il faut impérativement établir un avenant écrit, signé par l'employeur et le salarié avant l'échéance du terme initial du contrat. Cet avenant doit préciser la nouvelle durée, les dates de début et de fin du renouvellement, ainsi que toute modification éventuelle des conditions de travail. L'employeur doit remettre un exemplaire de l'avenant au salarié au plus tard à la reprise du travail après le terme initial.

Le renouvellement d'un CDD ne peut intervenir que deux fois au maximum, et la durée totale de la relation de travail sous CDD, renouvellements inclus, ne doit pas dépasser 24 mois, sauf exceptions prévues par la loi. Toute poursuite de la relation de travail sans renouvellement formel ou au-delà des limites légales entraîne la requalification automatique du contrat en CDI.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail dont le terme est fixé dès sa conclusion, soit par une date précise, soit par la réalisation d'un objet déterminé. Le renouvellement d'un CDD consiste à prolonger la relation de travail au-delà du terme initialement prévu, par un accord formel entre l'employeur et le salarié, sans interruption entre les deux périodes contractuelles.

Le renouvellement d'un CDD se distingue de la succession de contrats distincts, qui obéit à des règles spécifiques. Il implique la continuité de la relation de travail, sans rupture, et doit respecter les conditions légales strictes prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Combien de fois peut-on renouveler un contrat à durée déterminée au Luxembourg ?

Un CDD ne peut être renouvelé que deux fois au maximum au Luxembourg. La durée totale de la relation de travail sous CDD, renouvellements inclus, ne peut pas dépasser 24 mois, sauf exceptions prévues par la loi. Tout dépassement de ces limites entraîne la requalification automatique du contrat en CDI.

Comment renouveler un contrat à durée déterminée au Luxembourg ?

Pour renouveler un CDD au Luxembourg, il faut établir un avenant écrit signé par l'employeur et le salarié avant l'échéance du terme initial. L'avenant doit préciser la nouvelle durée, les dates de début et de fin du renouvellement, et toute modification des conditions de travail. L'employeur doit remettre un exemplaire au salarié au plus tard à la reprise du travail.

Quand doit-on signer l'avenant de renouvellement d'un CDD ?

L'avenant de renouvellement doit impérativement être signé par les deux parties avant l'échéance du terme initial du contrat. Tout renouvellement intervenant après l'expiration du terme initial, même d'une journée, entraîne la requalification du contrat en CDI. Il est donc essentiel de planifier le renouvellement suffisamment à l'avance.

Que se passe-t-il si on ne respecte pas la procédure de renouvellement d'un CDD ?

Si la procédure de renouvellement n'est pas respectée (absence d'avenant écrit, dépassement du nombre de renouvellements ou de la durée maximale, poursuite du travail après le terme sans formalisation), le contrat est automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI) conformément à l'article L.122-2 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le renouvellement d'un CDD est strictement encadré par le Code du travail luxembourgeois, notamment par l'article [L.122-5](#). Un CDD ne peut être renouvelé que deux fois au maximum, quelle que soit la durée de chaque renouvellement. La durée totale de la relation de travail sous CDD, renouvellements inclus, ne peut excéder 24 mois, sauf exceptions prévues par la loi (par exemple, pour certains projets spécifiques ou remplacements).

Le renouvellement doit impérativement intervenir avant l'expiration du terme initial du contrat. Toute poursuite de la relation de travail après le terme, sans renouvellement formel, entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (CDI), conformément à l'article [L.122-2](#). L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors du renouvellement.

Modalités pratiques

Le renouvellement d'un CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit, signé par les deux parties avant l'échéance du terme initial. Cet avenant doit préciser la nouvelle durée du contrat, la date de début et de fin du renouvellement, ainsi que toute modification éventuelle des conditions de travail.

L'employeur doit remettre un exemplaire de l'avenant au salarié au plus tard au moment de la reprise du travail après le terme initial. L'absence de formalisation écrite du renouvellement prive le contrat de valeur probante et expose l'employeur à une requalification en CDI. Il est essentiel d'assurer la traçabilité de la remise de l'avenant et de conserver une copie signée dans le dossier du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier le renouvellement suffisamment à l'avance afin de respecter les délais légaux et d'éviter toute interruption de la relation contractuelle. L'employeur doit vérifier que le nombre de renouvellements autorisés et la durée maximale ne sont pas dépassés, en consultant le registre du personnel.

Toute modification substantielle des conditions de travail lors du renouvellement doit être expressément acceptée par le salarié et formalisée dans l'avenant. En cas de litige, la charge de la preuve du respect des conditions de renouvellement incombe à l'employeur. Il est conseillé d'archiver systématiquement tous les avenants et de documenter les échanges avec le salarié.

Cadre juridique

- **Articles [L.122-1](#) à [L.122-7](#) du Code du travail luxembourgeois**

- [L.122-1](#) : Définition et champ d'application du CDD
- [L.122-2](#) : Requalification en CDI en cas de non-respect des conditions
- [L.122-5](#) : Conditions de renouvellement (nombre, durée, forme écrite)
- [L.122-6](#) et [L.122-7](#) : Exceptions et cas particuliers

- **Obligations générales**

- Respect de l'égalité de traitement ([L.251-1](#) et suivants)
- Tenue du registre du personnel ([L.140-1](#))
- Encadrement humain et traçabilité des décisions RH

- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg**

- Toute violation des conditions de renouvellement, notamment l'absence d'écrit ou le dépassement du nombre de renouvellements, entraîne la requalification du contrat en CDI.

Formalisez chaque renouvellement par un avenant écrit, signé avant le terme initial du contrat. L'absence d'avenant ou le dépassement des limites légales entraîne la requalification automatique en contrat à durée indéterminée, avec toutes les conséquences qui en découlent.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.