

Comment peut-on renouveler un contrat à durée déterminée (CDD) au Luxembourg ?

Réponse courte

Un contrat à durée déterminée (CDD) au Luxembourg peut être **renouvelé maximum deux fois**, pour une **durée totale maximale de 24 mois** (renouvellements compris), à condition qu'une **clause de renouvellement** soit **expressément prévue par écrit** dans le contrat initial ou dans un avenant ultérieur.

Le **principe du renouvellement** et/ou les **conditions du renouvellement** doivent être clairement stipulés avant le terme du contrat initial. À défaut d'écrit conforme à ces exigences, le contrat renouvelé est **automatiquement requalifié en CDI**, la preuve contraire n'étant pas admissible selon l'article [L.122-5](#) du Code du travail.

Le renouvellement doit être justifié par la **persistance du motif** ayant justifié le recours initial au CDD. **Aucune formalité spécifique** (lettre recommandée, délai particulier) n'est imposée par la loi, seule la **forme écrite** est obligatoire.

Définition

Le **renouvellement d'un CDD** consiste à prolonger un contrat à durée déterminée arrivé à échéance, en conservant le même objet et les mêmes parties contractuelles, mais pour une nouvelle période déterminée. Le renouvellement se distingue de la **conclusion d'un nouveau contrat** et doit respecter des conditions strictes pour éviter la **requalification en CDI**.

Au Luxembourg, le renouvellement des CDD est strictement encadré par l'article [L.122-5](#) du Code du travail pour **éviter les abus** et protéger la stabilité de l'emploi. Le principe reste que le **CDI est la forme normale** de la relation de travail, le CDD renouvelable étant l'exception.

Questions fréquentes

Combien de fois peut-on renouveler un CDD au Luxembourg ?

Un CDD au Luxembourg peut être renouvelé maximum deux fois, pour une durée totale maximale de 24 mois (renouvellements compris). Une clause de renouvellement doit être expressément prévue par écrit dans le contrat initial ou dans un avenant signé avant l'échéance.

Comment rédiger une clause de renouvellement dans un CDD ?

La clause doit préciser le nombre maximum de renouvellements autorisés (dans la limite de 2), la durée de chaque renouvellement, les conditions du renouvellement, le délai de préavis pour notifier la décision, et la procédure de notification par écrit.

Que se passe-t-il si on renouvelle un CDD sans respecter les règles ?

Si les règles de renouvellement ne sont pas respectées, le contrat est automatiquement requalifié en CDI. Cela arrive notamment si la clause écrite manque, si les limites de durée ou de nombre de renouvellements sont dépassées, ou si le motif initial n'est plus justifié.

Quelles sont les conditions obligatoires pour renouveler un CDD ?

Pour renouveler un CDD, il faut : une clause écrite préalable dans le contrat ou un avenant, respecter la limite de 2 renouvellements maximum, ne pas dépasser 24 mois au total, justifier que le motif initial du CDD subsiste, et respecter le délai de carence après expiration.

Conditions d'exercice

Conditions légales obligatoires :

1. **Clause écrite préalable** : Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une **clause du contrat de travail initial** ou d'un **avenant ultérieur** signé avant l'échéance
2. **Limite du nombre de renouvellements** : Maximum **deux renouvellements** pour un même contrat (soit 3 périodes contractuelles au total)
3. **Limite de durée totale** : La durée totale du contrat, renouvellements compris, ne peut excéder **24 mois** (sauf exceptions légales spécifiques)
4. **Justification du motif** : Le motif ayant justifié le recours initial au CDD doit **subsister** lors du renouvellement
5. **Respect du délai de carence** : Après expiration, une **période de carence** égale au tiers de la durée totale du contrat doit être respectée avant un nouveau CDD sur le même poste

Sanctions en cas de non-respect :

- **Requalification automatique en CDI** si la clause écrite manque
- **Transformation en CDI** si les limites de durée ou de nombre sont dépassées

Modalités pratiques

Rédaction de la clause de renouvellement :

La clause doit préciser :

- Le **nombre maximum de renouvellements** autorisés (dans la limite légale de 2)
- La **durée** de chaque renouvellement ou la durée maximale
- Les **conditions** dans lesquelles le renouvellement peut intervenir
- Le **délai de préavis** pour notifier la décision de renouvellement
- La **procédure** de notification du renouvellement

Exemple de clause type : "Le présent contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée de [X] mois, sous réserve de l'accord des deux parties et de la persistance du motif ayant justifié le recours au CDD. La décision de renouvellement devra être notifiée par écrit au moins [X] jours avant l'échéance du contrat initial."

Procédure de renouvellement :

1. **Vérification préalable** : S'assurer que les conditions légales sont remplies
2. **Notification écrite** : Informer le salarié de la décision de renouvellement dans les délais prévus
3. **Signature de l'avenant** : Formaliser le renouvellement par un document signé
4. **Conservation** : Archiver tous les documents relatifs au renouvellement

Cas particuliers :

- **Contrats saisonniers** : Peuvent comporter une **clause de reconduction** pour la saison suivante (article [L.122-5](#) paragraphe 2)
- **Certaines catégories** : Dérogations pour personnel enseignant-chercheur, intermittents du spectacle, etc. (article [L.122-5](#) paragraphe 3)

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Anticipation et planification :

- **Prévoir systématiquement** une clause de renouvellement dans le contrat initial
- **Évaluer la persistance** du motif justifiant le CDD avant tout renouvellement
- **Respecter scrupuleusement** les délais légaux et contractuels
- **Documenter** les raisons du renouvellement pour justifier la décision

Gestion administrative :

- **Tenir un registre** des CDD et de leurs renouvellements par salarié et par poste
- **Calculer précisément** les durées totales pour éviter les dépassements
- **Prévoir un système d'alerte** pour les échéances contractuelles
- **Former les managers** aux règles de renouvellement des CDD

Bonnes pratiques :

- **Communication claire** avec le salarié sur les perspectives de renouvellement
- **Évaluation régulière** des performances pendant le contrat
- **Transparence** sur les critères de décision de renouvellement
- **Respect du principe d'égalité** de traitement entre salariés

Prévention des contentieux :

- **Vérification juridique** systématique avant tout renouvellement
- **Conservation** de tous les documents justificatifs
- **Audit périodique** des pratiques de renouvellement
- **Conseil juridique** en cas de situation complexe

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article [L.122-5](#) : Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée (disposition centrale)
- Article [L.122-1](#) : Recours au contrat à durée déterminée et motifs autorisés
- Article [L.122-2](#) : Forme du contrat à durée déterminée et mentions obligatoires
- Article [L.122-4](#) : Durée du contrat à durée déterminée (limites de 24 mois)
- Article [L.122-6](#) : Succession de contrats et transformation en CDI
- Article [L.122-7](#) : Période de carence entre CDD successifs
- Article [L.122-9](#) : Sanctions (requalification en CDI)

Règlements d'application :

- **Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989** portant application des dispositions des articles [L.122-1](#), [L.122-4](#), [L.121-5](#) et [L.125-8](#) du Code du travail

Jurisprudence constante :

- **Application stricte** des conditions de forme pour le renouvellement
- **Requalification systématique** en cas de non-respect des règles écrites
- **Contrôle de la réalité** du motif justifiant le renouvellement
- **Protection renforcée** du salarié contre les abus de renouvellement

Attention particulière : Contrairement à d'autres juridictions, le droit luxembourgeois n'impose **aucune formalité spécifique** (lettre recommandée, délai particulier) pour le renouvellement d'un CDD. Seule la **forme écrite** est requise.

La **clause de renouvellement** doit être **prévue dès l'origine** ou formalisée par avenant **avant l'échéance**. Toute négociation de renouvellement après expiration du contrat constitue en réalité un **nouveau contrat**, soumis aux règles de délai de carence.

Le non-respect des règles de renouvellement entraîne **automatiquement la requalification en CDI** avec toutes les conséquences en termes d'ancienneté, de protection contre le licenciement et d'indemnités.

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.