

# Transformer un CDI en CDD pour invalidité temporaire : est-ce légal ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, il est strictement interdit de transformer un contrat à durée indéterminée (CDI) en contrat à durée déterminée (CDD) en raison d'une invalidité temporaire du salarié. L'**invalidité temporaire ne figure pas parmi les motifs légaux** autorisant le recours au CDD, tels que définis à l'article L.122-1 du Code du travail.

Cette pratique est considérée comme **illégale**, même si le salarié donne son accord. Toute tentative de transformation expose l'employeur à des **sanctions importantes** : requalification automatique du contrat en CDI, condamnation pour licenciement abusif, et amendes administratives pouvant atteindre 5.000 euros par salarié concerné.

Pendant une période d'incapacité de travail, le salarié bénéficie d'une **protection spéciale contre le licenciement** durant 26 semaines, et l'employeur doit maintenir le contrat de travail conformément aux obligations légales en matière de suspension du contrat pour maladie.

## Définition

La **transformation d'un CDI en CDD** consiste à mettre fin au contrat à durée indéterminée pour conclure immédiatement un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié. Cette opération implique donc deux actes juridiques distincts : la rupture du CDI initial et la conclusion d'un nouveau CDD.

L'**invalidité temporaire** désigne une incapacité de travail médicalement constatée qui empêche le salarié d'exercer temporairement ses fonctions, sans pour autant être définitive ni ouvrir droit à une pension d'invalidité. Cette situation se distingue du reclassement professionnel, procédure spécifique encadrée par les articles L.551-1 et suivants du Code du travail, qui vise à maintenir dans l'emploi un salarié devenu durablement inapte à son dernier poste de travail.

## Questions fréquentes

### Peut-on transformer un CDI en CDD pour un salarié en invalidité temporaire au Luxembourg ?

Non, il est strictement interdit de transformer un CDI en CDD en raison d'une invalidité temporaire au Luxembourg. L'invalidité temporaire ne figure pas parmi les motifs légaux autorisant le recours au CDD définis à l'article L.122-1 du Code du travail. Cette pratique est illégale même avec l'accord du salarié.

### Que doit faire un employeur si l'incapacité du salarié devient durable ?

Si le salarié présente une inaptitude durable à son poste pour raisons de santé, l'employeur doit engager une procédure de reclassement professionnel (interne ou externe) auprès de la Commission mixte, conformément aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail. Cette procédure peut aboutir à un aménagement du poste ou à un reclassement externe.

### Quelles protections bénéficie un salarié en incapacité de travail temporaire ?

Le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement pendant 26 semaines à compter du début de l'incapacité selon l'article L.121-6 du Code du travail. L'employeur doit maintenir le contrat de travail et verser le salaire jusqu'à la fin du mois comprenant le 77ème jour d'incapacité sur une période de référence de 18 mois.

### Quelles sont les sanctions pour un employeur qui transforme illégalement un CDI en CDD ?

L'employeur s'expose à plusieurs sanctions : requalification automatique du contrat en CDI, condamnation pour licenciement abusif avec dommages-intérêts pouvant représenter plusieurs mois de salaire, et amendes administratives de 251 à 5.000 euros par salarié concerné selon l'article L.122-9bis du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Le recours au CDD est strictement encadré au Luxembourg par une **liste limitative de motifs** prévue à l'article L.122-1 du Code du travail. Ces motifs incluent notamment : le remplacement d'un salarié temporairement absent, l'accroissement temporaire d'activité, les travaux saisonniers, l'exécution de tâches ponctuelles, ou encore les emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI. **L'invalidité temporaire ne figure pas dans cette liste.**

Par conséquent, aucune base légale ne permet de justifier la transformation d'un CDI en CDD pour ce motif. De plus, pendant une période d'incapacité de travail pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'une **protection renforcée contre le licenciement** pendant 26 semaines à compter du début de l'incapacité (article L.121-6 du Code du travail).

Toute rupture du CDI en dehors des cas légalement autorisés (faute grave, motif réel et sérieux, licenciement économique) est susceptible d'être qualifiée de **licenciement abusif**.

## Modalités pratiques

Même avec l'accord écrit du salarié, la transformation d'un CDI en CDD pour invalidité temporaire reste **juridiquement nulle**. L'accord du salarié ne peut pas compenser l'absence de fondement légal. En pratique, si l'employeur procède à cette transformation, le nouveau CDD sera automatiquement **requalifié en CDI** par les juridictions du travail.

Pendant la période d'incapacité temporaire, l'employeur doit respecter les obligations suivantes : maintenir le contrat de travail, verser le salaire et les avantages jusqu'à la fin du mois comprenant le 77ème jour d'incapacité sur une période de référence de 18 mois, et s'abstenir de toute notification de licenciement pendant la période de protection de 26 semaines.

Si le salarié présente une inaptitude durable à son poste pour raisons de santé, l'employeur doit alors envisager une **procédure de reclassement professionnel** (interne ou externe) auprès de la Commission mixte, conformément aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail. Cette procédure ne permet toutefois pas la transformation en CDD, mais peut aboutir à un aménagement du poste ou, en cas d'impossibilité, à un reclassement externe avec rupture du contrat.

## Pratiques et recommandations

Les services RH doivent **impérativement éviter** toute tentative de transformation d'un CDI en CDD en cas d'invalidité temporaire. Cette pratique constitue un contournement des règles protectrices du salarié et expose l'entreprise à des risques juridiques et financiers importants. En cas d'incapacité temporaire d'un collaborateur, l'employeur doit maintenir le contrat de travail et respecter scrupuleusement les obligations légales en matière de maintien de rémunération et de protection contre le licenciement.

Si l'incapacité se prolonge et que le salarié ne peut manifestement plus exercer son poste de manière durable, l'employeur peut consulter le médecin du travail et, le cas échéant, engager une **procédure de reclassement professionnel** via la Commission mixte. Toute modification substantielle du contrat de travail doit être justifiée par un motif légal, formalisée par écrit, et ne peut porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

Il est vivement recommandé de **consulter un conseiller juridique spécialisé** en droit du travail luxembourgeois avant toute démarche susceptible de modifier la nature du contrat d'un salarié en incapacité de travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.122-1</u> du Code du travail	Liste limitative des motifs de recours au CDD
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail (26 semaines) et maintien de rémunération
Article <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification du contrat de travail et protection du salarié
Article <u>L.122-9</u> du Code du travail	Requalification automatique en CDI des CDD conclus en violation de la loi
Article <u>L.122-9bis</u> du Code du travail	Sanctions administratives de 251 à 5.000 euros par salarié concerné
Article <u>L.124-11</u> du Code du travail	Recours judiciaire pour licenciement abusif
Articles <u>L.551-1</u> et suivants du Code du travail	Procédure de reclassement professionnel interne et externe

La transformation d'un CDI en CDD pour invalidité temporaire constitue une **pratique illégale** au Luxembourg qui expose l'employeur à la requalification automatique du contrat en CDI, à des dommages-intérêts pour licenciement abusif pouvant représenter plusieurs mois de salaire, et à des amendes administratives. Le respect de la protection du salarié en incapacité temporaire est impératif. Les employeurs doivent privilégier le maintien du CDI et, si nécessaire, explorer les solutions légales comme le reclassement professionnel via la Commission mixte. Toute modification contractuelle dans ce contexte nécessite un accompagnement juridique spécialisé.

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.