Le contrat peut-il contenir une clause de reconduction automatique après période initiale ?

Réponse courte

Oui, un **contrat de travail** à durée déterminée (CDD) au Luxembourg peut contenir une clause de reconduction automatique après la période initiale, à condition que cette clause soit rédigée de manière claire et précise, mentionnant la durée, le nombre maximal de renouvellements (limité à deux sauf exceptions légales), ainsi que les modalités de dénonciation. La durée totale du contrat, renouvellements compris, ne doit pas dépasser vingt-quatre mois, sauf exceptions prévues par la loi. La clause doit être insérée par écrit dans le contrat initial et respecter strictement les exigences légales, sous peine de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (CDI). Pour être valable, la clause de reconduction automatique doit être insérée par écrit dans le contrat de travail initial. L'employeur doit veiller à respecter scrupuleusement les limites légales sous peine de requalification du contrat en CDI.

Définition

La **clause de reconduction automatique** est une stipulation contractuelle prévoyant que, à l'issue de la période initiale d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), le contrat se renouvelle automatiquement pour une nouvelle période, sauf **dénonciation expresse** par l'une des parties, selon les mentions du contrat initial. Cette clause vise à prolonger la relation contractuelle sans nécessité de conclure un nouvel accord formel à chaque **échéance**.

Questions fréquentes

Combien de renouvellements maximum sont admis ?

Le nombre de renouvellements est limité à deux, y compris la reconduction automatique, sauf dérogation légale expresse. La clause doit mentionner ce nombre maximal, ainsi que la durée de chaque période. Le non-respect entraîne la requalification automatique en CDI.

La clause concerne-t-elle aussi les CDI ?

Non, la clause de reconduction automatique ne peut concerner que les contrats à durée déterminée. Le CDI est, par nature, sans terme et ne nécessite pas de reconduction. Une clause similaire dans un CDI serait sans objet et juridiquement inapplicable.

Le contrat peut-il contenir une clause de reconduction automatique après la période initiale ?

Oui, un CDD peut contenir une clause de reconduction automatique, à condition d'être rédigée clairement, mentionnant la durée, le nombre maximal de renouvellements (limité à deux sauf exceptions légales), et les modalités de dénonciation, conformément aux articles L.122-1 et suivants.

Quelle durée totale maximale pour un CDD reconduit ?

La durée totale du contrat, renouvellements compris, ne doit pas dépasser vingt-quatre mois, sauf exceptions prévues par la loi (remplacement, travaux saisonniers). Tout dépassement entraîne la requalification automatique du contrat en CDI, conformément à l'article L.122-5 du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles modalités de dénonciation de la reconduction prévoir ?

Les conditions et délais de dénonciation doivent être précisés (généralement par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai raisonnable avant l'échéance). La reconduction n'intervient que si aucune partie n'a manifesté sa volonté de mettre fin au contrat dans le délai prévu.

Quels risques en cas de dépassement des limites légales ?

Toute reconduction tacite non prévue par écrit ou excédant les limites légales expose l'employeur à un risque de requalification judiciaire en CDI. Un suivi rigoureux des échéances contractuelles est indispensable pour éviter cette requalification automatique du contrat.

Conditions d’exercice

Le recours à la clause de reconduction automatique est strictement encadré par les articles L.122-1 et suivants du Code du travail.

Condition	Détail
CDD uniquement	Ne peut concerner que les contrats à durée déterminée ; le CDI est, par nature, sans terme
Mention claire	Le contrat initial doit mentionner la possibilité de reconduction, sa durée, le nombre maximal de renouvellements et les modalités de dénonciation
Durée totale	Ne peut excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris, sauf exceptions légales (remplacement, travaux saisonniers)
Nombre de renouvellements	Limité à deux, y compris la reconduction automatique, sauf dérogation légale expresse
Dénonciation	La reconduction ne peut intervenir que si aucune des parties n'a manifesté sa volonté de mettre fin au contrat dans le délai de préavis prévu

Modalités pratiques

Pour être valable, la clause de reconduction automatique doit être insérée par écrit dans le contrat de travail initial. Elle doit indiquer :

Modalité	Détail
La durée	De la période initiale et de chaque période de reconduction.
Le nombre	Maximal de reconductions possibles.
Les conditions	Et délais dans lesquels chaque partie peut s'opposer à la reconduction (généralement par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai raisonnable avant l'échéance).
L'obligation d'information	Préalable de l'autre partie en cas de non-reconduction.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **rédiger** la clause de reconduction automatique avec une grande précision, en évitant toute ambiguïté sur la durée, le nombre de renouvellements et les modalités de dénonciation. L'employeur doit **veiller** à respecter scrupuleusement les limites légales sous peine de requalification du contrat en CDI. Il est conseillé d'**informer** par écrit le salarié de chaque reconduction effective, même en présence d'une clause automatique, afin de **prévenir** tout litige sur la nature du contrat. Toute reconduction tacite non prévue par écrit ou excédant les limites légales **expose** l'employeur à un risque de requalification judiciaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
L.122-1 à L.122-8 du Code du travail	Dispositions relatives au contrat à durée déterminée
Jurisprudence nationale	Toute clause de reconduction doit être expresse, limitée dans le temps et dans le nombre de renouvellements

L'insertion d'une clause de reconduction automatique ne dispense jamais l'employeur de contrôler le respect des plafonds légaux de durée et de renouvellement. Un suivi rigoureux des échéances contractuelles est indispensable pour éviter la requalification automatique en CDI.

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.