

# La requalification d'un CDD en CDI modifie-t-elle les conditions de rupture ?

## Réponse courte

**Oui, la requalification modifie fondamentalement les conditions de rupture.** Lorsqu'un tribunal du travail requalifie un CDD en CDI, le contrat est réputé avoir toujours été un CDI depuis sa date d'origine. Toute rupture doit dès lors suivre la **procédure du licenciement d'un CDI** prévue aux articles [L.124-2](#) à [L.124-5](#) : entretien préalable dans les entreprises de 150 salariés et plus, notification écrite motivée, respect du préavis et des indemnités de départ.

Si la rupture est intervenue avant la requalification sans suivre cette procédure, elle est analysée comme un **licenciement abusif** ouvrant droit aux indemnités de l'article [L.124-12](#). L'ancienneté retenue pour le calcul du préavis et des indemnités court depuis la date initiale du contrat.

## Définition

La **requalification d'un CDD en CDI** est la décision par laquelle le tribunal du travail constate que le contrat ne respectait pas les conditions légales du CDD et doit être considéré comme un CDI depuis son origine. Cette requalification est prononcée à la demande du salarié, notamment sur le fondement de l'article [L.122-9](#) qui répute CDI tout contrat conclu en violation des règles de recours.

Elle emporte un effet rétroactif : l'ancienneté est reprise depuis la date initiale, les règles de rupture applicables deviennent celles du CDI, et toute rupture antérieure non conforme est requalifiée en licenciement abusif.

## Questions fréquentes

### Dans quels cas un CDD peut-il être requalifié en CDI au Luxembourg ?

Un CDD peut être requalifié en CDI en cas d'absence de mention écrite du motif précis, de dépassement de la durée maximale autorisée, de succession irrégulière de CDD sur un même poste, ou de non-respect des formalités écrites obligatoires prévues par le Code du travail.

### Qu'est-ce que la requalification d'un CDD en CDI et comment modifie-t-elle les conditions de rupture ?

La requalification d'un CDD en CDI survient lorsque les conditions légales d'utilisation du CDD ne sont pas respectées. Une fois requalifié, le contrat est considéré comme un CDI depuis son origine, ce qui implique que toute rupture doit suivre la procédure de licenciement d'un CDI (motivation écrite, entretien préalable, préavis, indemnités éventuelles).

### Que se passe-t-il si un CDD est rompu avant sa requalification en CDI ?

Si la rupture est intervenue avant la requalification et n'a pas respecté la procédure de licenciement d'un CDI, elle est analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit à indemnisation pour le salarié. L'ancienneté est calculée depuis la date initiale du contrat pour le calcul des indemnités.

## Quel délai le salarié a-t-il pour demander la requalification de son CDD en CDI ?

Le salarié dispose d'un délai de trois mois à compter de la fin du contrat pour saisir le tribunal du travail et demander la requalification (article L.122-12 du Code du travail). La requalification prend effet rétroactivement à la date de signature du contrat initial.

## Conditions d'exercice

La requalification intervient dans plusieurs hypothèses précisément énumérées par le Code du travail.

Cause de requalification	Fondement
Absence de motif précis de recours	Art. <a href="#">L.122-1</a> et <a href="#">L.122-9</a>
Absence d'écrit conforme	Art. <a href="#">L.122-2</a> et <a href="#">L.122-9</a>
Dépassement de la durée maximale	Art. <a href="#">L.122-4</a> et <a href="#">L.122-9</a>
Renouvellement irrégulier	Art. <a href="#">L.122-5</a> et <a href="#">L.122-9</a>
Non-respect du délai de carence	Art. <a href="#">L.122-7</a> et <a href="#">L.122-9</a>
Poursuite de la relation après terme	Art. <a href="#">L.122-6</a>
Utilisation pour pourvoir un poste durable	Art. <a href="#">L.122-1</a>

Une fois la requalification prononcée, les conséquences sur les modalités de rupture sont immédiates et rétroactives.

## Modalités pratiques

Les règles applicables à la rupture changent totalement et l'ancienneté est recalculée depuis le premier jour du contrat initial.

Élément	Avant requalification (CDD)	Après requalification (CDI)
Motifs de rupture par l'employeur	Limités ( <a href="#">L.124-10</a> , <a href="#">L.124-13</a> )	Tous les motifs réels et sérieux
Préavis	Aucun (terme fixe)	Selon ancienneté ( <a href="#">L.124-3</a> )
Entretien préalable	Non applicable	Obligatoire si ? 150 salariés
Motivation écrite	Uniquement pour faute grave	Sur demande ( <a href="#">L.124-5</a> )
Indemnités de départ	Néant	Selon ancienneté ( <a href="#">L.124-7</a> )
Ancienneté prise en compte	Du terme initial	Depuis date de signature
Dommages-intérêts possibles	Salaires jusqu'au terme	Selon <a href="#">L.124-12</a>
Délai d'action	3 mois	3 mois

Une rupture antérieure considérée comme régulière au regard du CDD devient, après requalification, un licenciement sans procédure ni motivation, donc abusif.

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement la conformité des CDD aux exigences du Code du travail avant leur conclusion, en contrôlant la précision du motif, la durée, les conditions de renouvellement et la forme écrite du contrat.

**Anticiper** le risque de requalification dans les situations à risque (succession de CDD, poste permanent, motifs imprécis) en privilégiant la conclusion d'un CDI lorsque les conditions du CDD ne sont pas clairement remplies.

**Traiter** toute rupture d'un contrat potentiellement requalifiable en respectant la procédure du licenciement de CDI, pour sécuriser la démarche en cas de contestation judiciaire ultérieure.

**Calculer** précisément l'ancienneté depuis le premier jour du contrat en cas de requalification, y compris les périodes d'interruption qui peuvent être écartées selon les circonstances, pour déterminer le préavis et les indemnités dues.

**Consulter** un avocat spécialisé avant toute rupture d'un contrat susceptible d'être requalifié, les conséquences financières d'une condamnation pour licenciement abusif étant potentiellement importantes.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.122-1</a>	Cas de recours au CDD
Article <a href="#">L.122-4</a>	Durée maximale du CDD
Article <a href="#">L.122-5</a>	Renouvellement du CDD
Article <a href="#">L.122-6</a>	Poursuite après terme et requalification
Article <a href="#">L.122-9</a>	Requalification en CDI
Article <a href="#">L.124-3</a>	Préavis du licenciement
Article <a href="#">L.124-7</a>	Indemnité de départ
Article <a href="#">L.124-12</a>	Réparation du licenciement abusif

La requalification emporte recalcul rétroactif de l'ancienneté et application intégrale des règles du CDI, y compris pour les ruptures antérieures. L'employeur a tout intérêt à sécuriser ses CDD dès l'origine pour éviter ce risque devant le tribunal du travail.

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.