

Comment se déroule la requalification d'un CDD en CDI au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la **requalification d'un CDD en CDI est automatique et de plein droit** dès lors que le contrat ne respecte pas les conditions légales. Conformément à l'article L.122-9 du Code du travail, tout contrat conclu en violation des règles encadrant le recours au CDD est **réputé à durée indéterminée** sans qu'aucune action spécifique ne soit nécessaire.

Le salarié peut néanmoins saisir le **tribunal du travail** pour faire constater judiciairement cette requalification et obtenir les droits afférents au CDI. L'action judiciaire est soumise aux **règles générales de prescription** du droit luxembourgeois (prescription trentenaire du Code civil), bien qu'il soit recommandé d'agir rapidement pour préserver ses droits et éviter toute contestation sur la durée de la relation de travail.

La charge de la preuve du respect des conditions légales du CDD incombe à l'employeur. En cas de requalification, le salarié bénéficie rétroactivement de tous les droits attachés au CDI depuis le début de la relation de travail, notamment en matière d'ancienneté, de protection contre le licenciement abusif, et d'indemnités de départ.

Définition

La **requalification d'un CDD en CDI** désigne la sanction légale prévue à l'article L.122-9 du Code du travail luxembourgeois par laquelle un contrat à durée déterminée irrégulier est considéré comme un contrat à durée indéterminée dès sa conclusion. Cette requalification opère **de plein droit**, c'est-à-dire automatiquement, sans nécessiter de démarche préalable.

Cette mesure vise à protéger les salariés contre l'utilisation abusive des CDD et à garantir la stabilité de l'emploi. Le CDD étant une exception au principe du CDI, le législateur luxembourgeois a prévu une sanction claire et immédiate en cas de non-respect des conditions strictes encadrant son recours.

La requalification produit un **effet rétroactif** : le contrat est considéré comme un CDI depuis le premier jour de travail, permettant au salarié de bénéficier de l'ancienneté accumulée et de tous les droits attachés au CDI.

Questions fréquentes

Comment faire constater judiciairement la requalification d'un CDD en CDI ?

Le salarié peut saisir le tribunal du travail par requête écrite pour faire constater officiellement la requalification et obtenir les droits afférents au CDI. L'action est soumise à la prescription trentenaire du droit civil luxembourgeois, mais il est recommandé d'agir rapidement. La charge de la preuve du respect des conditions légales du CDD incombe à l'employeur.

Dans quels cas un CDD est-il automatiquement requalifié en CDI ?

Un CDD est requalifié automatiquement en CDI en cas d'absence de motif précis et valable, d'absence d'écrit spécifiant la durée déterminée, de dépassement de la durée maximale de 24 mois, de plus de 2 renouvellements, de non-respect du délai de carence entre deux CDD, ou de violation des formalités écrites obligatoires.

Qu'est-ce que la requalification d'un CDD en CDI au Luxembourg ?

La requalification d'un CDD en CDI est une sanction légale automatique prévue à l'article L.122-9 du Code du travail luxembourgeois. Lorsqu'un contrat à durée déterminée ne respecte pas les conditions légales (absence de motif valable, dépassement de 24 mois, plus de 2 renouvellements, etc.), il est automatiquement considéré comme un CDI dès sa conclusion, avec effet rétroactif.

Quelles sont les conséquences de la requalification d'un CDD en CDI ?

La requalification produit un effet rétroactif : le salarié bénéficie de l'ancienneté calculée depuis le début du premier CDD, de la protection contre le licenciement abusif avec obligation de préavis, du droit aux indemnités de départ, et de l'égalité de traitement avec les salariés en CDI pour les formations et avantages sociaux.

Conditions d'exercice

La requalification automatique intervient lorsque le CDD ne respecte pas les exigences du Code du travail luxembourgeois, notamment dans les cas suivants :

Motifs de requalification automatique (article [L.122-9](#)) :

- **Absence de motif précis et valable** pour le recours au CDD (article [L.122-1](#))
- **Absence d'écrit** spécifiant que le contrat est conclu pour une durée déterminée (article [L.122-2](#))
- **Dépassement de la durée maximale** de 24 mois, renouvellements compris (article [L.122-4](#))
- **Renouvellements irréguliers** : plus de 2 renouvellements ou absence de clause de renouvellement dans le contrat initial (article [L.122-5](#))
- **Non-respect du délai de carence** entre deux CDD sur le même poste (article [L.122-7](#))
- **Violation des formalités écrites obligatoires** (article [L.122-3](#))

Constatation judiciaire : Le salarié peut saisir le **tribunal du travail** pour faire constater la requalification et obtenir les conséquences financières et contractuelles qui en découlent. L'action n'est pas soumise au délai de forclusion de 3 mois prévu pour le licenciement abusif (article [L.124-11](#)), mais aux règles générales de prescription du droit luxembourgeois.

Modalités pratiques

Requalification de plein droit : La requalification opère **automatiquement** dès que les conditions légales du CDD ne sont pas respectées. Aucune action judiciaire préalable n'est nécessaire pour que le contrat soit considéré comme un CDI. Toutefois, une décision du tribunal du travail peut être nécessaire pour :

- Faire constater officiellement la requalification
- Obtenir le versement des indemnités et droits liés au CDI
- Faire reconnaître l'ancienneté depuis le début du contrat
- Contester une rupture abusive du contrat requalifié

Saisine du tribunal du travail : Le salarié peut saisir le **tribunal du travail compétent** par requête écrite en exposant les faits et les fondements juridiques de la demande de constatation de requalification. La procédure suit les règles du Nouveau Code de procédure civile applicables aux litiges du travail.

Prescription : L'action en constatation de requalification est soumise à la **prescription trentenaire** du droit civil luxembourgeois (article 2262 du Code civil). Toutefois, pour des raisons pratiques et de sécurité juridique, il est fortement recommandé d'agir **rapidement** dès la fin du CDD ou dès la prise de connaissance de l'irrégularité.

Charge de la preuve : Conformément à l'article L.122-2, paragraphe 2 du Code du travail : "À défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est **présumé conclu pour une durée indéterminée**; la preuve contraire n'est pas admissible." L'employeur doit donc pouvoir justifier à tout moment du respect des conditions légales du CDD.

Représentation : Le salarié peut se faire assister ou représenter par un avocat, un délégué du personnel ou un représentant syndical devant le tribunal du travail.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Vérifier systématiquement** la conformité des CDD aux exigences légales avant leur conclusion et à chaque renouvellement
- **Documenter précisément** le motif du recours au CDD, la tâche précise et non durable, la durée, et les renouvellements éventuels
- **Respecter les formalités écrites** : le CDD doit être établi par écrit et spécifier explicitement sa nature temporaire
- **Respecter les délais de carence** entre deux CDD sur le même poste (un tiers de la durée du contrat précédent)
- **Limiter les renouvellements** à 2 maximum et prévoir une clause de renouvellement dans le contrat initial
- **Assurer l'égalité de traitement** entre salariés en CDD et CDI (article L.122-10)
- **Former les managers et les RH** à l'importance du respect des règles encadrant le CDD

Pour les salariés :

- **Vérifier la conformité** du CDD dès sa signature : présence du motif, durée, clause de renouvellement
- **Conserver tous les documents** : CDD successifs, avenants, correspondances avec l'employeur
- **Agir rapidement** en cas d'irrégularité constatée, même si la prescription est longue
- **Se faire conseiller** par un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois pour évaluer la solidité du dossier
- **Privilégier la réclamation écrite** auprès de l'employeur avant toute action judiciaire

Conséquences de la requalification :

Ancienneté calculée depuis le début du premier CDD irrégulier

- **Protection contre le licenciement abusif** avec obligation de respecter les délais de préavis
- **Droit aux indemnités de départ** en cas de licenciement (article [L.124-7](#))
- **Égalité de traitement** avec les salariés en CDI pour les formations, avantages sociaux, etc.
- **Maintien du salaire** et des conditions de travail

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article [L.122-1](#)** : Recours au CDD pour tâche précise et non durable
- **Article [L.122-2](#)** : Formalités écrites obligatoires - présomption de CDI en l'absence d'écrit
- **Article [L.122-3](#)** : Durée du CDD et terme précis
- **Article [L.122-4](#)** : Durée maximale de 24 mois (10 mois pour contrats saisonniers)
- **Article [L.122-5](#)** : Renouvellement limité à 2 fois avec clause écrite
- **Article [L.122-6](#)** : Transformation automatique en CDI si poursuite après le terme
- **Article [L.122-7](#)** : Délai de carence entre deux CDD (un tiers de la durée)
- **Article [L.122-8](#)** : Conservation de l'ancienneté en cas de requalification
- **Article [L.122-9](#)** : **Sanction de requalification automatique en CDI** en cas de violation des articles [L.122-1](#), [L.122-3](#), [L.122-4](#), [L.122-5](#) et [L.122-7](#)
- **Article [L.122-9bis](#)** : Sanctions pénales (amendes de 251 à 5.000 euros par salarié)
- **Article [L.122-10](#)** : Égalité de traitement entre CDD et CDI
- **Article [L.124-7](#)** : Indemnité de départ en cas de licenciement d'un CDI
- **Article [L.124-11](#)** : Action en licenciement abusif (délai distinct de 3 mois)

Code civil luxembourgeois :

- **Article 2262** : Prescription trentenaire applicable aux actions personnelles

Nouveau Code de procédure civile :

- Procédure devant le tribunal du travail
- Modalités de saisine et de représentation

Jurisprudence constante :

- Les juridictions du travail luxembourgeoises appliquent strictement l'article [L.122-9](#)
- La requalification est une sanction de plein droit qui ne nécessite pas de décision judiciaire pour exister
- La charge de la preuve du respect des conditions du CDD incombe à l'employeur

Différence fondamentale avec l'action en licenciement abusif : Il est essentiel de ne pas confondre la **requalification CDD/CDI** (article [L.122-9](#)) avec l'**action en licenciement abusif** (article [L.124-11](#)). La requalification opère **automatiquement** dès que le CDD est irrégulier, sans délai spécifique. L'action en licenciement abusif, elle, doit être introduite dans un délai de forclusion de **3 mois** à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation.

Prescription trentenaire vs. délai de forclusion : Bien que la prescription trentenaire s'applique en théorie, les responsables RH et les salariés doivent être conscients qu'agir rapidement est toujours préférable pour :

- Éviter les difficultés de preuve liées au temps écoulé
- Préserver les droits à indemnisation
- Faciliter la reconstitution de carrière
- Éviter les contestations sur la durée effective de la relation de travail

Conservation des documents : L'employeur doit conserver une traçabilité complète des motifs, renouvellements et conditions de chaque CDD. Le salarié doit également conserver tous ses contrats et correspondances pour faire valoir ses droits le cas échéant.

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.