Comment suivre les contrats à durée déterminée successifs ?

Réponse courte

Par un tableau de gestion, puisqu'aucun registre n'est imposé. Ce qui doit pouvoir être reconstitué, ce sont les limites que la loi attache à la succession de contrats : la durée maximale, le nombre de renouvellements et la présence d'une clause écrite antérieure au renouvellement.

Deux règles commandent le suivi. Le CDD peut être **renouvelé deux fois**, à condition que le principe ou les conditions du renouvellement figurent dans le contrat initial ou dans un avenant antérieur ; à défaut d'écrit conforme, le contrat renouvelé est **présumé à durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible** (L.122-5, paragraphe 1er). Et la relation qui se poursuit après le terme devient un contrat à durée indéterminée (L.122-6).

Le suivi utile se tient donc par salarié, non par contrat : c'est l'enchaînement qui se discute.

Définition

Le **renouvellement** prolonge le contrat existant ; la **succession** enchaîne des contrats distincts. Les deux se suivent différemment, mais produisent le même risque : la requalification.

Le **tableau de suivi** est un outil de gestion, soumis au RGPD comme tout traitement. Il n'a ni contenu imposé ni valeur réglementaire.

Conditions d’exercice

Ce qu'il faut pouvoir établir tient en quelques données, mais elles doivent couvrir tout l'historique du salarié.

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

Donnée à suivre	Pourquoi	Base
Date de début et terme de chaque contrat	Vérifier la durée et l'enchaînement	L.122-4
Objet et motif du recours	Le CDD ne peut pourvoir durablement à un emploi permanent	L.122-1
Clause de renouvellement et sa date	Antérieure au renouvellement, sous peine de requalification	L.122-5, paragraphe 1er
Nombre de renouvellements	Deux au maximum	L.122-5, paragraphe 1er
Poursuite après le terme	Transforme le contrat en contrat à durée indéterminée	L.122-6
Mentions obligatoires	Sanctionnées par une amende de 251 à 5 000 euros par salarié	L.122-9bis

Modalités pratiques

Un tableau par salarié, tenu à jour à chaque signature, suffit à prévenir l'essentiel.

Colonne utile	Contenu
Salarié	Identification, avec l'historique complet
Contrat	Numéro d'ordre, dates de début et de terme
Motif du recours	Tâche précise et non durable, remplacement, saisonnier
Clause de renouvellement	Présente ou non, et date de l'écrit qui la porte
Renouvellements	Rang du renouvellement en cours
Alerte	Échéance du terme et date limite pour formaliser un renouvellement

Pratiques et recommandations

L'alerte avant terme est ce qui protège réellement. La clause de renouvellement doit exister **avant** le renouvellement : signée le jour de la prolongation, elle arrive trop tard, et la présomption de contrat à durée indéterminée qui s'ensuit ne se combat par aucune preuve.

Le suivi par salarié, et non par contrat, est l'autre point décisif. Un salarié ayant enchaîné quatre contrats sur trois postes différents ne se repère pas dans un classement par contrat ; c'est pourtant cet enchaînement qu'un juge examinera pour apprécier le recours au CDD.

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

La fin effective de la relation se documente. La poursuite après le terme transforme le contrat en contrat à durée indéterminée : un dernier décompte, une déclaration de sortie et une restitution de matériel datés établissent la date de fin sans discussion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.122-1 du Code du travail	Définition du CDD : tâche précise et non durable
Article L.122-4 du Code du travail	Durée maximale du contrat, renouvellements compris
Article L.122-5, paragraphe (1) du Code du travail	Deux renouvellements ; présomption irréfragable de CDI à défaut de clause écrite
Article L.122-6 du Code du travail	Requalification si la relation se poursuit après le terme
Article L.122-9bis du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié pour les mentions manquantes
Code de la sécurité sociale, article 425	Déclarations d'entrée et de sortie dans les huit jours

Aucun registre des CDD n'existe : un tableau par salarié suffit, à condition de suivre les dates et la clause de renouvellement. Cette clause doit être écrite avant le renouvellement, sans quoi la requalification en CDI ne se discute plus.

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.