

Un ancien salarié en CDD peut-il postuler à nouveau dans l'entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

Un ancien salarié en CDD peut tout à fait postuler à nouveau dans l'entreprise au Luxembourg, que ce soit pour un CDD ou un CDI, sans restriction liée à son statut antérieur. Il doit suivre la procédure de recrutement habituelle et ne bénéficie d'aucun droit de priorité, sauf disposition spécifique de l'entreprise.

L'employeur doit cependant respecter les règles encadrant la succession de CDD, notamment le motif du recours, la limitation du nombre de renouvellements, la durée maximale (24 mois avec deux renouvellements maximum, sauf exceptions) et le délai de carence entre deux CDD successifs sur le même poste. Toute nouvelle embauche doit être justifiée et documentée pour éviter le risque de requalification en CDI ou de contentieux.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont le terme est fixé dès l'origine ou déterminable par référence à un événement futur certain. À l'issue du CDD, la relation de travail prend fin automatiquement, sauf renouvellement ou transformation en contrat à durée indéterminée (CDI).

La possibilité pour un ancien salarié en CDD de postuler à nouveau concerne le droit de ce dernier de présenter sa candidature à un nouveau poste, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI, au sein de la même entreprise, sans restriction liée à son statut antérieur.

Conditions d'exercice

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'interdit à un salarié ayant précédemment occupé un poste en CDD de postuler à nouveau dans la même entreprise, que ce soit pour un poste identique ou différent. Toutefois, l'employeur doit respecter les règles relatives à la succession de CDD, notamment l'interdiction de recourir à une succession de contrats à durée déterminée pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le salarié peut donc présenter sa candidature à tout poste vacant, sous réserve du respect des conditions légales encadrant le recours au CDD, notamment en matière de motif, de durée, de renouvellement et de délai de carence.

Modalités pratiques

L'ancien salarié en CDD doit suivre la procédure de recrutement en vigueur dans l'entreprise, sans bénéficier d'un droit de priorité ou de traitement préférentiel, sauf disposition conventionnelle ou engagement exprès de l'employeur. L'employeur apprécie la candidature selon les critères habituels de sélection, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre candidats.

Si le poste proposé est à nouveau pourvu par CDD, l'employeur doit justifier d'un motif légal, respecter la limitation du nombre de renouvellements (deux renouvellements maximum pour une durée totale de 24 mois, sauf exceptions), ainsi que le délai de carence entre deux CDD successifs sur le même poste, sauf exceptions prévues par la loi.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute nouvelle candidature d'un ancien salarié en CDD par une procédure écrite, afin d'assurer la traçabilité du processus de recrutement et de prévenir tout risque de contestation. L'employeur doit veiller à ne pas contourner l'interdiction de recours abusif aux CDD, notamment en évitant de recourir à plusieurs CDD successifs pour occuper un poste permanent.

En cas de réembauche sur un poste identique, il convient de respecter le délai de carence légal entre deux CDD, sauf exceptions prévues par le Code du travail (remplacement d'un salarié absent, travaux saisonniers, etc.). L'entreprise doit également s'assurer que la succession de CDD ne constitue pas une fraude à la loi et que l'égalité de traitement entre candidats est garantie.

Cadre juridique

- Articles [L.122-1](#) à [L.122-8](#) du Code du travail luxembourgeois : encadrement du recours au CDD, durée maximale, nombre de renouvellements, délai de carence, conditions de requalification en CDI.
- Article [L.241-1](#) du Code du travail : principe d'égalité de traitement entre candidats à l'embauche.
- Article [L.121-6](#) du Code du travail : obligation de traçabilité et de justification des motifs de recours au CDD.
- Jurisprudence luxembourgeoise : la succession de CDD avec le même salarié n'est licite que si elle répond à un besoin temporaire et justifié, tout contournement pouvant entraîner la requalification du contrat en CDI.

Assurez-vous de documenter systématiquement les motifs de recours au CDD lors de chaque nouvelle embauche d'un ancien salarié, et de respecter le délai de carence applicable, afin de prévenir tout risque de requalification en CDI ou de contentieux en cas de contrôle.

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.