

Combien de fois un CDD peut-il être renouvelé au Luxembourg ?

Réponse courte

Un **CDD peut être renouvelé maximum deux fois** au Luxembourg, sous réserve que la **durée totale** du contrat initial et de ses renouvellements ne dépasse pas **24 mois**, période d'essai comprise. Tout renouvellement doit être **formalisé par écrit** avant l'échéance du contrat en cours.

Le renouvellement doit être prévu dans une **clause du contrat initial** ou faire l'objet d'un **avenant ultérieur**. À défaut d'écrit conforme, le contrat renouvelé est automatiquement **présumé conclu pour une durée indéterminée**. Le motif justifiant le recours au CDD doit **persister** à chaque renouvellement : un motif disparu interdit le renouvellement et expose à la requalification.

Les conséquences d'un dépassement sont immédiates et irréversibles : **requalification automatique en CDI** avec application rétroactive depuis le premier jour et **sanctions pénales** de 251 à 5.000 euros par salarié. Des dérogations au plafond de deux renouvellements existent pour certaines catégories spécifiques comme les enseignants-chercheurs ou les intermittents du spectacle.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** est un contrat de travail dont le terme est fixé avec précision dès sa conclusion, soit par une date, soit par la survenance d'un événement déterminé. Il doit répondre à un **besoin temporaire** de l'entreprise et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente. Le renouvellement constitue une prolongation du contrat initial pour une nouvelle période déterminée, dans le respect des **limites légales** imposées par le Code du travail luxembourgeois. La durée maximale du CDD et le délai de carence entre contrats successifs encadrent ce mécanisme.

Conditions d'exercice

Pour être valable, le renouvellement d'un CDD doit respecter plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Contenu
Nombre maximum	2 renouvellements maximum (art. L.122-5 , §1)
Durée totale	24 mois au total, période d'essai et renouvellements inclus (art. L.122-4)
Persistance du motif	Le motif légal de recours au CDD doit toujours être justifié
Formalisme écrit	Avenant signé avant l'échéance du contrat en cours
Clause préalable	Principe de renouvellement prévu dès le contrat initial ou par avenant ultérieur
Référence au contrat initial	L'avenant doit référencer explicitement le contrat initial

Modalités pratiques

L'avenant de renouvellement et son contenu sont soumis à des exigences précises.

Élément	Exigence
Contenu de l'avenant	Durée précise, motif détaillé justifiant la prolongation, conditions d'exécution
Signature	Les deux parties avant l'échéance du contrat en cours
Décompte	Périodes d'interruption inférieures à 3 mois entre contrats sont incluses dans le calcul
Délai de carence	1/3 de la durée du contrat précédent si nouveau CDD sur le même poste (art. L.122-7)
Dérogations	Enseignant-chercheur, intermittents du spectacle (art. L.122-5 , §3)

Pratiques et recommandations

Anticiper les échéances en préparant l'avenant de renouvellement au moins un mois avant la fin du contrat. Tenir un décompte précis des durées cumulées pour chaque salarié et chaque poste, en intégrant dès le départ la période d'essai dans le calcul des 24 mois.

Documenter soigneusement la persistance du motif justifiant le recours au CDD avant chaque renouvellement. Si le besoin temporaire a disparu, le renouvellement est impossible et le contrat doit s'arrêter à son terme.

Mettre en place un système d'alerte automatique avant les échéances contractuelles, vérifier la période de carence entre deux CDD successifs sur le même poste, et conserver tous les avenants et justificatifs dans le dossier personnel du salarié.

Consulter les représentants du personnel si les conventions collectives sectorielles applicables prévoient des obligations particulières en matière de renouvellement ou de consultation préalable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-5 , §1	Limite de deux renouvellements et obligation d'écrit
Art. L.122-5 , §3	Dérogations pour certaines catégories spécifiques
Art. L.122-4 , §1	Durée maximale de 24 mois, renouvellements compris
Art. L.122-6	Requalification automatique en cas de poursuite après échéance
Art. L.122-7	Délai de carence entre deux CDD successifs
Art. L.122-9	Requalification en CDI en cas de non-respect des dispositions
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés CDD et CDI

La **requalification automatique en CDI** s'applique en cas de dépassement du nombre de renouvellements, d'absence d'écrit conforme, de poursuite après l'échéance, ou de non-respect des délais de carence entre deux CDD successifs. Des exceptions permettent plus de deux renouvellements pour certaines catégories spécifiques, notamment dans l'enseignement et le spectacle.

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.