

Dans quelles conditions peut-on renouveler un CDD pour un même poste ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un CDD peut être **renouvelé maximum 2 fois** — soit 3 contrats successifs au total — selon l'**article L.122-5** du Code du travail. La **durée totale maximale est de 24 mois**, renouvellements inclus, conformément à l'article L.122-4, §1.

Trois obligations légales s'imposent cumulativement : une clause de renouvellement **écrite obligatoire** dans le contrat initial ou un avenant signé avant l'échéance ; le maintien du **même motif** de recours au CDD que celui justifiant le contrat d'origine ; et le respect d'un **délai de carence d'un tiers** de la durée totale avant de pouvoir le même poste par un nouveau CDD en cas de non-renouvellement. Le non-respect de l'une de ces conditions — dépassement du nombre de renouvellements, de la durée totale, absence d'écrit ou non-respect du délai de carence — entraîne la **requalification automatique en CDI** avec effet rétroactif au premier jour du CDD initial et attribution immédiate de tous les droits attachés à ce statut.

Définition

Le **renouvellement de CDD** est la prolongation d'un contrat à durée déterminée arrivé à échéance, permettant de maintenir la relation de travail avec le même salarié pour le même poste ou une mission similaire.

Cette possibilité constitue une **dérogation strictement encadrée** au principe général selon lequel un CDD a vocation à se terminer à son échéance naturelle.

Le renouvellement se distingue de la **succession de contrats** (nouveau CDD après expiration d'un délai de carence) et de la **prolongation** (extension de la durée du contrat en cours). Les cas de recours légaux et les règles applicables aux CDD saisonniers influencent les possibilités de renouvellement.

Conditions d'exercice

Le renouvellement est conditionné au respect cumulatif de critères de fond et de forme.

Condition	Règle applicable
Nombre maximum	2 renouvellements (3 contrats au total) (art. <u>L.122-5</u> , §1)
Durée totale	Maximum 24 mois, renouvellements inclus (art. <u>L.122-4</u> , §1)
Motif	Même motif de recours que le contrat initial (art. <u>L.122-1</u>)
Parties	Même salarié et même poste (ou mission similaire)
Forme	Clause de renouvellement écrite dans le contrat initial ou avenant signé avant l'échéance
Délai de carence	Un tiers de la durée totale du contrat avant de pourvoir le même poste en CDD (art. <u>L.122-7</u>)

Exceptions au délai de carence (art. L.122-7) : nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrats saisonniers, emplois à usage constant de CDD, rupture anticipée par le salarié.

Modalités pratiques

La gestion du renouvellement exige un suivi rigoureux des échéances et du formalisme contractuel.

Étape	Action requise
Préparation	Vérifier la persistance du motif initial, contrôler le cumul (< 24 mois, < 3 contrats), préparer l'avenant 15-30 jours avant l'échéance
Formalisme	Avenant écrit précisant nouvelle durée et conditions ; signature des deux parties avant expiration
Suivi des échéances	Système d'alerte automatique 1 mois avant expiration ; calendrier des durées cumulées
Non-renouvellement	Respecter le délai de carence d'un tiers ; documenter les raisons ; informer le salarié suffisamment à l'avance

Pratiques et recommandations

Cartographier les CDD actifs : tenir un **tableau de bord** avec toutes les échéances, durées cumulées et alertes automatiques pour éviter les dépassements involontaires.

Standardiser les avenants : utiliser des **modèles pré-validés** avec justifications écrites pour chaque renouvellement et traçabilité complète des décisions RH.

Vigilance sur les motifs : **éviter les renouvellements automatiques** sans vérification du motif initial ; s'assurer que la cause temporaire justifiant le CDD persiste effectivement.

Former les équipes : sensibiliser aux conséquences de la requalification, au calcul des délais de carence et aux exceptions légales applicables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-5</u> , §1	Maximum 2 renouvellements, clause écrite obligatoire
Art. <u>L.122-4</u> , §1	Durée maximale de 24 mois renouvellements compris
Art. <u>L.122-7</u>	Délai de carence d'un tiers de la durée totale
Art. <u>L.122-9</u>	Requalification automatique en CDI en cas de violation
Art. <u>L.122-2</u>	Formalisme des contrats et avenants
Art. <u>L.122-10</u>	Égalité de traitement CDD/CDI
Art. <u>L.122-9bis</u>	Amendes de 251 à 5.000 euros par salarié

La **requalification en CDI est automatique** dès le dépassement des limites légales (durée ou nombre), avec effet **rétroactif au premier jour** du CDD initial.

Cette sanction confère au salarié **tous les droits du CDI**, notamment la protection contre le licenciement et l'ancienneté calculée depuis le début du premier CDD.

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.