

# Quel délai de carence doit s'appliquer entre deux CDD pour le même poste ?

## Réponse courte

Le délai de carence à respecter entre deux CDD pour le même poste au Luxembourg est égal au **tiers de la durée totale du contrat** (renouvellements inclus), conformément à l'**article L.122-7** du Code du travail. Cette règle s'applique que le nouvel engagement concerne le même salarié ou un salarié différent, et couvre également les contrats de mise à disposition intérimaire pour le même poste.

Le non-respect entraîne la **requalification automatique** du second CDD en CDI sans possibilité de régularisation. La notion de "même poste" s'apprécie au regard des **fonctions effectivement exercées** selon la jurisprudence. Des exceptions légales permettent de s'en affranchir : nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrat saisonnier, emplois à usage constant de CDD, rupture ou refus de renouvellement du fait du salarié.

## Définition

Le **délai de carence** désigne la période minimale obligatoire devant séparer la conclusion de deux CDD successifs entre un même employeur et un même salarié pour le même poste. Ce mécanisme vise à prévenir l'enchaînement abusif de CDD et à garantir la **protection du salarié** contre la précarité de l'emploi. Il s'inscrit dans l'encadrement juridique global du CDD et complète les règles de rupture du contrat.

## Conditions d'exercice

Le délai de carence s'impose dès lors que l'employeur entend pourvoir le même poste par un nouveau CDD ou par un contrat de mise à disposition intérimaire après l'expiration du précédent contrat.

Critère	Règle applicable
Calcul du délai	Un tiers de la durée totale du contrat arrivé à échéance, renouvellements compris (art. <u>L.122-7</u> )
Champ d'application	Même poste, même employeur — qu'il s'agisse du même salarié ou d'un autre
Portée	S'applique aussi aux contrats de mise à disposition intérimaire
Non-application	Si le second CDD concerne un poste différent ou relève d'une exception légale

**Exceptions légales au délai de carence** (art. L.122-7) :

Exception	Condition
Nouvelle absence du salarié remplacé	L'absence initiale se prolonge ou une nouvelle absence survient
Travaux urgents	Nature imprévisible et urgente
Contrat saisonnier	Par nature
Emplois à usage constant de CDD	Emplois où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI
Rupture anticipée par le salarié	Le salarié sous CDD rompt lui-même le contrat
Refus de renouvellement par le salarié	Pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir
Contrats art. <u>L.122-1</u> , §2, points 7, 8 et 9	Catégories spécifiques d'emplois visées par ces dispositions

## Modalités pratiques

Le calcul et le respect du délai de carence requièrent une gestion documentée et rigoureuse.

Opération	Modalité
<b>Calcul du délai</b>	Durée totale du contrat (renouvellements inclus) divisée par trois ; calcul en jours calendaires
<b>Exemple</b>	CDD de 30 jours ? délai de carence = 10 jours (30 ÷ 3)
<b>Preuve du respect</b>	Formaliser par écrit la date de fin du premier CDD et la date de début du second
<b>Notion de "même poste"</b>	S'apprécie au regard des fonctions effectivement exercées, indépendamment de la dénomination contractuelle (jurisprudence luxembourgeoise)
<b>Modification réelle du poste</b>	Doit être réelle et substantielle pour écarter l'application du délai

## Pratiques et recommandations

**Documenter les dates contractuelles** : formaliser par écrit la date de fin du premier CDD et la date de début du second afin de démontrer le respect du délai de carence en cas de contrôle.

**Analyser la réalité des tâches** : la jurisprudence luxembourgeoise considère que la notion de "même poste" s'apprécie selon les **fonctions effectivement exercées**. Une simple modification de dénomination sans changement réel de missions n'écarte pas le délai.

**Éviter les successions artificielles** : les employeurs doivent éviter tout contournement de la réglementation par enchaînement artificiel de CDD, sous peine de **requalification judiciaire** en CDI.

**Vérifier les exceptions avant tout nouveau recrutement** : **contrôler systématiquement** si l'une des exceptions légales est applicable avant de conclure un nouveau CDD sans respecter le délai.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-7</u>	Délai de carence d'un tiers de la durée totale, liste des exceptions
Art. <u>L.122-9</u>	Requalification automatique en CDI en cas de violation
Art. <u>L.122-5</u>	Règles de renouvellement des CDD
Art. <u>L.122-1</u>	Cas de recours autorisés au CDD

Le non-respect du délai de carence expose l'employeur à une **requalification automatique** du contrat en CDI, sans possibilité de régularisation a posteriori. Il est donc impératif de **vérifier systématiquement** le respect de ce délai avant toute nouvelle embauche en CDD pour le même poste.

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.