

# Un contrat de remplacement peut-il excéder la durée légale de 24 mois ?

## Réponse courte

Un contrat de remplacement ne peut en principe excéder **24 mois renouvellements inclus**, conformément à l'article [L.122-4](#), §1 du Code du travail. Cependant, une **exception légale** existe : lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent en raison d'une **maladie, d'un accident ou d'un congé de maternité**, il peut être prolongé au-delà de 24 mois tant que l'absence du salarié remplacé se poursuit — sans limitation maximale de durée dans ce cas précis.

Pour tous les **autres motifs de remplacement** — notamment la vacance temporaire d'un poste dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié en CDI — la durée totale est strictement limitée à **24 mois**, sans possibilité de dérogation. Toute prolongation au-delà de cette limite sans justification légale expose l'employeur à une **requalification automatique en CDI** par les juridictions compétentes. Il est donc indispensable de documenter précisément la cause de remplacement, de suivre l'évolution de l'absence et de prévoir une clause de résiliation anticipée liée au retour effectif du salarié remplacé.

## Définition

Le **contrat de remplacement** est un CDD conclu pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu (maladie, congé de maternité, congé parental, etc.) ou pour pourvoir temporairement un poste vacant dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI.

Ce contrat est strictement encadré par les **articles [L.122-1](#) et suivants** du Code du travail luxembourgeois. Les règles de [rupture anticipée du CDD](#) et les [indemnités en cas de rupture abusive](#) s'appliquent également aux contrats de remplacement.

## Conditions d'exercice

La conclusion et la prolongation d'un contrat de remplacement sont soumises à des conditions précises liées à la cause de remplacement.

Condition	Règle applicable
<b>Cause réelle et précise</b>	Doit être mentionnée dans le contrat avec le nom du salarié remplacé et le motif de son absence
<b>Durée maximale de principe</b>	24 mois renouvellements inclus (art. L.122-4, §1)
<b>Exception maladie/accident/maternité</b>	Prolongation possible au-delà de 24 mois tant que l'absence se poursuit
<b>Autres motifs</b>	Durée totale limitée à 24 mois sans dérogation possible
<b>Interdiction</b>	Ne peut être utilisé pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise

## Modalités pratiques

La gestion du contrat de remplacement exige un suivi précis du motif et de l'évolution de la situation du salarié remplacé.

Aspect	Modalité
<b>Documentation du motif</b>	Préciser le nom du salarié remplacé, la nature et la durée prévisible de l'absence
<b>Suivi de l'absence</b>	Toute prolongation doit être justifiée par la persistance de la cause initiale ; documenter régulièrement
<b>Retour anticipé</b>	En cas de retour anticipé du salarié remplacé, le contrat prend fin de plein droit à la date de reprise effective
<b>Clause de résiliation anticipée</b>	Recommandé : insérer une clause liée au retour effectif du salarié remplacé
<b>Risque de requalification</b>	Tout usage abusif expose à une requalification en CDI par les juridictions compétentes

## Pratiques et recommandations

**Documenter précisément le motif : formaliser par écrit** la nature et la durée de l'absence du salarié remplacé avant toute prolongation au-delà de 24 mois.

**Suivre l'évolution de la situation : vérifier régulièrement** que la cause initiale de remplacement persiste et que la prolongation reste justifiée.

**Prévoir une clause de résiliation anticipée : insérer** dans le contrat une clause prévoyant la fin automatique du contrat dès le retour effectif du salarié remplacé, pour éviter toute ambiguïté.

**Éviter l'usage abusif** : ne pas utiliser le contrat de remplacement pour faire face à un besoin structurel et permanent de l'entreprise, sous peine de **requalification judiciaire**.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u>	Cas de recours autorisés au CDD, dont le remplacement
Art. <u>L.122-2</u>	Mentions obligatoires du contrat de remplacement (nom du salarié remplacé, motif)
Art. <u>L.122-4</u>	Durée maximale de 24 mois, renouvellements compris
Art. <u>L.122-5</u>	Règles de renouvellement et exception pour remplacement maladie/accident/maternité
Art. <u>L.122-7</u>	Délai de carence entre deux CDD successifs
Art. <u>L.122-9</u>	Requalification automatique en CDI en cas de violation

Vérifier  **systématiquement**  la nature et la durée de l'absence du salarié remplacé avant toute prolongation du contrat de remplacement au-delà de 24 mois, afin d'éviter tout risque de requalification ou de contentieux.

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.