

Que se passe-t-il en cas de dépassement de la durée maximale d'un CDD ?

Réponse courte

Tout CDD qui dépasse la **durée maximale légale de 24 mois** (renouvellements inclus) ou qui excède **plus de deux renouvellements** est automatiquement requalifié en CDI selon l'**article L.122-9** du Code du travail luxembourgeois. Cette requalification s'opère **de plein droit**, sans nécessité d'action en justice, dès le dépassement constaté.

D'autres situations déclenchent également la requalification : la **poursuite de la relation** après l'échéance du terme (art. L.122-6), le **non-respect du délai de carence** d'un tiers de la durée totale (art. L.122-7), et le **renouvellement sans clause écrite** préalable (art. L.122-5). La requalification est **rétroactive** au premier jour du CDD initial : ancienneté calculée depuis cette date, droits CDI immédiats (préavis, protection contre le licenciement, indemnités), aucune nouvelle période d'essai possible.

Définition

Le **dépassement de la durée maximale d'un CDD** survient lorsque la relation contractuelle viole les limites légales fixées par le Code du travail luxembourgeois.

Cela inclut le dépassement de la **durée totale de 24 mois** (renouvellements compris) ou le dépassement du **nombre maximal de deux renouvellements**, même si la durée totale reste inférieure à 24 mois.

La **requalification en CDI** est une sanction automatique prévue par la loi pour protéger les salariés contre l'usage abusif des contrats précaires. Les règles de rupture anticipée et les dommages-intérêts associés complètent ce dispositif de protection.

Conditions d'exercice

La requalification automatique intervient dans plusieurs situations distinctes, toutes expressément prévues par la loi.

Situation	Base légale
Dépassement de 24 mois	Durée totale excédant 24 mois, renouvellements inclus (art. L.122-4)
Plus de deux renouvellements	Même si la durée totale reste inférieure à 24 mois (art. L.122-5)
Poursuite après échéance	Continuation de la relation de travail après l'expiration du terme (art. L.122-6)
Non-respect du délai de carence	Embauche successive sans respecter le tiers de la durée du contrat précédent (art. L.122-7)
Absence d'écrit pour le renouvellement	Renouvellement sans clause écrite préalable (art. L.122-5)

Exceptions : certains contrats spécifiques peuvent déroger à ces règles (personnel enseignant-chercheur, intermittents du spectacle, chercheurs — cf. art. [L.122-5](#), §3 et [L.122-4](#), §4).

Modalités pratiques

Les conséquences de la requalification sont immédiates, rétroactives et contraignantes pour l'employeur.

Conséquence	Précision
Requalification automatique et rétroactive	Dès le dépassement constaté, sans action en justice requise
Ancienneté	Calculée depuis le premier jour du CDD initial (art. L.122-8)
Rémunération et poste	Conservés par le salarié
Droits CDI	S'appliquent intégralement (préavis, indemnités, protection contre le licenciement)
Période d'essai	Aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue (art. L.122-8)
Obligations employeur	Mettre à jour les registres du personnel ; informer le salarié ; appliquer immédiatement les droits liés au CDI
Charge de la preuve	Incombe au salarié de prouver le dépassement ; l'employeur doit pouvoir justifier le respect des durées légales

Pratiques et recommandations

Mettre en place des alertes préventives : **déployer** un système de tableaux de bord avec alertes automatiques avant les échéances des CDD pour éviter tout dépassement involontaire.

Tenir un registre détaillé : consigner tous les CDD et renouvellements avec dates, durées cumulées et motifs, afin de disposer d'une traçabilité complète en cas de contrôle.

Formaliser chaque renouvellement à temps : signer les avenants de renouvellement **avant** l'échéance du contrat en cours pour éviter la requalification par absence d'écrit.

Former les managers : sensibiliser aux règles de gestion des CDD et aux risques de requalification pour que les décisions de renouvellement soient prises en connaissance de cause.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1	Cas de recours autorisés au CDD
Art. L.122-4	Durée maximale de 24 mois, renouvellements compris
Art. L.122-5	Maximum de deux renouvellements, clause écrite obligatoire
Art. L.122-6	Transformation automatique en CDI si poursuite après échéance
Art. L.122-7	Délai de carence entre CDD successifs
Art. L.122-8	Conservation de l'ancienneté, interdiction de période d'essai
Art. L.122-9	Sanction principale — requalification automatique en CDI
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés CDD et CDI

La requalification en CDI constitue une **sanction protectrice automatique** qui ne peut être écartée par aucune clause contractuelle contraire.

Elle s'applique **de plein droit** dès la violation constatée. Il est donc **crucial** de mettre en place des processus de contrôle rigoureux des durées et renouvellements pour éviter cette sanction.

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.