

Un salarié peut-il demander la transformation de son CDD en CDI après 6 mois ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut demander la transformation de son CDD en CDI après 6 mois au Luxembourg. Ce droit est consacré par l'**article L.122-10bis** du Code du travail, introduit par la loi du 24 juillet 2024, qui transpose une directive européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

À l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue, le salarié travaillant **depuis au moins six mois** auprès du même employeur peut **demande la conversion** de son CDD en CDI, à raison d'**une fois tous les douze mois**. La demande doit être formulée par écrit et remise à l'employeur par tout moyen permettant d'établir la preuve de sa réception.

L'employeur dispose d'**un délai impératif d'un mois** pour répondre par écrit, soit en acceptant la modification du contrat d'un commun accord avec **maintien de tous les droits et obligations** attachés au contrat initial, soit en énonçant avec précision les motifs objectifs de son refus. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des **sanctions pénales** prévues à l'article L.122-9bis.

Définition

La **demande de conversion de CDD en CDI** est un droit légal accordé au salarié par la loi du 24 juillet 2024, transposant une directive européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

Cette procédure permet au salarié en contrat à durée déterminée de solliciter la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée après une **période minimale de six mois** de travail effectif.

L'objectif est de favoriser la **stabilisation de l'emploi** et d'offrir aux salariés temporaires une voie légale vers la sécurité contractuelle. Ce droit s'articule avec les conditions de requalification en CDI et le régime général du contrat à durée indéterminée.

Conditions d'exercice

Le salarié peut exercer ce droit s'il remplit trois conditions cumulatives, définies à l'article L.122-10bis.

| Condition | Détail |
|--------------------------------|---|
| Ancienneté minimale | Avoir travaillé au moins six mois auprès du même employeur sous CDD |
| Période d'essai expirée | Avoir dépassé la période d'essai éventuellement convenue |
| Délai entre demandes | Ne pas avoir formulé de demande similaire dans les douze mois précédents |

La demande doit être **écrite et formelle**, adressée à l'employeur par tout moyen permettant d'établir la preuve de sa réception. Ce droit s'applique **indépendamment du motif** initial du CDD, du nombre de renouvellements effectués et de la durée totale des contrats successifs.

Modalités pratiques

La procédure suit un enchaînement précis entre la demande du salarié et la réponse obligatoire de l'employeur.

| Étape | Détail |
|-----------------------------------|---|
| Demande du salarié | Par écrit (lettre recommandée ou remise contre décharge) |
| Délai de réponse employeur | Un mois impératif à compter de la réception |
| En cas d'acceptation | Modification du contrat d'un commun accord, avec maintien de tous les droits attachés au contrat initial, notamment l'ancienneté |
| En cas de refus | L'employeur doit énoncer avec précision et par écrit les motifs — objectifs et justifiés |
| Sanctions | Non-respect des obligations ? sanctions pénales (article L.122-9bis) |

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur, il est essentiel de **mettre en place une procédure de traçabilité** avec accusé de réception systématique des demandes. La réponse doit être **motivée de manière précise** pour éviter tout contentieux, en exposant les raisons objectives du refus (caractère temporaire persistant de la mission, fin prévue du projet, contraintes budgétaires démontrées). L'employeur doit s'assurer que sa décision respecte le **principe d'égalité de traitement** et ne soit pas discriminatoire. En cas d'acceptation, il convient de **formaliser rapidement** l'avenant au contrat et d'informer les services RH des implications en termes d'ancienneté.

Pour le salarié, il est recommandé de **documenter sa demande** avec accusé de réception et de conserver tous les échanges relatifs à la procédure. Le respect du **délai de douze mois** entre deux demandes est impératif pour que le droit soit valablement exercé.

Cadre juridique

| Référence | Contenu |
|--|--|
| Art. L.122-10bis (loi du 24 juillet 2024) | Droit du salarié de demander la conversion de son CDD en CDI après six mois, délai de réponse d'un mois, obligation de motivation écrite en cas de refus |
| Art. L.122-9bis (loi du 24 juillet 2024) | Sanctions pénales de 251 à 5.000 euros par salarié en cas de non-respect des obligations de l'employeur |
| Art. L.122-10 | Principe d'égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI |
| Art. L.241-1 | Interdiction des discriminations |

Cette disposition constitue une **innovation majeure** du droit luxembourgeois introduite par la loi du 24 juillet 2024 : elle crée un véritable **droit subjectif** du salarié, distinct de la requalification judiciaire. L'employeur doit **justifier objectivement** son refus, sous peine de sanctions pénales.

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.