

Quel est le délai légal de réponse de l'employeur à une demande de transformation de CDD en CDI au Luxembourg ?

Réponse courte

Le délai légal de réponse de l'employeur à une demande de transformation de **CDD en CDI** au Luxembourg est de **un mois** à compter de la réception de la demande écrite du salarié, selon l'article L.122-10bis du Code du travail (loi du 24 juillet 2024). Ce délai est impératif et son non-respect engage la responsabilité de l'employeur.

L'employeur doit notifier sa décision par écrit, soit en acceptant la modification du contrat d'un **commun accord** avec maintien de tous les droits attachés au contrat initial, soit en énonçant **avec précision et par écrit les motifs de son refus**, objectifs et justifiés.

Ce droit est ouvert au salarié **travaillant depuis au moins six mois** auprès du même employeur sous CDD, à l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue, à raison d'**une fois tous les douze mois**. L'absence de réponse dans le délai imparti expose l'employeur à des **sanctions pénales** prévues à l'article L.122-9bis.

Définition

La **demande de transformation de CDD en CDI** est une procédure légale introduite par la loi du 24 juillet 2024, permettant au salarié en contrat à durée déterminée de solliciter la conversion de son contrat en **contrat à durée indéterminée**. Cette démarche vise à favoriser la **stabilisation de l'emploi** et à offrir aux salariés temporaires une voie vers la sécurité contractuelle, sous réserve du respect des conditions légales définies par le Code du travail luxembourgeois. Elle se distingue de la requalification automatique et peut donner lieu à des indemnités en cas de refus abusif.

Conditions d'exercice

Le salarié peut exercer ce droit sous réserve de remplir l'ensemble des conditions fixées à l'article L.122-10bis.

Condition	Exigence légale
Ancienneté	Travailler depuis au moins six mois auprès du même employeur sous CDD
Période d'essai	Demande formulée uniquement à l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue
Fréquence	Une seule demande par période de douze mois
Forme de la demande	Écrite et formelle , remise par tout moyen permettant d'établir la preuve de réception

Cette procédure s'applique indépendamment du motif initial du CDD et du nombre de renouvellements effectués.

Modalités pratiques

L'employeur est tenu de répondre dans un délai strict, avec une obligation de motivation en cas de refus.

Étape	Délai / Contenu
Délai de réponse	Un mois (30 jours) à compter de la réception de la demande
En cas d'acceptation	Modification du contrat d'un commun accord , en conservant tous les droits et obligations attachés au contrat initial
En cas de refus	Motifs obligatoirement énoncés avec précision et par écrit — objectifs et justifiés, liés aux besoins de l'entreprise
Absence de réponse	N'est pas un refus implicite mais engage la responsabilité de l'employeur

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé à l'employeur de mettre en place une **procédure de traçabilité** des demandes reçues avec accusé de réception systématique. La réponse doit être **motivée de manière précise** pour éviter tout contentieux ultérieur, en exposant les raisons objectives du refus (besoins temporaires persistants, fin prévue de mission, restructuration, etc.). 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 et de droits sociaux.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. L.122-10bis (loi du 24 juillet 2024)	Droit du salarié en CDD de demander la conversion en CDI après six mois d'ancienneté, délai de réponse d'un mois, obligation de motivation écrite en cas de refus
Art. L.122-10	Principe d'égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI
Art. L.241-1	Interdiction des discriminations dans les relations de travail

Cette procédure constitue une **innovation majeure** introduite par la loi du 24 juillet 2024. Elle ne doit pas être confondue avec les demandes de renouvellement de CDD ou la **transformation automatique en CDI** prévue dans d'autres situations. Le respect du délai et de l'obligation de motivation écrite est impératif pour l'employeur.

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.