En quoi consiste le délai de carence dans un CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **délai de carence** est une période d'attente obligatoire équivalant à **un tiers de la durée totale du CDD** (renouvellements compris) que l'employeur doit respecter avant de pouvoir embaucher un nouveau salarié en CDD ou en intérim **sur le même poste**. Cette règle vise à éviter l'enchaînement abusif de contrats précaires. Le délai ne s'applique pas si l'employeur embauche en CDI ou si certaines **exceptions légales** sont réunies (travaux urgents, nouvelle absence du salarié remplacé, contrats saisonniers, emplois d'usage constant, rupture anticipée ou refus de renouvellement par le salarié).

Le non-respect du délai de carence entraîne automatiquement la requalification du nouveau CDD en CDI dès sa signature. La règle équivalente pour les missions d'intérim est prévue par l'article L.131-11. Un **CDD de 6 mois** impose un délai de carence de **2 mois** ; un CDD de **12 mois** implique **4 mois** d'attente. Ces délais doivent être **planifiés en amont** dès la conclusion de chaque contrat pour éviter les situations de blocage du recrutement.

Définition

Le **délai de carence** est une obligation légale prévue par l'article L.122-7 du Code du travail luxembourgeois qui impose un **temps d'attente** entre la fin d'un CDD, dont les mentions obligatoires doivent être respectées, et la conclusion d'un nouveau contrat précaire (CDD ou mission d'intérim) pour pourvoir le **même poste**. Cette mesure de protection sociale vise à décourager l'usage systématique de contrats temporaires successifs et à inciter les employeurs à recourir au CDI pour les **besoins permanents**.

Conditions d’exercice

Le délai de carence s'applique automatiquement à l'expiration de tout CDD dès lors que l'employeur souhaite pourvoir le même poste par un nouveau contrat précaire.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Critère	Détail
Déclenchement	Fin normale d'un CDD à son terme prévu
Poste concerné	Même poste = fonctions, missions et responsabilités identiques ou similaires
Durée du délai	1/3 de la durée totale du CDD (période initiale + renouvellements)
Contrats visés	Nouveau CDD ou nouvelle mission d'intérim sur ce poste
Nouveau salarié	S'applique quel que soit le salarié choisi (même personne ou autre)
Point de départ	Date effective de fin du CDD précédent

Modalités pratiques

Le calcul du délai de carence est proportionnel à la durée totale du CDD écoulé, renouvellements compris.

Durée totale du CDD	Délai de carence	Ce qui est autorisé pendant le délai
3 mois	1 mois	Embauche en CDI — poste vacant — réorganisation
6 mois	2 mois	Embauche en CDI — poste vacant — réorganisation
12 mois	4 mois	Embauche en CDI — poste vacant — réorganisation
8 mois + renouvellement 4 mois	4 mois (1/3 de 12 mois)	Embauche en CDI — poste vacant — réorganisation

Exceptions légales — le délai ne s'applique pas : nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrats saisonniers, emplois d'usage constant sans CDI, rupture anticipée à l'initiative du salarié, refus de renouvellement par le salarié, contrats spécifiques (formation, insertion).

Pratiques et recommandations

Planifier les recrutements en tenant compte du délai obligatoire dès la signature du CDD initial permet d'anticiper les contraintes et d'éviter les situations d'urgence. **Cartographier** précisément les postes et leurs spécificités facilite l'identification du « même poste » pour le calcul du délai.

Documenter les exceptions quand elles s'appliquent (nouvelle absence, urgence avérée) avec toutes les pièces justificatives, car l'employeur doit pouvoir démontrer la réalité de l'exception en cas de contrôle. **Former** les managers sur cette contrainte légale est indispensable pour éviter les recrutements irréguliers.

Privilégier le CDI quand le besoin devient permanent et **tenir un calendrier** des fins de CDD et des délais applicables dans le système RH.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-7	Principe du délai de carence et liste des exceptions
Art. L.122-9	Sanction : requalification automatique en CDI
Art. L.131-11	Délai équivalent pour les missions d'intérim

Le non-respect du délai de carence entraîne automatiquement la requalification du nouveau CDD en CDI dès sa signature, avec toutes les conséquences juridiques et financières qui en découlent 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.