Mes salariés en CDD ont-ils des droits particuliers pour accéder aux postes en CDI ?

Réponse courte

Oui, vos salariés en CDD bénéficient de **droits spécifiques** selon la législation luxembourgeoise. Vous devez **obligatoirement les informer** de tout recrutement en CDI dans votre entreprise (article L.122-10). Depuis 2024, un salarié en CDD depuis au moins **6 mois** peut demander la **conversion** de son contrat en CDI une fois par an, et vous devez **motiver par écrit** tout refus (article L.122-10bis). Il n'existe pas de priorité automatique d'embauche, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Ces obligations s'imposent à tous les employeurs dès lors qu'un salarié est engagé sous CDD. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions. Il convient de mettre en place des procédures internes claires pour documenter les échanges et garantir l'**égalité de traitement** entre tous les candidats. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables, notamment un droit de priorité renforcé, qu'il est indispensable de vérifier systématiquement.

Définition

L'**accès prioritaire** des salariés en CDD aux postes en CDI désigne l'ensemble des droits et procédures permettant aux salariés temporaires de postuler ou d'accéder préférentiellement aux emplois permanents au sein de la même entreprise, évitant ainsi la requalification contentieuse. Au Luxembourg, ces droits résultent de la loi et visent à favoriser la **stabilisation de l'emploi** et à lutter contre la précarité des contrats temporaires successifs.

Conditions d’exercice

La loi luxembourgeoise impose des obligations précises aux employeurs concernant leurs salariés en CDD. Ces dispositions visent à rééquilibrer la relation de travail et à favoriser l'accès à l'emploi stable.

Obligation	Contenu	Base légale
Information obligatoire	Informer tous les salariés en CDD de tout recrutement en CDI	**Art. L.122-10**
Droit à la conversion	Répondre aux demandes de conversion CDD?CDI après 6 mois	**Art. L.122-10bis**
Motivation écrite	Motiver par écrit tout refus de conversion	**Art. L.122-10bis**
Égalité de traitement	Assurer l'égalité entre tous les candidats lors des recrutements	**Art. L.122-10**

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

Modalités pratiques

L'application de ces droits nécessite la mise en place de procédures claires et la documentation des échanges. L'employeur doit organiser ses processus RH pour respecter ces obligations légales tout en maintenant sa liberté de recrutement.

Étape	Action requise	Délai
Diffusion de l'information	Informer tous les CDD lors de chaque recrutement CDI	Dès l'ouverture du poste
Canaux de communication	Intranet, affichage, email — documenter la diffusion	Immédiat
Examen des demandes de conversion	Traiter toute demande après 6 mois d'ancienneté	Sans délai excessif
Réponse motivée	Notifier par écrit avec motif précis en cas de refus	Dans le mois suivant la demande
Traçabilité	Conserver toutes les demandes et réponses	Durée légale d'archivage

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **centraliser** les informations sur les recrutements CDI auprès du service RH afin de garantir une diffusion uniforme à tous les salariés en CDD. Cette centralisation facilite également la traçabilité et réduit le risque de litige.

Former les managers sur les droits des salariés temporaires est indispensable pour assurer la conformité des pratiques à tous les niveaux hiérarchiques. La création d'une procédure standardisée d'information et de traitement des demandes de conversion permet d'objectiver les décisions et de documenter précisément les motifs de refus.

Il convient d'**anticiper** les demandes de conversion en évaluant régulièrement les besoins permanents de l'entreprise et en identifiant les salariés en CDD susceptibles de candidater. La révision périodique des conventions collectives applicables est également nécessaire pour s'assurer que les pratiques internes respectent les dispositions les plus favorables, dans le cadre de la requalification automatique en cas de succession irrégulière.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-10	Obligation d'informer les salariés en CDD des recrutements en CDI
Art. L.122-10bis	Droit de demander la conversion CDD?CDI (loi du 24 juillet 2024)
Art. L.122-1 à L.122-13	Régime général des contrats à durée déterminée
Conventions collectives	Dispositions plus favorables éventuelles selon le secteur

Le non-respect de l'obligation d'information des recrutements CDI ou de motivation des refus de conversion peut exposer l'employeur à des sanctions. Ces obligations, renforcées par la loi du 24 juillet 2024, encouragent la stabilisation de l'emploi et limitent la précarité des salariés temporaires.

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.