

Comment renouveler un CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

Un CDD peut être renouvelé **maximum deux fois** au Luxembourg, dans la limite totale de **24 mois** (contrat initial + renouvellements). Le renouvellement doit être prévu dans le contrat initial ou par avenant écrit **avant l'échéance**. Tout non-respect transforme automatiquement le contrat en **CDI**.

Le formalisme est impératif : l'avenant doit être signé avant l'expiration du contrat, et le motif de recours doit rester identique à celui du contrat initial. L'employeur doit anticiper chaque renouvellement pour éviter tout dépassement de la durée maximale. La documentation rigoureuse des motifs est essentielle contre tout risque de **requalification** lors d'un litige devant le tribunal du travail. L'**égalité de traitement** avec les salariés en CDI doit être respectée tout au long de la relation contractuelle.

Définition

Le **renouvellement d'un CDD** est l'acte juridique permettant de prolonger un contrat à durée déterminée arrivé à son terme, en concluant un nouveau contrat pour la même mission temporaire, sous peine de requalification en CDI. Cette procédure est strictement encadrée par l'article L.122-5 du Code du travail luxembourgeois et maintient la **nature temporaire** du contrat.

Conditions d'exercice

Pour être valable, le renouvellement doit respecter plusieurs conditions cumulatives définies par le Code du travail.

Condition	Détail
Maximum 2 renouvellements	Pour un même salarié sur le même poste
Durée totale limitée	24 mois contrat initial + renouvellements compris
Clause de renouvellement	Prévue dans le contrat initial ou par avenant ultérieur
Formalisme écrit obligatoire	Avant l'échéance du contrat en cours
Même motif de recours	Identique au contrat initial (article <u>L.122-1</u>)
Sans interruption	Continuité entre les contrats successifs

Modalités pratiques

La mise en œuvre du renouvellement impose une rigueur documentaire et procédurale. L'employeur doit respecter chaque étape du processus.

Étape	Action	Délai
Rédaction	Clause de renouvellement dans le contrat initial ou par avenant	Avant signature du contrat initial
Signature	Les deux parties signent avant expiration du contrat	Avant l'échéance
Calcul de la durée	Vérifier que le total ne dépasse pas 24 mois	À chaque renouvellement
Documentation du motif	Justification de la poursuite de la mission temporaire	Au moment du renouvellement
Égalité de traitement	Respect des droits équivalents aux salariés en CDI	Permanente

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**anticiper dès la signature** du contrat initial en incluant une clause de renouvellement possible, sans pour autant créer une obligation de renouveler. Cette précaution permet d'éviter toute urgence et de formaliser dans de bonnes conditions.

Calculer précisément la durée totale à chaque étape pour rester sous les 24 mois est indispensable. Les erreurs de calcul sont fréquentes lorsque plusieurs contrats successifs ont été conclus avec le même salarié sur des missions proches. Il convient également de **documenter soigneusement** les raisons de chaque renouvellement, de constituer un dossier [ITM](<https://itm.public.lu/>) solide en conservant les preuves, et de vérifier régulièrement les évolutions législatives et conventionnelles applicables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u>	Cas de recours autorisés au CDD
Art. <u>L.122-4</u>	Durée maximale (24 mois renouvellements compris)
Art. <u>L.122-5</u>	Règles de renouvellement (2 fois maximum)
Art. <u>L.122-6</u>	Transformation automatique en CDI en cas de dépassement
Art. <u>L.122-9</u>	Sanctions en cas de violation
Art. <u>L.122-10</u>	Égalité de traitement obligatoire

Le renouvellement de CDD est strictement limité à 2 fois maximum. Au-delà ou en cas de non-respect du formalisme, le contrat devient automatiquement un CDI. Cette règle protège les salariés contre l'usage abusif des contrats précaires.

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.