

Faut-il un avenant pour un renouvellement de CDD court (3 mois) ?

Réponse courte

Un avenant écrit et signé est **obligatoire** pour le renouvellement d'un CDD court (moins de 3 mois) au Luxembourg. Cet avenant doit être signé par les deux parties **avant l'expiration** du contrat initial, et préciser la nouvelle durée, les dates de début et de fin, ainsi que toute modification des conditions de travail.

En l'absence d'avenant écrit, le contrat est automatiquement **requalifié en CDI** à compter de la reprise du travail. L'employeur doit remettre un exemplaire au salarié au plus tard à la reprise et conserver une preuve de remise. Un CDD ne peut être renouvelé que **deux fois** au maximum, pour une durée totale ne pouvant excéder **24 mois**. Le formalisme écrit est une condition de validité absolue, dont le non-respect engage la responsabilité de l'employeur devant le tribunal du travail.

Définition

Un contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont le terme est fixé dès l'origine. Un **CDD court** désigne un contrat dont la durée initiale est inférieure à trois mois. Le renouvellement d'un CDD consiste à prolonger la relation de travail au-delà du terme initialement convenu, sans interruption entre les deux périodes contractuelles.

Conditions d'exercice

Le renouvellement d'un CDD, quelle que soit sa durée initiale, est strictement encadré par le Code du travail luxembourgeois. Les conditions suivantes s'appliquent de manière cumulative.

Condition	Détail
Formalisme écrit	Avenant signé avant l'échéance du terme initial, sans exception
Maximum 2 renouvellements	Sur toute la durée de la relation avec le même salarié pour le même poste
Durée totale maximale	24 mois renouvellements compris, sauf exceptions légales
Absence de poursuite tacite	Le renouvellement ne peut résulter d'une simple continuité de fait
Égalité de traitement	Conformément aux principes généraux du Code du travail

Modalités pratiques

Le renouvellement d'un CDD court nécessite une procédure rigoureuse centrée sur l'écrit et le respect des délais. Les mentions obligatoires de l'avenant doivent être complètes.

Élément	Contenu requis
Nouvelle durée	Date de début et date de fin du renouvellement
Modifications éventuelles	Toute modification des conditions de travail doit figurer dans l'avenant
Remise au salarié	Un exemplaire signé remis au plus tard à la reprise du travail
Preuve de remise	Conserver un accusé de réception ou une preuve de signature
Sanction du défaut d'écrit	Requalification automatique en CDI à compter de la reprise

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **préparer l'avenant de renouvellement suffisamment à l'avance** afin d'éviter toute interruption de la relation contractuelle ou tout risque de requalification en contrat à durée indéterminée. L'avenant doit être rédigé avec la même rigueur que le contrat initial et comporter l'ensemble des mentions obligatoires prévues par l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

Toute modification substantielle des conditions de travail doit également être formalisée dans l'avenant. Il est conseillé de **documenter chaque étape** du processus de renouvellement, en respectant le délai de carence entre CDD successifs, et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés concernés pour se prémunir contre tout contentieux ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 à L.122-7	Contrat à durée déterminée au Luxembourg
Art. L.122-5, al. 3	Exigence d'un écrit pour chaque renouvellement
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail
Principes généraux	Égalité de traitement, traçabilité, encadrement humain

L'absence d'avenant écrit et signé avant le terme du CDD initial expose l'employeur à une requalification du contrat en CDI, avec toutes les conséquences en matière de protection de l'emploi et d'indemnisation. Il est essentiel de respecter la traçabilité et l'égalité de traitement lors de chaque renouvellement.

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.