

Un salarié saisonnier peut-il être embauché en CDI à l'issue de sa saison au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'embaucher un salarié saisonnier en CDI après sa saison, mais cette transformation **nécessite l'accord des deux parties** et la rédaction d'un **nouveau contrat écrit** distinct du CDD initial. Il n'existe aucune **obligation légale** de proposer un CDI, même après plusieurs saisons réussies, dès lors que l'activité reste strictement saisonnière.

Il convient de **négoier et signer le nouveau contrat CDI** avant la fin du CDD saisonnier ou immédiatement après si le salarié continue à travailler. Un point d'attention majeur : si le salarié travaille au-delà du terme du CDD saisonnier sans nouveau contrat écrit, la relation devient **automatiquement un CDI** par effet de l'article [L.122-6](#), ce qui peut engendrer des complications si cette transformation n'était pas anticipée. Il convient donc de maîtriser le calendrier de transition pour éviter une requalification non souhaitée.

Définition

La **transformation d'un CDD saisonnier en CDI** consiste à faire évoluer un contrat temporaire lié aux activités saisonnières vers un contrat permanent sans limitation de durée. Le **CDD saisonnier** au Luxembourg est prévu pour des activités qui se répètent annuellement selon une périodicité prévisible (tourisme, agriculture, horticulture, commerce...), limité à **10 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs**, renouvellements compris (article [L.122-4 \(2\)](#)). Le **CDI constitue la forme normale** de la relation de travail selon l'article [L.121-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

La transformation d'un CDD saisonnier en CDI répond à des conditions précises tenant à la fois à la volonté des parties et à la justification économique du passage à l'emploi permanent.

Condition	Règle applicable
Accord mutuel	Obligatoire entre l'employeur et le salarié — pas de transformation unilatérale
Justification économique	Existence d'un besoin permanent de main-d'œuvre au-delà de la saison
Nouveau contrat écrit	Distinct du CDD initial, avec toutes les mentions obligatoires (art. L.121-4)
Délai de carence	Aucun délai imposé entre la fin du CDD saisonnier et le début du CDI
Obligation légale de transformer	Inexistante — même après plusieurs saisons successives avec activité strictement saisonnière
Clause de reconduction + plus de 2 saisons	Transformation automatique en relation à durée globale indéterminée (art. L.122-5 par. 2)

Modalités pratiques

La procédure de transformation doit être formalisée avant ou immédiatement après la fin du CDD saisonnier pour éviter une requalification automatique non maîtrisée.

Étape	Contenu requis
Évaluation des besoins	Vérifier que le poste justifie un emploi permanent au-delà de la saison
Identification du candidat	Salarié performant identifié en cours de saison
Négociation	Conditions du CDI : fonction, rémunération, horaires, lieu de travail
Rédaction du contrat CDI	Toutes les mentions obligatoires (art. L.121-4) + date de prise d'effet précise
Signature	Avant l'échéance du CDD ou immédiatement après
Ancienneté	Conservée depuis le début du CDD en cas de continuité (art. L.122-8) — pas de nouvelle période d'essai dans ce cas
Archivage	Conserver les deux contrats et documenter la continuité de la relation

Pratiques et recommandations

Anticiper dès la mi-saison : identifier les salariés performants dont les compétences pourraient être utiles toute l'année. **Préparer** la justification économique en documentant les besoins permanents qui motivent la création d'un poste en CDI. **Former** les managers à distinguer les besoins permanents des besoins purement saisonniers. **Créer**

des modèles de contrats CDI adaptés au secteur d'activité. **Documenter** les évaluations, les échanges et la décision de transformation. **Informer** les autres salariés saisonniers des critères de sélection pour maintenir un climat social sain.

La transformation représente une opportunité de **fidélisation des talents**, de réduction des coûts de recrutement récurrents et de garantie de continuité avec du personnel déjà formé. Veiller à gérer les congés acquis pendant le CDD et à respecter les mentions obligatoires du nouveau contrat CDI.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. <u>L.121-1</u>	Principe du CDI comme forme normale de la relation de travail
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires dans tout contrat de travail écrit
Art. <u>L.122-1 par. (2) pt 2</u>	Définition des emplois à caractère saisonnier
Art. <u>L.122-4 par. (2)</u>	Durée maximale des contrats saisonniers : 10 mois sur 12 mois consécutifs
Art. <u>L.122-5 par. (2)</u>	Clause de reconduction : transformation automatique après plus de deux saisons
Art. <u>L.122-6</u>	Transformation automatique en CDI si poursuite de la relation après l'échéance
Art. <u>L.122-8</u>	Conservation de l'ancienneté acquise en cas de poursuite de la relation
Art. <u>L.122-10</u>	Égalité de traitement entre salariés en CDD et en CDI

La transformation d'un CDD saisonnier en CDI doit être **formalisée par écrit avant ou immédiatement après** la fin du contrat saisonnier pour sécuriser juridiquement la relation et maîtriser les conditions contractuelles. Une **approche proactive et anticipée** est essentielle pour éviter une requalification automatique non souhaitée et garder le contrôle sur les termes du nouveau contrat.

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.