

# Le renouvellement d'un CDD implique-t-il une remise à zéro ou une continuité des droits acquis ?

## Réponse courte

Le renouvellement d'un CDD maintient obligatoirement la **continuité des droits acquis**, sans remise à zéro. L'ancienneté se calcule depuis le premier jour du CDD initial, les **congés payés** restent acquis et reportés, et l'égalité de traitement avec les salariés en CDI doit être respectée pour un poste équivalent. Ces droits sont préservés de plein droit, sans qu'une clause contractuelle spécifique soit nécessaire.

Le renouvellement ne génère pas de droits nouveaux spécifiques mais prolonge la relation contractuelle existante dans un cadre légal strict : maximum **2 renouvellements**, durée totale maximale de **24 mois** tous renouvellements compris (sauf exceptions légales), avec formalisation écrite obligatoire avant l'échéance du contrat en cours. Toute violation de ces conditions transforme **automatiquement** le CDD en CDI, avec effet rétroactif sur les droits du salarié.

## Définition

Le **renouvellement de CDD** constitue une **prolongation contractuelle formalisée** qui continue la relation de travail existante sans en créer une nouvelle. Au Luxembourg, cette prolongation est encadrée par l'**article L.122-5 du Code du travail** et se distingue totalement de la reconduction tacite (interdite).

Le renouvellement **préserve et poursuit tous les droits acquis** pendant la période initiale du contrat, sans générer de droits supplémentaires liés au seul fait du renouvellement. La continuité des droits est un principe fondamental : le salarié conserve son ancienneté, ses congés non pris, et bénéficie de l'égalité de traitement avec les salariés permanents. Les règles relatives à la période d'essai et à l'essai dans les CDD courts doivent également être respectées lors du renouvellement.

## Conditions d'exercice

Le renouvellement d'un CDD est encadré par deux séries de règles cumulatives portant sur la continuité des droits et les limites légales impératives.

Dimension	Règle applicable
<b>Ancienneté</b>	Calcul depuis le premier jour du CDD initial, sans interruption
<b>Congés payés</b>	Conservation intégrale des droits acquis non pris, report dans les délais légaux
<b>Égalité de traitement</b>	Mêmes avantages que les CDI sur un poste équivalent (art. <u>L.122-10</u> )
<b>Formation professionnelle</b>	Maintien et cumul des droits à la formation continue
<b>Nombre de renouvellements</b>	Maximum <b>2 renouvellements</b> (3 périodes au total)
<b>Durée totale</b>	Ne peut excéder <b>24 mois</b> tous renouvellements compris (sauf exceptions légales)
<b>Formalisation</b>	Clause écrite obligatoire avant l'échéance — à défaut : présomption de CDI
<b>Motif de recours</b>	Doit être maintenu et justifié à chaque renouvellement

## Modalités pratiques

La procédure de renouvellement suit des étapes séquentielles dont l'ordre et la formalisation sont impératifs.

Étape	Action requise
<b>Vérifier l'éligibilité légale</b>	Contrôler le nombre de renouvellements effectués, la durée totale cumulée, la persistance du motif
<b>Rédiger l'avenant</b>	Mentionner les nouvelles dates, confirmer les conditions maintenues, préciser le numéro du renouvellement
<b>Signature avant échéance</b>	Faire signer par les deux parties avant la fin du contrat en cours — à défaut : présomption de CDI
<b>Mettre à jour les documents RH</b>	Registre du personnel, compteurs de congés, dossier de formation
<b>Calculer les droits en continuité</b>	Ancienneté totale depuis le premier CDD, congés acquis cumulés, droits à formation

Points de vigilance : l'absence d'écrit avant l'échéance entraîne la présomption de CDI ; le dépassement des limites légales entraîne la requalification automatique avec effet rétroactif ; la rupture du principe d'égalité expose à des sanctions de l'ITM.

## Pratiques et recommandations

**Créer** un tableau de bord de suivi des CDD avec alertes automatiques sur les échéances (60 jours avant terme) et les limites légales (durée cumulée, nombre de renouvellements). **Former** les équipes RH sur le calcul de l'ancienneté en continuité et les implications sur l'ensemble des droits sociaux. **Harmoniser** les avantages entre CDD et CDI pour

respecter le principe d'égalité de traitement. **Documenter** les justifications de chaque renouvellement : persistance du besoin temporaire et maintien du motif légal. **Prévoir** des entretiens d'évaluation formels avant chaque renouvellement pour évaluer l'opportunité d'une transformation en CDI. **Inform**er clairement le salarié sur ses droits maintenus et ses perspectives d'évolution.

## Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. <u>L.122-5</u>	Conditions et limites du renouvellement : maximum 2 renouvellements, formalisation écrite obligatoire
Art. <u>L.122-4</u>	Durée maximale totale de 24 mois, tous renouvellements compris
Art. <u>L.122-8</u>	Lorsque la relation contractuelle se poursuit conformément aux art. <u>L.122-5</u> à <u>L.122-7</u> , le salarié conserve l'ancienneté acquise ; le nouveau contrat ne peut prévoir une période d'essai
Art. <u>L.122-10</u>	Égalité de traitement entre salariés en CDD et en CDI pour un travail de valeur égale
Art. <u>L.122-6</u>	Transformation automatique en CDI si la relation de travail se poursuit après l'échéance
Art. <u>L.122-1</u>	Motifs légaux de recours au CDD ; exigence de justification à chaque renouvellement

Le non-respect des conditions de renouvellement entraîne une **requalification automatique en CDI** avec toutes les conséquences financières (rappels de salaire, indemnités) et juridiques associées. La **traçabilité documentaire** et le **respect scrupuleux des délais** sont cruciaux pour éviter les contentieux devant le tribunal du travail et les sanctions administratives de l'**ITM**. Les employeurs doivent être particulièrement vigilants sur le maintien effectif du motif de recours au CDD lors de chaque renouvellement, car la simple formalisation ne suffit pas si le besoin temporaire a disparu.

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.