Quelles sont les règles de succession des CDD sans période de carence au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la succession de CDD sans période de carence n'est possible que pour des **motifs légaux spécifiques** expressément énumérés à l'article L.122-1 du Code du travail : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers ou tâche occasionnelle. Ces contrats doivent respecter une durée totale maximale de **24 mois** et un nombre de **deux renouvellements** au plus par CDD initial.

L'article L.122-7 impose par ailleurs un **délai de carence** égal au tiers de la durée du contrat terminé avant de pouvoir conclure un nouveau CDD sur le même poste avec un autre salarié. Ce délai ne s'applique pas dans certains cas légaux (nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, etc.). Tout contournement de ces règles entraîne la **requalification automatique** en CDI, avec toutes les conséquences sur les droits du salarié et les obligations de l'employeur.

Définition

La **succession de CDD** désigne l'enchaînement de plusieurs contrats à durée déterminée entre le même employeur et le même salarié, sans interruption entre les contrats. Cette pratique est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois pour protéger les salariés contre la **précarisation** de l'emploi. Le non-respect des règles de succession entraîne une requalification en CDI, le salarié bénéficiant alors du régime du contrat à durée indéterminée.

Conditions d’exercice

La succession de CDD sans carence est soumise à des conditions cumulatives portant sur le motif et les limites de durée imposées par la loi.

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

Condition	Règle applicable
Motif légal de recours	L'un des cas de l'art. L.122-1 : remplacement, saisonnier, accroissement temporaire d'activité, tâche occasionnelle
Durée totale maximale	24 mois renouvellements inclus (art. L.122-4)
Nombre de renouvellements	Maximum 2 renouvellements par CDD initial (art. L.122-5)
Mention du motif	Explicite dans chaque contrat et chaque avenant de renouvellement
Délai de carence	Imposé entre deux CDD successifs sur le même poste (art. L.122-7), sauf exceptions légales

Modalités pratiques

Chaque contrat de la succession doit être géré comme un acte autonome soumis aux mêmes exigences formelles que le contrat initial.

Obligation	Contenu requis
Contrat écrit	Requis pour chaque CDD, signé avant l'entrée en service
Motif légal explicite	Mentionner précisément le cas de recours (ex. nom du salarié remplacé)
Durée ou terme	Date précise de fin ou durée minimale si terme imprécis
Justificatifs conservés	Documents attestant le motif (certificat médical, bon de commande, etc.)
Suivi des durées	Compteur des durées cumulées et des renouvellements pour le même salarié et le même poste
Égalité de traitement	Mêmes conditions que les CDI pour un poste équivalent (art. L.122-10)

Pratiques et recommandations

Documenter précisément chaque motif de recours dès la signature du contrat. **Mettre en place** un système d'alerte sur les durées maximales et le nombre de renouvellements. **Vérifier** la persistance du motif légal avant chaque renouvellement — un motif disparu invalide le renouvellement. En cas de doute sur la légitimité du motif, **prévoir** un délai de carence (un tiers de la durée du contrat terminé) pour sécuriser la succession. **Privilégier** la transformation en CDI dès que le besoin devient permanent.

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

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. L.122-1	Motifs limitatifs de recours au CDD
Art. L.122-2	Conditions de forme : écrit, mentions obligatoires
Art. L.122-4	Durée maximale totale : 24 mois renouvellements compris
Art. L.122-5	Maximum 2 renouvellements ; formalisation écrite obligatoire
Art. L.122-7	Délai de carence entre deux CDD successifs sur le même poste (tiers de la durée du contrat terminé)
Art. L.122-9	Requalification automatique en CDI en cas de violation
Art. L.122-10	Égalité de traitement CDD/CDI

La requalification en CDI est **automatique et rétroactive** en cas de non-respect des conditions légales. L'employeur s'expose à des rappels de salaire et à l'application du régime du CDI. Un contrôle rigoureux des successions de CDD est indispensable.

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.