Un CDD peut-il être transformé en CDI par tacite reconduction ?

Réponse courte

Oui, selon l'article L.122-8 du Code du travail luxembourgeois, lorsqu'un salarié continue à travailler après l'échéance de son CDD avec l'accord même tacite de l'employeur, son contrat est **automatiquement transformé en CDI**. Cette **requalification** est immédiate et s'opère sans formalité particulière, avec maintien de l'**ancienneté acquise** depuis le début du CDD initial.

La requalification intervient également lorsque les limites légales de renouvellement sont dépassées : le CDD ne peut être renouvelé que deux fois maximum sur une durée totale de **24 mois** (article L.122-4). L'employeur qui laisse le salarié travailler après l'échéance, même quelques heures, s'expose à cette requalification de plein droit, sans possibilité d'y déroger par accord contractuel. Il est donc impératif de gérer rigoureusement les échéances et de cesser effectivement la relation de travail à la date prévue ou de formaliser par écrit tout nouveau contrat avant l'expiration du précédent.

Définition

La **tacite reconduction** désigne la continuation automatique d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) lorsque la relation de travail se poursuit après la date d'échéance initialement prévue. Ce mécanisme est distinct de la requalification en CDI pour vice de forme et de la requalification automatique pour dépassement des limites légales.

Le **CDD** est un contrat dont le terme est fixé avec précision dès sa conclusion, soit par une date précise, soit par la survenance d'un événement déterminé (article L.122-1).

Conditions d’exercice

La transformation automatique en CDI intervient dans des cas précis encadrés par le Code du travail luxembourgeois.

Cas de requalification	Fondement légal
Poursuite du travail après l'échéance avec accord même tacite de l'employeur	Art. L.122-8
Dépassement des limites légales de renouvellement du CDD (maximum 2 renouvellements sur 24 mois)	Art. L.122-4
Égalité de traitement entre salariés en CDD et en CDI à garantir	Art. L.122-10

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

Modalités pratiques

Pour éviter une requalification non souhaitée, l'employeur doit respecter les étapes suivantes en fin de CDD.

Action	Délai / Modalité
Notification formelle de fin de CDD	Par écrit, au minimum 2 semaines avant le terme
Cessation effective du travail	À la date d'échéance prévue sans exception
Certificat de travail	Sur demande du salarié (art. L.125-6)
Remise des documents de fin de contrat	À l'échéance du contrat
Désactivation des accès professionnels	Dès le dernier jour (locaux, informatique)

Pratiques et recommandations

Une gestion rigoureuse des fins de CDD nécessite de **mettre en place un système d'alerte RH** sur les échéances des CDD afin d'anticiper les décisions. Il convient de **documenter toutes les étapes** de fin de contrat et d'organiser un entretien formel de fin de contrat.

Il est impératif de **conserver les preuves écrites** des notifications et communications, d'effectuer un inventaire du matériel professionnel à restituer et de réaliser un état des lieux des droits d'accès à supprimer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 Code du travail	Le CDI comme forme normale du contrat de travail
Art. L.122-1 Code du travail	Définition et conditions du CDD
Art. L.122-2 Code du travail	Exigence de forme écrite et mentions obligatoires
Art. L.122-4 Code du travail	Limitation des renouvellements de CDD
Art. L.122-8 Code du travail	Transformation automatique en CDI par tacite reconduction
Art. L.122-10 Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Art. L.125-6 Code du travail	Obligation de délivrance du certificat de travail

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

La transformation en CDI étant d'ordre public, elle s'impose aux parties sans possibilité d'y déroger par accord contractuel. Les tribunaux luxembourgeois sont particulièrement vigilants sur le respect de ces dispositions protectrices du salarié.

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.