Quels sont les délais à respecter pour le renouvellement d'un CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

Le renouvellement d'un CDD doit être formalisé par écrit et signé **avant l'échéance du contrat initial**. La durée maximale totale, renouvellements inclus, ne peut excéder **24 mois** avec un maximum de **2 renouvellements** possibles. Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme sans renouvellement valable, le contrat devient automatiquement un CDI (art. L.122-6).

Tout renouvellement ne respectant pas les conditions légales entraîne la **requalification automatique en CDI**, avec toutes les conséquences juridiques et financières qui en découlent : ancienneté reconnue dès le début du CDD initial, droit au préavis en cas de licenciement ultérieur, et impossibilité de mettre fin à la relation sans procédure de licenciement. Le contrat initial doit expressément prévoir la possibilité de renouvellement ; à défaut, tout avenant doit être rédigé et signé par les deux parties avant l'expiration du terme. Le **motif temporaire** ayant justifié le CDD doit également persister au moment du renouvellement.

Définition

Le **renouvellement d'un CDD** est l'acte juridique par lequel l'employeur et le salarié conviennent de prolonger leur relation de travail au-delà du terme initialement prévu, tout en conservant la nature déterminée du contrat. Cette prolongation doit respecter les conditions strictes fixées par le Code du travail luxembourgeois, notamment le délai de carence entre CDD successifs et les règles de succession de CDD.

Conditions d’exercice

Le renouvellement d'un CDD est soumis à des conditions cumulatives encadrées par le Code du travail.

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

Condition	Exigence
Prévision contractuelle	Le contrat initial doit expressément prévoir la possibilité de renouvellement
Nombre maximal	2 renouvellements autorisés pour le même poste
Durée totale	24 mois maximum, renouvellements inclus
Succession de CDD	Un nouveau CDD sur le même poste n'est possible qu'après expiration d'un délai égal au tiers de la durée du contrat terminé (art. L.122-7), sauf exceptions légales
Égalité de traitement	Respect obligatoire de l'égalité de traitement avec les salariés en CDI

Modalités pratiques

Le renouvellement doit respecter des modalités formelles strictes pour être juridiquement valable.

Modalité	Exigence
Forme	Formalisation écrite obligatoire (avenant ou nouveau contrat)
Délai de signature	Signature impérative **avant** l'échéance du contrat initial
Contenu	Précision des nouvelles dates de début et de fin
Conservation	Documents relatifs au renouvellement à conserver
Traçabilité	Documentation des décisions et communications

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**anticiper le renouvellement** plusieurs semaines avant l'échéance afin de laisser le temps nécessaire à la formalisation écrite. La **persistance du motif** de recours au CDD doit être vérifiée avant tout renouvellement, et la justification documentée.

Il convient de **maintenir l'égalité de traitement** avec les salariés en CDI et de consulter les représentants du personnel si les accords collectifs applicables le requièrent.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-4 Code du travail	Forme écrite et mentions obligatoires du CDD
Art. L.122-5 Code du travail	Conditions et nombre de renouvellements autorisés
Art. L.122-6 Code du travail	Requalification automatique en CDI si la relation se poursuit après l'échéance du terme
Art. L.122-7 Code du travail	Délai de carence entre deux CDD successifs sur le même poste (tiers de la durée du contrat terminé)
Art. L.121-4 Code du travail	Égalité de traitement

Attention : tout renouvellement effectué après l'échéance du contrat initial ou ne respectant pas les conditions légales entraîne la **requalification automatique en CDI**, avec toutes les conséquences juridiques et financières associées.

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.