

Quels sont les critères légaux pour refuser une conversion CDD en CDI ?

Réponse courte

Le refus de conversion d'un CDD en CDI au Luxembourg n'est légal que si le **motif temporaire du CDD subsiste** ou si la mission pour laquelle le CDD a été conclu arrive à son terme. Le poste ne doit pas répondre à un **besoin structurel et permanent** de l'entreprise ; si tel est le cas, le refus expose l'employeur à une requalification judiciaire du contrat en CDI.

Le refus ne peut en aucun cas être fondé sur des motifs **discriminatoires** (origine, sexe, âge, orientation sexuelle, état de santé, appartenance syndicale, etc.) et doit respecter l'**égalité de traitement** entre salariés (articles [L.241-1](#) et suivants). En cas de demande écrite du salarié, l'employeur doit **motiver précisément** son refus par écrit, en lien direct avec la nature temporaire de l'emploi ou la cessation du besoin ayant justifié le CDD. L'absence de justification objective et vérifiable expose l'employeur à un risque élevé de **requalification** du contrat en CDI avec toutes les conséquences en termes d'ancienneté, de droits acquis et de protection contre le licenciement.

Définition

La **conversion d'un CDD en CDI** correspond au passage d'une relation de travail temporaire à une relation de travail permanente. Au Luxembourg, cette conversion peut être sollicitée par le salarié ou proposée par l'employeur. Le refus doit s'appuyer sur des critères strictement encadrés par le Code du travail pour éviter tout risque de requalification automatique.

Le refus ne peut être arbitraire et doit respecter les principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination**. Toute décision doit être objectivement justifiée et conforme aux exigences légales en vigueur. Les règles relatives à la [période d'essai](#) et à l'[essai dans les CDD courts](#) sont également à prendre en compte lors de l'évaluation.

Conditions d'exercice

La licéité du refus de conversion est conditionnée par la persistance du caractère temporaire du poste.

Motif de refus	Licéité
Motif temporaire subsistant	Licite — le besoin ayant justifié le CDD demeure (remplacement, surcroît d'activité, tâche précise)
Mission arrivant à son terme	Licite — la tâche pour laquelle le CDD a été conclu est terminée
Poste répondant à un besoin structurel permanent	Illicite — expose à la requalification judiciaire en CDI
Motif discriminatoire (origine, sexe, âge, état de santé, appartenance syndicale, etc.)	Interdit — violation des art. <u>L.241-1</u> et suivants
Traitement différencié injustifié	Interdit — violation du principe d'égalité de traitement

Modalités pratiques

Le traitement d'une demande de conversion requiert un processus formalisé pour sécuriser la position de l'employeur.

Étape	Exigence
Demande écrite du salarié	L'employeur doit répondre dans un délai raisonnable en exposant les motifs précis du refus
Motivation du refus	En lien direct avec la nature temporaire de l'emploi ou la cessation du besoin ayant justifié le CDD
Traçabilité	Conservation écrite de la demande et de la réponse pour prévenir tout contentieux
Charge de la preuve	La réalité du motif temporaire incombe à l'employeur en cas de litige devant le tribunal du travail

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de **vérifier systématiquement la conformité du motif** de recours au CDD avant de refuser une conversion en CDI. L'employeur doit s'assurer que le poste ne répond pas à un besoin permanent et que la mission confiée au salarié est effectivement temporaire.

La **rédaction du contrat initial** et la documentation des circonstances ayant motivé le recours au CDD sont essentielles pour sécuriser la position de l'employeur. En cas de refus, il est recommandé de **formaliser la décision par écrit**, en s'appuyant sur des éléments factuels et vérifiables. Une vigilance particulière doit être portée à l'absence de toute discrimination ou de traitement différencié injustifié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 à L.122-8 Code du travail	Règles relatives au CDD — cas de recours autorisés, forme, durée
Art. L.122-7 Code du travail	Requalification en CDI — sanction du non-respect des conditions légales
Art. L.241-1 et suivants Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement — critères prohibés
Loi du 24 mai 1989	Relative au contrat de travail, modifiée
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	Critères d'appréciation de la requalification des CDD en CDI

L'absence de justification objective et vérifiable du refus de conversion expose l'employeur à un risque élevé de requalification du CDD en CDI, avec toutes les conséquences afférentes en matière de droits du salarié et de sanctions potentielles. Il est impératif de documenter chaque étape et de garantir l'égalité de traitement.

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.