

Est-il possible de renouveler un CDD plus de deux fois si le poste change ?

Réponse courte

Il n'est pas possible de renouveler un CDD plus de deux fois pour le même poste, conformément à l'article [L.122-5](#) du Code du travail. Toutefois, si le poste change effectivement (nature, missions, responsabilités), un nouvel emploi peut justifier la conclusion d'un nouveau CDD distinct, à condition que chaque contrat réponde à un **besoin temporaire réel** et soit dûment justifié.

La succession de CDD avec le même salarié, même sur des postes différents, reste strictement encadrée pour éviter tout abus. L'employeur doit démontrer la réalité du changement de poste et du besoin temporaire, sous peine de **requalification en CDI** si la législation est contournée. L'Inspection du travail et des mines peut contrôler la légitimité de chaque nouveau contrat, et la **charge de la preuve** incombe à l'employeur.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise afin de répondre à un besoin temporaire de l'employeur. Au Luxembourg, le CDD est strictement encadré pour éviter l'abus de contrats précaires et garantir la protection des salariés. Le CDD ne doit pas avoir pour objet ou effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Si le besoin devient permanent, l'employeur doit envisager la transformation en CDI, le salarié bénéficiant alors du régime du contrat à durée indéterminée.

Conditions d'exercice

Le CDD peut être renouvelé au maximum **deux fois** avec le même salarié pour le même poste, conformément à l'article [L.122-5](#) du Code du travail. La durée totale de la relation contractuelle, renouvellements compris, ne peut excéder **24 mois**, sauf exceptions prévues par la loi (article [L.122-4](#), paragraphe 3).

En cas de changement effectif de poste, un nouvel emploi, distinct par sa nature, ses missions et ses responsabilités, peut justifier la conclusion d'un nouveau CDD. Toutefois, la succession de CDD avec le même salarié, même sur des postes différents, reste soumise à l'interdiction de recours abusif au CDD (article [L.122-1](#)). L'employeur doit démontrer que chaque contrat répond à un besoin temporaire réel et distinct, sans intention de contourner la législation.

Modalités pratiques

Chaque renouvellement et chaque nouveau CDD doivent respecter des formalités précises pour garantir leur validité.

Situation	Action requise
Renouvellement	Avenant écrit signé avant l'échéance du contrat initial, précisant durée et conditions (art. L.122-5)
Changement de poste	Nouveau CDD distinct avec description précise des nouvelles fonctions et justification objective du besoin temporaire
Contrôle ITM	Traçabilité complète des motifs, postes et justificatifs pour chaque CDD successif

En cas de doute sur la nature temporaire du besoin ou sur la réalité du changement de poste, le contrat peut être requalifié en CDI.

Pratiques et recommandations

Documenter précisément la nature de chaque poste, les missions confiées et la justification du recours au CDD.

Limiter le recours à la succession de CDD avec le même salarié, même sur des postes différents, afin d'éviter tout risque de requalification. **Privilégier** le CDI dès lors que le besoin devient permanent ou récurrent. **Assurer** l'égalité de traitement entre les salariés en CDD et CDI, notamment en matière de rémunération et de formation. **Mettre en place** un suivi RH pour chaque succession de CDD afin de garantir la conformité légale.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. L.122-1	Définition et conditions générales du CDD, interdiction de pourvoir durablement un emploi permanent
Art. L.122-3	Forme écrite et mentions obligatoires du CDD
Art. L.122-4	Durée totale maximale (24 mois), renouvellements compris
Art. L.122-5	Limitation du nombre de renouvellements (maximum deux) et conditions de renouvellement
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI
Jurisprudence	Jurisprudence de la Cour supérieure de justice sur la requalification des CDD en CDI en cas d'abus
Contrôle ITM	Inspection du travail et des mines — contrôle de la réalité du besoin temporaire et de la légitimité du recours au CDD

Un changement de poste ne permet pas de contourner la limitation du nombre de renouvellements de CDD. L'employeur doit justifier objectivement chaque nouveau contrat et s'assurer que le recours au CDD ne vise pas à occuper durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. La traçabilité et la justification écrite sont essentielles pour éviter tout risque de requalification.

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.