

Quels sont les droits d'un salarié après 24 mois consécutifs en CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

Après **24 mois** consécutifs en CDD auprès du même employeur, le contrat est automatiquement requalifié en CDI par l'effet de l'article L.122-4 du Code du travail luxembourgeois. Le salarié bénéficie alors de tous les droits attachés au CDI : **protection contre le licenciement**, préavis légal, indemnités de départ et **reconnaissance de l'ancienneté** depuis le premier CDD.

Cette requalification est d'**ordre public** et s'opère de plein droit en application de l'article L.122-9, sans formalité particulière à accomplir par le salarié. Le non-respect expose l'employeur à des **sanctions administratives** et à des dommages-intérêts sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Aucun accord entre les parties ne peut déroger à ce principe d'ordre public.

Définition

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail dont le terme est fixé dès sa conclusion, soit par une date précise, soit par la survenance d'un événement déterminé. La loi luxembourgeoise limite strictement sa durée totale à **24 mois**, renouvellements inclus, pour protéger les salariés contre la précarité.

La requalification en CDI est une protection légale automatique qui s'opère de plein droit dès que la durée maximale est atteinte, transformant définitivement la relation de travail en contrat à durée indéterminée. Tout manquement aux conditions du CDD peut entraîner une requalification pour vice de forme et exposer l'employeur à des sanctions.

Conditions d'exercice

Pour déclencher la requalification automatique en CDI, les conditions suivantes doivent être réunies :

Condition	Détail
Durée	Cumul de 24 mois de CDD auprès du même employeur
Continuité	Absence d'interruption supérieure à 3 mois entre les contrats
Poste	Même poste ou fonctions similaires
Absence d'exception	Aucun motif légal d'exception prévu à l'article <u>L.122-4</u> , paragraphe 3

La requalification s'applique même en cas de CDD successifs, dès lors que leur durée cumulée atteint 24 mois.

Modalités pratiques

La requalification en CDI intervient automatiquement, sans formalité particulière à accomplir par le salarié.
L'employeur doit :

Obligation	Action
Mise à jour contractuelle	Formaliser la nouvelle nature de la relation de travail
Rémunération	Maintenir la rémunération et les avantages acquis
Ancienneté	Reconnaître l'ancienneté depuis le premier jour du premier CDD
Rupture	Appliquer les procédures de rupture propres au CDI en cas de cessation

Pratiques et recommandations

Mettre en place un suivi rigoureux des durées de CDD pour anticiper les requalifications automatiques. **Éviter** les contentieux liés aux dépassements non maîtrisés en documentant les motifs légaux de recours au CDD. **Garantir** l'égalité de traitement avec les salariés en CDI à chaque étape. **Assurer** la traçabilité des décisions et leur encadrement humain.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. L.122-1	Définition et conditions du CDD
Art. L.122-4	Durée maximale de 24 mois, renouvellements compris
Art. L.122-5	Limitation du nombre de renouvellements (maximum deux)
Art. L.122-9	Requalification automatique en CDI en cas de violation des dispositions
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI
Art. L.124-1 et suivants	Protection contre le licenciement

La requalification en CDI est d'ordre public : aucun accord entre les parties ne peut y déroger. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives et à des dommages-intérêts, sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

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.