

Un CDD se transforme-t-il automatiquement en CDI à son terme au Luxembourg ?

Réponse courte

Un CDD n'est **pas automatiquement transformé en CDI à son terme** au Luxembourg. À l'échéance prévue, le CDD prend fin de plein droit, sans formalité particulière, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.

Cependant, si le salarié continue à travailler après la date d'expiration du CDD sans qu'un nouveau contrat écrit ne soit établi, ou si les conditions légales du CDD (durée maximale, nombre de renouvellements, motif de recours) ne sont pas respectées, la relation de travail est alors **requalifiée automatiquement en CDI** conformément à l'article L.122-5 du Code du travail.

Il est donc impératif que l'employeur veille à ce qu'aucune prestation de travail ne soit effectuée après le terme du CDD, sauf **volonté expresse** de conclure un CDI. Toute poursuite de la relation de travail, même brève, peut être interprétée comme une tacite reconduction sous la forme d'un CDI.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, fixée dès la signature ou déterminable par référence à un événement futur certain. Il se distingue du **contrat à durée indéterminée (CDI)**, qui n'a pas de limitation de durée et constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Luxembourg.

Le CDD est strictement encadré afin de protéger le salarié contre la **précarité** et d'éviter le contournement des règles du CDI. Son usage est limité à des cas précis et il ne peut avoir pour objet ou effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les modalités de rupture anticipée et les conséquences d'une rupture abusive sont distinctes de la fin naturelle du contrat.

Conditions d'exercice

Le recours au CDD est autorisé uniquement dans les cas énumérés par l'article L.122-1 du Code du travail. Les conditions légales à respecter pour éviter la requalification sont les suivantes.

Condition	Règle applicable
Motifs de recours	Remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers (art. L.122-1)
Durée maximale	24 mois renouvellements compris, sauf exceptions légales
Nombre de renouvellements	Maximum 2 renouvellements autorisés, sauf dérogations légales
Égalité de traitement	Mêmes droits en matière de rémunération, formation et conditions de travail qu'un CDI (art. L.122-7)

Modalités pratiques

À l'échéance du terme, le CDD prend fin automatiquement, sans formalité particulière, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire. Les règles pratiques sont les suivantes.

Situation	Conséquence juridique
Terme normal du CDD	Fin de plein droit, sans formalité ; aucune conversion automatique en CDI
Poursuite du travail après terme sans nouveau contrat	Requalification automatique en CDI (art. L.122-5)
Dépassement de la durée maximale (24 mois)	Requalification automatique en CDI
Dépassement du nombre de renouvellements autorisés	Requalification automatique en CDI
Non-respect du motif légal de recours	Requalification automatique en CDI

L'employeur doit assurer la **traçabilité des contrats** et veiller à l'encadrement humain de la gestion des fins de CDD, notamment en informant le salarié de la date de fin et en évitant toute prestation de travail au-delà du terme.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **notifier par écrit** au salarié la date de fin du CDD, même si la loi ne l'impose pas expressément, afin d'éviter toute ambiguïté sur la cessation de la relation de travail.

Les employeurs doivent **s'assurer qu'aucune prestation de travail** n'est effectuée après le terme du CDD, sauf volonté expresse de conclure un CDI. Toute poursuite de la relation de travail, même brève, peut être interprétée comme une tacite reconduction sous la forme d'un CDI.

Il est conseillé de **vérifier systématiquement** le respect des motifs de recours, des durées maximales et du nombre de renouvellements autorisés, et de documenter chaque étape pour garantir la conformité et la traçabilité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Cas de recours au CDD
Art. <u>L.122-2</u> du Code du travail	Forme et mentions obligatoires du CDD
Art. <u>L.122-3</u> du Code du travail	Durée et renouvellement du CDD
Art. <u>L.122-5</u> du Code du travail	Requalification en CDI en cas de poursuite de la relation de travail ou de non-respect des conditions
Art. <u>L.122-7</u> du Code du travail	Égalité de traitement entre CDD et CDI
Art. <u>L.122-8</u> du Code du travail	Dispositions diverses relatives au CDD

L'absence de conversion automatique d'un CDD en CDI à son terme ne dispense pas l'employeur de respecter scrupuleusement les conditions légales du CDD. Toute irrégularité ou poursuite de la relation de travail au-delà du terme expose à une requalification automatique en CDI, avec des conséquences juridiques et financières importantes.

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.