

Le salarié peut-il obtenir une compensation salariale après la requalification d'un CDD abusif en CDI au Luxembourg ?

Réponse courte

Lorsqu'un **CDD est requalifié en CDI** au Luxembourg, la transformation est automatique dès constatation du non-respect des conditions légales. Le salarié peut demander une **compensation financière uniquement s'il prouve un préjudice concret**, comme une différence de traitement salarial ou la perte d'avantages par rapport aux salariés en CDI.

La simple requalification ne donne pas automatiquement droit à un supplément salarial. C'est le **tribunal du travail** qui évalue souverainement l'existence et le montant du préjudice selon les principes du droit commun de la responsabilité civile. Le salarié doit agir dans les **3 mois suivant la fin du contrat** ou sa motivation pour contester (délai de forclusion strict prévu à l'article [L.124-11](#)).

L'indemnisation peut couvrir les différences de rémunération entre CDD et CDI, les avantages contractuels non perçus (primes, 13e mois) et les dommages et intérêts pour **préjudice moral**. La charge de la preuve incombe au salarié, qui doit démontrer l'existence d'un dommage concret en relation causale directe avec le recours abusif au CDD.

Définition

Le **CDD abusif** est un contrat à durée déterminée qui ne respecte pas les conditions strictes fixées par l'article [L.122-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Il peut s'agir de l'absence de tâche précise et non durable, du dépassement de la durée maximale de 24 mois (renouvellements inclus), ou de l'utilisation inappropriée pour pourvoir durablement à un emploi permanent. Les règles de renouvellement conditionnent également la validité du contrat.

Selon l'article [L.122-9](#), tout contrat conclu en violation des dispositions des articles [L.122-1](#), [L.122-3](#), [L.122-4](#), [L.122-5](#) et [L.122-7](#) est **réputé à durée indéterminée**. Cette requalification opère rétroactivement depuis le premier jour du contrat initial et constitue la seule sanction légale prévue par le Code du travail.

Conditions d'exercice

Pour obtenir une compensation financière suite à la requalification d'un CDD en CDI, le salarié doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes.

Condition	Détail
Saisine du tribunal du travail	Dans les 3 mois suivant la notification du licenciement ou de sa motivation (art. L.124-11)
Démonstration du caractère abusif du CDD	Selon les critères de l'article L.122-1
Preuve d'un préjudice financier concret	Différence de traitement salarial, perte d'avantages sociaux, préjudice matériel ou moral
Justification du montant réclamé	Éléments probants : bulletins de paie comparatifs, avantages contractuels des CDI
Lien de causalité	Entre la requalification et le préjudice subi

La requalification peut être invoquée par le salarié uniquement, pas par l'employeur.

Modalités pratiques

La procédure judiciaire se déroule en deux phases successives récapitulées ci-dessous.

Phase	Contenu
Phase 1 — Action en requalification	Dépôt d'une requête motivée auprès du tribunal du travail ; production des pièces justificatives (contrats, avenants, correspondances) ; démonstration du non-respect des conditions légales du CDD
Phase 2 — Demande d'indemnisation	Évaluation du préjudice matériel (perte de salaire, avantages non perçus) ; évaluation du préjudice moral ; fixation souveraine du montant par le tribunal (art. L.124-12)
Versements possibles	Différences de rémunération entre CDD et CDI ; avantages non perçus (primes, 13e mois, véhicule) ; dommages et intérêts pour préjudice moral
Charge de la preuve	Incombe au salarié : démontrer l'existence d'une différence de traitement injustifiée

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs, il est indispensable de **documenter rigoureusement** les motifs de recours au CDD et la nature précise de la tâche temporaire, et d'**assurer l'égalité de traitement** entre salariés en CDD et en CDI occupant des fonctions similaires (rémunération, avantages sociaux). Le recours aux CDD doit être limité aux cas strictement prévus par la loi, et les preuves de conformité doivent être conservées pendant au moins 3 ans après la fin du contrat.

Il est également essentiel d'**éviter les successions de CDD** susceptibles d'être requalifiées (respect du délai de carence d'un tiers de la durée) et de former les équipes RH sur les critères légaux du CDD. Pour les salariés, il convient de **conserver tous les documents** relatifs au contrat et d'agir rapidement, le délai de 3 mois pour contester étant un délai de forclusion strict.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Conditions de recours au CDD (tâche précise et non durable)
Art. <u>L.122-3</u> du Code du travail	Durée et terme du CDD
Art. <u>L.122-4</u> du Code du travail	Durée maximale de 24 mois (sauf exceptions)
Art. <u>L.122-5</u> du Code du travail	Renouvellement du CDD (maximum 2 fois)
Art. <u>L.122-7</u> du Code du travail	Succession de contrats et délai de carence
Art. <u>L.122-9</u> du Code du travail	Sanction de la violation = requalification en CDI
Art. <u>L.122-10</u> du Code du travail	Égalité de traitement entre CDD et CDI
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Délai de contestation de 3 mois (licenciement CDI)
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Indemnisation du préjudice en cas de licenciement abusif
Art. <u>L.131-2</u> du Code du travail	Obligation de conservation des documents

La requalification d'un CDD en CDI n'ouvre **pas automatiquement** droit à un supplément salarial ou à des dommages et intérêts. Les tribunaux luxembourgeois appliquent strictement le principe selon lequel seul le **préjudice en relation causale directe** avec la violation du Code du travail peut être indemnisé, sur la base des éléments de preuve apportés par le salarié.

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.