

# Comment gérer les périodes interstitielles entre deux CDD pour éviter un risque de continuité d'emploi ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, à l'expiration d'un **CDD**, l'employeur doit respecter un **délai de carence** égal à **un tiers de la durée totale** du contrat (renouvellements compris) avant de recourir au même salarié ou à un autre pour pourvoir le même poste. Par exemple, un CDD de 18 mois impose 6 mois d'attente. Le délai s'applique également en cas de recours à un contrat intérimaire sur le même poste.

Le non-respect expose à une **requalification automatique en CDI** avec effets rétroactifs. La loi prévoit **sept exceptions** : nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrats saisonniers, emplois d'usage, rupture anticipée par le salarié, refus de renouvellement par le salarié, et certains cas spécifiques de CDD (art. [L.122-7](#)). La maîtrise de ces règles est essentielle pour prévenir tout **contentieux devant le tribunal du travail**.

## Définition

La **période interstitielle** ou **délai de carence** est la période minimale obligatoire qui doit séparer deux contrats à durée déterminée conclus pour pourvoir un même poste de travail. Les mentions obligatoires du CDD et les conditions de requalification en CDI encadrent cette obligation. Cette règle, établie par l'**article L.122-7 du Code du travail luxembourgeois**, constitue un garde-fou légal contre l'utilisation détournée des CDD pour des besoins permanents.

Le délai se calcule automatiquement en fonction de la durée du contrat précédent et s'impose tant pour la réembauche du même salarié que pour l'engagement d'un nouveau salarié sur le poste concerné. Cette disposition s'inscrit dans le principe fondamental du droit luxembourgeois selon lequel le **CDI est la forme normale de contrat** et le CDD une exception réservée à des besoins temporaires clairement identifiés.

La période interstitielle permet de vérifier la nature réellement temporaire du besoin et d'empêcher qu'un même poste soit occupé de manière continue par une succession de CDD, ce qui caractériserait un emploi permanent devant être pourvu en CDI.

## Conditions d'exercice

Le délai de carence s'applique systématiquement à l'expiration de tout CDD, pour le même poste de travail, qu'il s'agisse du même salarié ou d'un autre, y compris via contrat intérimaire.

Condition	Règle applicable
<b>Calcul du délai</b>	Un tiers (1/3) de la durée totale du CDD, renouvellements compris — exemple : CDD de 18 mois = 6 mois de carence
<b>Champ d'application</b>	Même poste (critère fonctionnel), même salarié ou nouveau salarié, CDD ou contrat intérimaire
<b>Exceptions (art. L.122-7)</b>	Nouvelle absence du salarié remplacé ; travaux urgents ; contrats saisonniers ; emplois d'usage ; rupture anticipée par le salarié ; refus de renouvellement par le salarié ; contrats conclus sur la base des numéros 7, 8 et 9 de l'article L.122-1 §2
<b>Contournement interdit</b>	Modifier l'intitulé du poste sans changer les fonctions réelles ne permet pas d'éluder le délai

## Modalités pratiques

Les services RH doivent mettre en place une traçabilité rigoureuse pour chaque CDD : enregistrement de la date de fin exacte, calcul immédiat du délai de carence applicable (durée totale ÷ 3), et documentation du motif de recours pour justifier d'éventuelles exceptions. Avant de conclure un nouveau CDD, le responsable RH vérifie si le poste a fait l'objet d'un CDD récent, calcule la durée totale des contrats précédents et confirme par écrit que le délai est écoulé ou qu'une exception légale s'applique.

Outil	Utilité
<b>Calendrier RH avec alertes</b>	Fins de CDD et fins de délais de carence automatiquement signalées
<b>Base de données postes</b>	Historique complet des CDD par poste pour vérification avant tout nouveau contrat
<b>Check-list de contrôle</b>	Validation obligatoire préalable à toute signature de CDD
<b>Formulaire d'analyse d'exception</b>	Justification écrite de l'exception invoquée au délai de carence

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**analyser la nature du besoin dès l'origine** : si le besoin est récurrent ou prévisible au-delà de 24 mois, le CDI doit être privilégié d'emblée. Les managers doivent être formés aux règles de succession des CDD et aux risques de requalification, et une **politique interne claire** doit encadrer les conditions de recours aux CDD avec contrôles obligatoires.

La **documentation du délai de carence** est essentielle : conserver la preuve de la date de fin du CDD précédent, le calcul du délai, et la date de signature du nouveau CDD. Toute exception au délai doit être justifiée par écrit, avec les preuves de la nature temporaire du besoin (commande exceptionnelle, remplacement documenté, projet limité dans

le temps).

Lorsque les délais de carence deviennent problématiques en raison de besoins récurrents, envisager le recrutement en **CDI**, utiliser le travail **intérimaire** pour des pics ponctuels (soumis aux mêmes règles), ou organiser la **polyvalence interne** pour absorber les variations d'activité.

Des **signaux d'alerte** doivent être surveillés : succession de CDD identiques sur plusieurs années, renouvellements systématiques jusqu'à 24 mois, réembauche immédiate sans respecter le délai, ou changements d'intitulé sans modification réelle des tâches.

En cas de contrôle **ITM**, l'entreprise doit présenter les contrats avec dates précises et motifs, le registre du personnel à jour, la justification des délais respectés ou des exceptions appliquées, ainsi que les documents probants attestant de la nature temporaire des besoins.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. L.122-7</b>	Période de carence égale au tiers de la durée du CDD avant réembauche sur le même poste ; sept exceptions légales
<b>Art. L.122-1</b>	Le CDD ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente
<b>Art. L.122-9</b>	Sanction : requalification automatique en CDI en cas de violation des règles relatives aux CDD
<b>Art. L.122-6</b>	Transformation automatique en CDI si la relation de travail se poursuit après l'échéance
<b>Art. L.122-4</b>	Durée maximale de 24 mois pour les CDD (hors contrats saisonniers)
<b>Art. L.122-3</b>	Obligation de fixer un terme précis dès la conclusion du CDD

Le respect du délai de carence entre CDD est une obligation légale stricte — la jurisprudence confirme que la requalification s'impose automatiquement au juge sans que l'intention frauduleuse de l'employeur ne soit recherchée. Toute ambiguïté sur la nature du besoin ou la récurrence des fonctions doit conduire à privilégier le CDI plutôt qu'à multiplier les CDD successifs.

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.