

# Comment ajuster légalement la durée des contrats temporaires selon les variations d'activité ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la modification de la durée d'un CDD nécessite un avenant écrit, une justification objective liée à l'activité et le respect du plafond de 24 mois incluant deux renouvellements maximum. Tout changement doit intervenir avant l'échéance initiale et être notifié à l'ITM dans les 3 jours ouvrables.

## Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail dont le terme est précisément défini, soit par une date fixe, soit par l'achèvement d'une tâche déterminée. Sa durée peut être modifiée uniquement dans les cas prévus par l'article L.122-4 du Code du travail luxembourgeois, pour répondre à des besoins temporaires et exceptionnels de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

- Le motif de recours au CDD doit correspondre à l'un des cas légaux : remplacement, surcroît d'activité, travail saisonnier, ou projet spécifique
- La modification ne peut excéder la durée maximale de 24 mois, renouvellements inclus
- Deux renouvellements maximum sont autorisés pour un même contrat
- L'avenant doit être signé avant l'expiration du contrat initial
- La modification doit être justifiée par des éléments objectifs et vérifiables

## Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Rédiger un avenant écrit précisant la nouvelle durée et sa justification
- Obtenir la signature du salarié avant l'échéance du contrat initial
- Notifier la modification à l'ITM dans les 3 jours ouvrables
- Mettre à jour le registre unique du personnel
- Conserver tous les documents justificatifs pendant 3 ans

## Pratiques et recommandations

- Anticiper les besoins de modification pour respecter les délais légaux
- Documenter précisément les motifs justifiant le changement de durée
- Maintenir une communication transparente avec le salarié
- Veiller à l'égalité de traitement avec les salariés permanents
- Consulter les délégués du personnel si nécessaire

## Cadre juridique

- Art. [L.122-1](#) : conditions de recours au CDD
- Art. [L.122-4](#) : modalités de modification et renouvellement
- Art. [L.122-5](#) : durée maximale et nombre de renouvellements
- Art. [L.122-7](#) : obligation de forme écrite
- Art. [L.131-2](#) : égalité de traitement
- Art. [L.131-13](#) : notification à l'[ITM](#)
- Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 sur les CDD

Attention : tout non-respect des conditions légales de modification peut entraîner la requalification automatique du CDD en CDI. La charge de la preuve de la légitimité du changement incombe à l'employeur.

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.