Que se passe-t-il en cas de dépassement des durées maximales de CDD dans le secteur SAS ?

Réponse courte

En cas de dépassement des **durées maximales de CDD** dans le secteur régi par la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social), le contrat est **requalifié automatiquement et immédiatement** en CDI conformément à l'article L.122-4 du Code du travail luxembourgeois. Cette requalification s'applique **dès le premier jour** suivant le dépassement, sans nécessité d'action en justice, avec application intégrale des **dispositions conventionnelles SAS 2025-2027**, notamment la grille salariale basée sur la valeur du point indiciaire de 23,98574 €, la **prime exceptionnelle** de 3.670 € versée en juin 2025 et le pécule de vacances de 42 points indiciaires. Tout accord visant à contourner cette requalification est **nul de plein droit**, et l'ancienneté est calculée depuis la date du premier contrat, exposant l'employeur à des rappels de salaire et à un litige devant le tribunal du travail.

Définition

Dans le cadre de la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) 2025-2027, le **dépassement des durées maximales de CDD** se réfère au non-respect des limites légales fixées par le Code du travail luxembourgeois : durée maximale de **24 mois** incluant les renouvellements, avec **maximum 2 renouvellements** possibles.

Ce dépassement entraîne des **conséquences juridiques automatiques** particulièrement importantes dans le secteur SAS en raison de l'application des **dispositions conventionnelles spécifiques**.

Questions fréquentes

Comment prévenir les dépassements de durée de CDD dans le secteur SAS ?

Il est recommandé de mettre en place un système d'alerte RH automatisé, effectuer un audit mensuel des durées de CDD, documenter précisément les dates et motifs, former les managers aux spécificités sectorielles, anticiper les besoins permanents et conserver les justificatifs pendant 5 ans minimum.

La requalification d'un CDD en CDI dans le secteur SAS est-elle rétroactive ?

Oui, la requalification s'applique rétroactivement à la date initiale du premier contrat pour le calcul de l'ancienneté et l'application des droits conventionnels SAS. Le salarié conserve tous les avantages acquis et bénéficie de l'ensemble des dispositions conventionnelles depuis le début de la relation de travail.

Que se passe-t-il si un CDD dépasse 24 mois dans le secteur SAS au Luxembourg ?

En cas de dépassement des 24 mois maximum pour un CDD dans le secteur SAS, il y a requalification automatique et immédiate du contrat en CDI, conformément à l'article L.122-5 du Code du travail. Cette transformation s'applique dès le premier jour suivant le dépassement, sans nécessité d'action en justice.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les obligations de l'employeur lors de la requalification automatique en CDI ?

L'employeur doit établir un avenant ou nouveau contrat en CDI, maintenir la rémunération selon les grilles SAS, appliquer l'ensemble des dispositions conventionnelles, informer les organismes sociaux, mettre à jour le registre du personnel et calculer l'ancienneté depuis le premier CDD.

Conditions d’exercice

La requalification en CDI intervient de plein droit dès lors que l'une des conditions légales suivantes est réunie.

Condition déclenchante	Détail
Dépassement du plafond	Durée totale supérieure à 24 mois renouvellements inclus
Continuation de fait	Poursuite de la relation de travail après l'échéance contractuelle
Application immédiate	Aucune formalité requise ; requalification de plein droit
Ancienneté maintenue	Calcul depuis le premier contrat CDD
Droits rétroactifs	Application de l'ensemble des dispositions CCT SAS depuis le début

Modalités pratiques

La requalification génère des obligations immédiates pour l'employeur qui doivent être traitées sans délai.

Obligation	Détail
Nouveau contrat	Établir un avenant ou un CDI formalisant le nouveau statut
Rémunération	Maintenir et le cas échéant régulariser selon les grilles CCT SAS
Ancienneté	Calculer depuis la date du premier CDD
Organismes sociaux	Informer le CCSS du changement de nature du contrat
Registre du personnel	Mettre à jour avec la nature CDI et la date de début effective
Avantages 2025	Appliquer la prime exceptionnelle et le pécule de vacances si éligible

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système d'alerte RH automatisé signalant les CDD à 18 mois de durée pour anticiper les transformations dans le secteur SAS. **Effectuer** un audit mensuel des durées de CDD sectoriels et documenter précisément les dates et motifs de chaque contrat avec conservation pendant 5 ans minimum. **Former** les managers aux spécificités du secteur SAS et aux conséquences financières de la requalification, notamment l'application rétroactive des droits conventionnels. **Anticiper** les besoins permanents du secteur et prévoir les budgets pour les

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

transformations automatiques liées aux avantages de la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027). **Consulter** un juriste spécialisé en droit social luxembourgeois pour toute situation atypique avant d'engager une relation contractuelle en CDD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-4 Code du travail	Durée maximale des CDD : 24 mois renouvellements compris
Art. L.122-5 Code du travail	Maximum 2 renouvellements ; absence d'écrit = présomption CDI
Art. L.122-7 Code du travail	Délai de carence entre contrats successifs sur même poste
Art. L.122-8 Code du travail	Conservation de l'ancienneté lors du passage en CDI
Art. L.122-9 Code du travail	Tout contrat irrégulier est réputé à durée indéterminée
CCT SAS 2025-2027	Application intégrale des dispositions sectorielles au CDI requalifié

La requalification s'applique **rétroactivement** à la date initiale du premier contrat pour le calcul de l'ancienneté et l'application des **droits conventionnels SAS**, notamment les grilles salariales et les avantages de l'article 27 de la CCT SAS 2025-2027. Tout accord visant à contourner cette requalification est **nul de plein droit**, et l'employeur s'expose à des rappels de salaire ainsi qu'à un litige devant le tribunal du travail. La CCT SAS 2025-2027 a été déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal approuvé en Conseil de gouvernement du 31 janvier 2025, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

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.