Quels sont les recours possibles en cas de non-renouvellement d'un CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

Le non-renouvellement d'un CDD n'ouvre en principe **aucun recours** : le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme (article L.122-12), sans que l'employeur ait à motiver l'absence de renouvellement.

Des recours existent en revanche lorsque le CDD était **irrégulier**. Tout contrat conclu en violation des règles de fond et de forme du CDD (motif, terme, durée maximale de **24 mois**, limite de **2 renouvellements**) est réputé à durée indéterminée en vertu de l'article L.122-9 : le salarié peut alors invoquer la **requalification en CDI** et contester la rupture comme un licenciement. Il en va de même si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme (article L.122-8).

Le salarié peut aussi agir lorsque le non-renouvellement repose sur un motif **discriminatoire** prohibé par les articles L.251-1 et L.251-2. Ces actions sont portées devant le **tribunal du travail**, y compris contre un employeur public pour son personnel de droit privé.

Définition

Le **non-renouvellement** d'un CDD est la simple absence de conclusion d'un nouveau contrat à l'échéance du terme. Il se distingue du licenciement : il ne constitue pas une rupture du contrat, celui-ci cessant **de plein droit**, et n'obéit à aucune procédure de notification ni de motivation, sauf disposition conventionnelle contraire.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il motiver le non-renouvellement d'un CDD au Luxembourg ?

Non. Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme (article L.122-12), sans que l'employeur ait à motiver l'absence de renouvellement. Le non-renouvellement n'ouvre en principe aucun recours et ne constitue pas un licenciement.

La requalification d'un CDD en CDI donne-t-elle droit automatiquement à des dommages et intérêts ?

Non. La requalification transforme rétroactivement la relation en CDI, mais le salarié doit encore établir que la rupture est irrégulière ou abusive selon le droit du licenciement pour obtenir des dommages et intérêts.

Les plafonds de durée des CDD s'appliquent-ils à tous les contrats du secteur public ?

Non. Certains contrats du secteur public, comme ceux des chercheurs, enseignants-chercheurs et chargés de cours de l'éducation nationale, obéissent à des dérogations de durée et de renouvellement qui écartent les plafonds de 24 mois et de 2 renouvellements.

Peut-on contester un non-renouvellement de CDD fondé sur une discrimination ?

Oui. Le salarié peut agir lorsque le non-renouvellement repose sur un motif discriminatoire prohibé par les articles L.251-1 et L.251-2. L'employeur doit alors justifier sa décision par des éléments objectifs, d'où l'intérêt de documenter les raisons du choix.

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

Quand un salarié peut-il demander la requalification de son CDD en CDI ?

Lorsque le CDD est irrégulier : conclu pour un poste permanent ou sans écrit conforme, dépassement de la durée maximale de 24 mois ou de la limite de 2 renouvellements, ou succession de CDD sans respect du délai d'attente. Le contrat est alors réputé à durée indéterminée en vertu de l'article L.122-9.

Que se passe-t-il si le salarié continue de travailler après le terme de son CDD ?

La relation de travail devient un contrat à durée indéterminée en vertu de l'article L.122-8. L'employeur doit donc interdire la poursuite du travail au-delà du terme tant qu'un nouveau contrat n'est pas signé.

Quel tribunal saisir en cas de litige sur la fin d'un CDD dans le secteur public ?

Le tribunal du travail, y compris contre un employeur public pour son personnel de droit privé. Le salarié dépose une requête avec les pièces justificatives, après une réclamation écrite préalable exposant les irrégularités du contrat.

Conditions d’exercice

Un recours n'est recevable que si le salarié démontre une irrégularité du CDD, une poursuite de la relation après le terme ou un motif prohibé.

Situation	Recours possible
CDD conclu pour un poste permanent ou sans écrit conforme	Requalification en CDI (L.122-1, L.122-2, L.122-9)
Dépassement de 24 mois ou de 2 renouvellements	Requalification en CDI (L.122-4, L.122-5, L.122-9)
Poursuite du travail après l'échéance du terme	Le contrat devient un CDI (L.122-8)
Non-renouvellement fondé sur un critère discriminatoire	Action en discrimination (L.251-1, L.251-2)
Succession de CDD sur le même poste sans respect du délai d'attente	Requalification en CDI (L.122-7, L.122-9)

Certains contrats du secteur public (chercheurs, enseignants-chercheurs, chargés de cours de l'éducation nationale) obéissent à des dérogations de durée et de renouvellement qui écartent ces plafonds.

Modalités pratiques

La requalification transforme rétroactivement la relation en CDI, de sorte que la cessation au terme s'analyse en licenciement susceptible d'être jugé abusif.

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

Étape du recours	Contenu
Analyse du contrat	Vérifier l'écrit, le motif, le terme, la durée totale et le nombre de renouvellements
Réclamation préalable	Adresser une contestation écrite à l'employeur en exposant les irrégularités
Saisine	Requête devant le tribunal du travail avec les pièces justificatives
Preuve	L'irrégularité est établie par le salarié ; en matière de discrimination, l'employeur doit justifier sa décision par des éléments objectifs

Pratiques et recommandations

Sécuriser côté employeur chaque CDD dès sa conclusion (écrit, motif précis, terme, compteur de durée et de renouvellements) pour neutraliser le risque de requalification.

Notifier par écrit l'absence de renouvellement, sans y être légalement tenu, afin de clarifier la fin de la relation et d'éviter toute poursuite de fait du travail.

Interdire la poursuite du travail au-delà du terme tant qu'un nouveau contrat n'est pas signé, la relation devenant sinon un CDI.

Documenter les raisons objectives du choix de ne pas renouveler, utiles en cas d'allégation de discrimination.

Agir rapidement côté salarié en rassemblant contrats, avenants et échanges écrits avant de saisir le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-12	Cessation de plein droit du CDD à l'échéance du terme
Art. L.122-4 et L.122-5	Durée maximale de 24 mois et limite de deux renouvellements
Art. L.122-7	Conditions de recours à un nouveau CDD sur le même poste
Art. L.122-8	Poursuite de la relation après le terme : contrat à durée indéterminée
Art. L.122-9	Requalification en CDI des contrats conclus en violation des règles du CDD
Art. L.251-1 et L.251-2	Interdiction des discriminations applicables à tous les salariés

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

La requalification en CDI n'accorde pas automatiquement des dommages et intérêts : le salarié doit encore établir que la rupture est irrégulière ou abusive selon le droit du licenciement. La vigilance porte donc d'abord sur la régularité formelle et matérielle de chaque contrat successif.

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.