

# Un CDD HORECA conclu pour une activité permanente est-il requalifié en CDI ?

## Réponse courte

Oui, un CDD conclu pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'**activité normale et permanente** de l'entreprise est automatiquement **réputé à durée indéterminée** en vertu de l'article L.122-9 du Code du travail. Dans le secteur HORECA, cette requalification s'applique de la même manière qu'en droit commun — la règle ne diffère pas entre les secteurs. L'article L.122-1 dispose clairement que le CDD ne peut avoir pour objet de pourvoir **durablement** à un emploi permanent.

Toutefois, le recours au CDD reste licite en HORECA pour un **emploi saisonnier** (art. L.122-1, §2, point 2) ou un **remplacement temporaire**. Le CDD ne peut excéder **24 mois** (art. L.122-4) ni être renouvelé plus de **2 fois** (art. L.122-5). Un serveur employé en CDD successifs sur un poste permanent sera requalifié en CDI avec effet rétroactif.

## Définition

La requalification en CDI est la transformation automatique, par effet de la loi, d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée lorsque les conditions de recours au CDD ne sont pas remplies.

L'article L.122-9 prévoit cette requalification pour tout contrat conclu en violation des articles L.122-1, L.122-3, L.122-4, L.122-5 et L.122-7. En l'absence de CCT sectorielle HORECA, ces règles de droit commun s'appliquent intégralement.

## Questions fréquentes

### Combien de fois un CDD peut-il être renouvelé en HORECA ?

Un CDD peut être renouvelé au maximum 2 fois pour le même poste selon l'article L.122-5 du Code du travail. Au-delà, le contrat est requalifié en CDI avec effet rétroactif au bénéfice du salarié concerné.

### Que se passe-t-il en cas de requalification d'un CDD en CDI ?

Le salarié bénéficie rétroactivement de tous les droits liés au CDI : préavis, indemnités de licenciement et protection contre la rupture. La requalification est automatique selon l'article L.122-9, sans nécessité d'engager une action en justice.

### Quelle est la durée maximale d'un CDD au Luxembourg ?

Un CDD ne peut excéder 24 mois selon l'article L.122-4 du Code du travail, renouvellements inclus. Cette durée maximale s'applique au secteur HORECA comme aux autres secteurs sans dérogation particulière à signaler.

### Quelles mentions doit contenir un CDD HORECA ?

Le CDD doit mentionner le motif précis du recours selon l'article L.122-3 du Code du travail. Un contrat indiquant simplement « besoins de l'entreprise » sans préciser le caractère temporaire de la tâche sera requalifié en CDI par le tribunal.

### Quels sont les cas de recours licites au CDD en HORECA ?

Le CDD est licite en HORECA pour un emploi saisonnier (art. L.122-1, §2, point 2), un remplacement temporaire (point 1) ou un surcroît temporaire d'activité (point 5). Tout CDD pour un emploi permanent est requalifié en CDI.

### Un CDD HORECA conclu pour une activité permanente est-il requalifié en CDI ?

Oui, un CDD conclu pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise est automatiquement réputé à durée indéterminée selon l'article L.122-9 du Code du travail. Cette règle s'applique au secteur HORECA comme au droit commun.

### Un emploi saisonnier HORECA peut-il faire l'objet d'un CDD renouvelé chaque année ?

Oui, l'emploi saisonnier lié à un cycle annuel récurrent justifie un CDD selon l'article L.122-1, §2, point 2. Toutefois, un poste occupé en continu, même renouvelé chaque saison, sera requalifié en CDI s'il n'est pas réellement saisonnier.

## Conditions d'exercice

Les conditions de validité du CDD s'appliquent intégralement au secteur HORECA.

Critère	CDD licite en HORECA	CDD illicite (requalification)
Emploi saisonnier	Oui (art. <a href="#">L.122-1</a> , §2, point 2)	Non applicable
Remplacement temporaire	Oui (art. <a href="#">L.122-1</a> , §2, point 1)	Non applicable
Surcroît temporaire	Oui (art. <a href="#">L.122-1</a> , §2, point 5)	Non applicable
Activité permanente	Non — requalification automatique	CDD réputé CDI (art. <a href="#">L.122-9</a> )
Renouvellements excessifs	Risque de requalification	Présomption de durée indéterminée

## Modalités pratiques

La prévention de la requalification passe par le respect strict des cas de recours au CDD.

Point	Détail
Motif obligatoire	Le CDD doit mentionner le motif précis du recours (art. <a href="#">L.122-3</a> )
Durée maximale	24 mois maximum, renouvellements inclus (art. <a href="#">L.122-4</a> )
Nombre de renouvellements	2 maximum pour le même poste (art. <a href="#">L.122-5</a> )
Emploi saisonnier	Défini par RGD — l'HORECA figure parmi les secteurs concernés
Conséquences de la requalification	Le salarié bénéficie de tous les droits liés au CDI (licenciement, préavis)

## Pratiques et recommandations

Qualifier précisément le motif du recours au CDD dans le contrat est indispensable. Un CDD HORECA mentionnant « besoins de l'entreprise » sans préciser le caractère temporaire de la tâche sera requalifié.

**Distinguer** l'emploi saisonnier (lié à un cycle annuel récurrent) du poste permanent occupé en continu. Un serveur employé en CDD d'année en année sur le même poste non saisonnier sera requalifié en CDI.

**Limiter** le recours aux CDD successifs pour le même poste à 2 renouvellements et 24 mois au total, conformément aux articles [L.122-4](#) et [L.122-5](#), même pour un motif légitime.

**Anticiper** les conséquences financières d'une requalification : le salarié acquiert rétroactivement les droits attachés au CDI, y compris le droit au préavis et aux indemnités de licenciement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.122-1</a> du Code du travail	Cas de recours autorisés au CDD
Art. <a href="#">L.122-9</a> du Code du travail	Requalification automatique en CDI
Art. <a href="#">L.122-3</a> du Code du travail	Mentions obligatoires du CDD
Art. <a href="#">L.122-4</a> du Code du travail	Durée maximale du CDD (24 mois)
Art. <a href="#">L.122-5</a> du Code du travail	Nombre maximal de renouvellements

La requalification en CDI est automatique et rétroactive. Le salarié n'a pas besoin d'engager une action en justice pour en bénéficier, même si en pratique une demande devant le tribunal du travail est souvent nécessaire pour faire constater la requalification.

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.