

# Quelle est la durée maximale d'un contrat de mission à l'étranger ?

## Réponse courte

La durée maximale d'une mission à l'étranger pour un salarié relevant du droit luxembourgeois, lorsqu'elle prend la forme d'un **contrat à durée déterminée (CDD)**, est de **24 mois, renouvellements inclus**, conformément à l'article [L.122-4](#) du Code du travail. Cette limite s'applique strictement, sauf exceptions légales expressément prévues. Le « contrat de mission à l'étranger » ne constitue pas une catégorie juridique autonome : il s'agit soit d'un CDD classique, soit d'un avenant à un CDI existant.

En cas de succession de CDD, le respect du **délai de carence** entre deux contrats est obligatoire. Le dépassement de la durée maximale entraîne la **requalification automatique en CDI**. Si la mission est organisée via un avenant à un CDI, la durée doit être précisée par écrit conformément à l'article [L.121-4](#), mais le contrat principal reste à durée indéterminée. L'employeur doit obtenir l'**accord exprès** du salarié et veiller à la conformité des démarches en matière de sécurité sociale.

## Définition

La mission à l'étranger désigne l'envoi temporaire d'un salarié par un employeur établi au Luxembourg pour effectuer une **prestation déterminée** hors du territoire national. Ce dispositif n'est pas une catégorie juridique autonome : il prend la forme d'un CDD conclu selon les cas de recours de l'article [L.122-1](#) ou d'un avenant à un CDI existant.

Le salarié reste soumis au droit luxembourgeois, sauf dispositions impératives plus favorables du **pays d'accueil**.

## Questions fréquentes

### Faut-il respecter un délai de carence entre deux CDD ?

Oui, en cas de succession de CDD pour le même poste, le respect du délai de carence est obligatoire. Le non-respect peut entraîner la requalification en CDI. Cette règle anti-abus empêche le contournement de la durée maximale par enchaînement de contrats.

### L'accord exprès du salarié est-il requis ?

Oui, l'accord exprès du salarié est requis pour toute mission à l'étranger formalisée par avenant à un CDI. Cet accord doit être écrit et préalable au départ, conformément à l'article [L.121-7](#) sur les modifications substantielles du contrat de travail.

### Que se passe-t-il en cas de dépassement de la durée maximale ?

Le dépassement de la durée maximale entraîne la requalification automatique du CDD en CDI selon l'article [L.122-4](#). Cette requalification ouvre droit aux protections du CDI (préavis, indemnité de licenciement, motif économique exigé pour rupture).

### Quelle est la durée maximale d'un contrat de mission à l'étranger ?

Pour un CDD, la durée maximale est de 24 mois renouvellements inclus selon l'article [L.122-4](#) du Code du travail. Le « contrat de mission à l'étranger » n'est pas une catégorie autonome : c'est un CDD classique ou un avenant à un CDI existant.

### Quelles formalités sociales pour un contrat de mission à l'étranger ?

L'employeur doit veiller à la conformité des démarches en matière de sécurité sociale : formulaire A1 du CCSS pour l'UE/EEE/Suisse/Royaume-Uni, ou attestation selon convention bilatérale pour les pays tiers. La déclaration DEMDET sur SECUline est obligatoire avant le départ.

### Un avenant à CDI a-t-il une durée maximale ?

Non, un avenant à un CDI existant n'a pas de durée maximale légale puisque le contrat principal reste à durée indéterminée. La durée de la mission précisée dans l'avenant peut varier librement, sous réserve de l'article L.121-4 et de l'accord du salarié.

## Conditions d'exercice

La conclusion d'un contrat de mission à l'étranger requiert le respect de conditions précises.

Condition	Détail
Accord du salarié	Accord exprès et écrit obligatoire (art. <a href="#">L.121-4</a> )
Durée maximale CDD	24 mois, renouvellements inclus (art. <a href="#">L.122-4</a> )
Contenu obligatoire	Durée, lieu, tâches, rémunération, frais, rapatriement
Sécurité sociale	Formulaire A1 et couverture sociale adaptée
Égalité de traitement	Respect de l'article <a href="#">L.251-1</a>
Information	Droits du salarié en matière de fiscalité et de protection sociale

## Modalités pratiques

Les règles applicables varient selon le type de contrat utilisé.

Aspect	CDD de mission	Avenant à un CDI
Durée maximale	24 mois renouvellements inclus	Durée précisée par écrit, CDI maintenu
Renouvellement	Possible dans la limite des 24 mois	Prolongation par avenant
Délai de carence	Obligatoire entre CDD successifs	Non applicable
Requalification	En CDI si dépassement de la durée	Non applicable
Sécurité sociale	Formulaire A1, affiliation maintenue	Formulaire A1, affiliation maintenue

## Pratiques et recommandations

**Rédiger un contrat ou un avenant détaillé**, intégrant toutes les mentions obligatoires et les conditions spécifiques à la mission. L'employeur doit informer le salarié sur ses droits en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de santé au travail.

**Prévoir explicitement** les modalités de retour anticipé, de prolongation ou d'interruption, dans le respect de la durée maximale autorisée. Toute modification substantielle nécessite un avenant écrit signé par les deux parties. **Garantir la traçabilité** des décisions et la conformité avec les principes d'égalité de traitement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat et modifications
Art. <a href="#">L.122-1</a> du Code du travail	Cas de recours au CDD
Art. <a href="#">L.122-4</a> du Code du travail	Durée maximale du CDD (24 mois, renouvellements inclus)
Art. <a href="#">L.251-1</a> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail	Obligations de sécurité et de santé au travail
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale

Le non-respect de la durée maximale du CDD entraîne la requalification automatique en CDI. L'employeur doit anticiper les démarches administratives liées à la sécurité sociale et documenter chaque étape de la mission.

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.