Quelle est la durée maximale d'un CDD au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** au Luxembourg est strictement encadré par le Code du travail. La durée maximale est de **24 mois**, renouvellements compris, pour un CDD classique. Ce contrat peut être renouvelé **deux fois maximum** par avenant écrit.

Les contrats à **caractère saisonnier** bénéficient d'un régime spécifique avec une durée maximale de **10 mois** sur une période de 12 mois successifs. Le non-respect de ces durées maximales entraîne automatiquement la **requalification en CDI** avec toutes les conséquences juridiques et financières associées.

L'employeur doit veiller à respecter un **délai de carence** entre deux CDD successifs sur un même poste, égal au tiers de la durée du contrat précédent, sauf exceptions légales. Le CDD doit obligatoirement être établi par **écrit** et mentionner précisément la durée, les motifs de recours et les conditions de renouvellement.

Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail conclu pour l'exécution d'une **tâche précise et non durable**. Il se caractérise par une limitation temporelle et prend fin automatiquement à l'échéance du terme convenu ou à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Le CDD se distingue du **CDI** par sa finalité : il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il répond à des besoins temporaires strictement définis par la loi : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers, travaux urgents, ou emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Le CDD peut comporter un **terme fixé avec précision** (date d'échéance déterminée) ou un **terme conditionnel** lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent ou pour des emplois saisonniers. Dans ce dernier cas, le contrat doit prévoir une durée minimale.

Questions fréquentes

Combien de fois un CDD peut-il être renouvelé au Luxembourg ?

Un CDD peut être renouvelé au maximum deux fois, dans la limite de la durée totale de 24 mois. Chaque renouvellement doit faire l'objet d'un avenant écrit avant l'expiration du contrat en cours.

Pour quels motifs peut-on recourir à un CDD au Luxembourg ?

Le recours au CDD est limité à des motifs précis tels que le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire d'activité, les emplois saisonniers ou les postes dont la nature n'exige pas l'embauche en CDI. Tout CDD conclu en dehors de ces motifs légaux est requalifié en CDI.

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

Quel est le délai de carence obligatoire entre deux CDD successifs pour le même poste ?

Entre deux CDD pour le même poste, un délai de carence équivalent au tiers de la durée du contrat précédent est obligatoire. Ce délai vise à éviter l'utilisation abusive du CDD pour pourvoir des besoins permanents de l'entreprise.

Quelle est la durée maximale d'un contrat à durée déterminée (CDD) au Luxembourg ?

La durée maximale d'un CDD, renouvellements inclus, est de 24 mois au Luxembourg. Au-delà de cette limite ou en cas de violation des règles de renouvellement, le contrat est automatiquement requalifié en CDI.

Quelles sont les conséquences de la requalification d'un CDD en CDI au Luxembourg ?

La requalification d'un CDD en CDI entraîne l'application du régime juridique du CDI rétroactivement depuis le début de la relation de travail. Le salarié peut réclamer le versement d'indemnités correspondant à la différence entre les droits accordés en CDD et ceux d'un CDI.

Conditions d’exercice

Le recours au CDD est autorisé uniquement pour des **motifs légaux précis** énumérés à l'article L.122-1 du Code du travail. Le contrat doit être établi **par écrit** sous peine de présomption de CDI, la preuve contraire n'étant pas admissible.

Le CDD doit obligatoirement mentionner : la définition de son objet, la date d'échéance (ou la durée minimale), le nom du salarié remplacé le cas échéant, la durée et conditions de la période d'essai éventuelle, et la clause de renouvellement si applicable.

Le principe d'**égalité de traitement** s'applique : sauf disposition légale contraire, le salarié en CDD bénéficie des mêmes dispositions légales et conventionnelles qu'un salarié en CDI, notamment en matière de rémunération, de formation professionnelle, de congés et de protection sociale.

Type de CDD	Durée maximale	Nombre de renouvellements	Base légale
CDD classique	24 mois, renouvellements compris	2 fois maximum	Art. L.122-4 (1)
CDD saisonnier	10 mois sur 12 mois successifs	Variable selon clause de reconduction	Art. L.122-4 (2)
CDD recherche (centres publics)	60 mois, renouvellements compris	Selon autorisation	Art. L.122-4 (4)

Modalités pratiques

Le CDD doit être formalisé **par écrit** au plus tard le **septième jour calendaire** suivant l'entrée en service du salarié. Ce document constitue une preuve essentielle et son absence entraîne la présomption d'un CDI.

Le **renouvellement** du CDD nécessite l'établissement d'un **avenant écrit** avant l'échéance du contrat initial. Le principe du renouvellement doit être prévu soit dans le contrat initial, soit dans un avenant ultérieur. À défaut d'écrit conforme, le contrat renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée.

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

Élément	Modalité	Délai/Durée	Base légale
Établissement écrit	Obligatoire	Maximum 7 jours calendaires après entrée en service	Art. L.122-2 (1)
Durée maximale CDD	24 mois renouvellements compris	-	Art. L.122-4 (1)
Nombre renouvellements	2 fois maximum	-	Art. L.122-5 (1)
Délai de carence	Tiers de la durée du contrat précédent	Entre 2 CDD successifs même poste	Art. L.122-7
Période d'essai maximale	¼ de la durée fixe ou minimale du CDD	Minimum 2 semaines	Art. L.122-11 (1)

La **période d'essai** éventuelle est prise en compte dans le calcul de la durée maximale du contrat. Elle doit être exprimée en semaines entières si elle n'excède pas un mois, ou en mois entiers si elle dépasse un mois. Le **délai de carence** entre deux CDD successifs ne s'applique pas en cas de nouvelle absence du salarié remplacé, de travaux urgents, de contrat saisonnier, d'emploi à usage constant de CDD, de rupture anticipée par le salarié, ou de refus de renouvellement par le salarié.

Pratiques et recommandations

Avant la conclusion du CDD, l'employeur doit systématiquement vérifier et documenter le motif légal justifiant le recours au CDD. Cette vérification préalable permet d'éviter toute requalification ultérieure en CDI. Le motif doit correspondre à l'une des situations prévues par l'article L.122-1.

Assurer la forme écrite est impératif : tout contrat ou renouvellement doit faire l'objet d'un écrit dans les délais légaux. L'employeur doit conserver une **traçabilité complète** de la durée du contrat, des renouvellements successifs, et des motifs invoqués. Cette documentation constitue une preuve essentielle en cas de contentieux.

Garantir l'égalité de traitement : le salarié en CDD doit bénéficier des mêmes avantages que les salariés en CDI (rémunération, formation, avantages sociaux). L'employeur doit informer les salariés en CDD des postes en CDI disponibles dans l'entreprise.

Former et informer le salarié en CDD de ses droits spécifiques : délais de préavis en cas de rupture anticipée, droits à la formation professionnelle, possibilité de demander la conversion en CDI après 6 mois d'ancienneté, modalités de cessation du contrat.

Anticiper la fin du contrat : le CDD cesse automatiquement à l'échéance sans obligation de préavis ou d'indemnité. Si la relation de travail se poursuit après l'échéance, le contrat devient automatiquement un CDI, et le salarié conserve son ancienneté.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.122-1	Recours au CDD : définition des motifs légaux (tâche précise et non durable, remplacement, saisonnier, accroissement activité, etc.)
Article L.122-2	Forme du CDD : mentions obligatoires, délai d'établissement écrit (7 jours), sanctions en cas d'absence d'écrit
Article L.122-3	Terme du CDD : terme précis ou conditionnel selon les cas
Article L.122-4	Durée du CDD : 24 mois maximum (CDD classique), 10 mois maximum (saisonnier), dérogations pour recherche (60 mois)
Article L.122-5	Renouvellement : 2 fois maximum, clause obligatoire, forme écrite impérative
Article L.122-6	Succession de contrats : transformation en CDI si poursuite après échéance
Article L.122-7	Délai de carence : tiers de la durée entre 2 CDD successifs, exceptions prévues
Article L.122-9	Sanctions : requalification en CDI en cas de violation des règles
Article L.122-10	Égalité de traitement : application des dispositions CDI aux salariés CDD
Article L.122-11	Période d'essai : durée maximale ¼ de la durée du CDD, minimum 2 semaines
Article L.122-12	Cessation : fin automatique à l'échéance du terme
Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989	Application des dispositions relatives au CDD (art. L.122-1, L.122-4)

Le non-respect des règles relatives à la durée maximale ou au nombre de renouvellements entraîne la **requalification automatique en CDI** avec effet rétroactif. Cette requalification emporte des conséquences juridiques et financières importantes : obligation de respecter les règles de licenciement, paiement d'éventuels rappels de salaire, sanctions pénales possibles.

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.