# Dans quels cas un CDD peut-il dépasser la limite de 24 mois au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les CDD peuvent **dépasser 24 mois** dans des cas strictement et limitativement définis par les articles **L.122-5, §3** et **L.122-4, §4** du Code du travail luxembourgeois.

Les catégories concernées sont : le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg, le personnel éducatif de l'État et des communes (chargés de direction préscolaire/primaire, chargés d'éducation des lycées, agents socio-éducatifs, chargés de cours formation adultes, formation professionnelle, Centre de Langues, éducation différenciée, Centre de logopédie), les chargés de cours de l'enseignement musical communal, les chargés de cours de religion pour l'Archevêché (remplacements temporaires uniquement), les entraîneurs et sportifs de fédérations et clubs sportifs, et les **intermittents du spectacle**. Pour les **chercheurs** relevant de l'article L.122-1, §3 points 1, 3 et 4, la durée maximale est portée à **60 mois** (5 ans), contrats successifs avec le même employeur compris. Cette liste est **exhaustive** : aucune autre exception ne peut être créée par voie contractuelle ou conventionnelle.

## Définition

Les **exceptions à la règle des 24 mois** sont des dérogations légales strictement encadrées qui permettent de conclure des CDD d'une durée supérieure à la limite normale ou de les renouveler plus de deux fois.

Ces dérogations sont prévues à l'**article L.122-5, §3** du Code du travail et visent des secteurs où la nature de l'activité justifie des contrats plus longs ou plus flexibles.

Il s'agit d'une **liste exhaustive** : aucune autre exception ne peut être créée par voie contractuelle ou conventionnelle. Pour les CDD ne relevant pas de ces exceptions, la durée maximale de 24 mois et les règles de la période d'essai restent applicables.

## Conditions d’exercice

Les dérogations sont limitativement énumérées par la loi et s'appliquent à des catégories précisément définies.


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

| Catégorie | Base légale | Conditions particulières |
|---|---|---|
| **Personnel enseignant-chercheur** — Université du Luxembourg | Art. L.122-5, §3, 1° | Renouvellements illimités, pas de limite de durée spécifique |
| **Personnel éducatif État/communes** (chargés de direction préscolaire/primaire, chargés d'éducation lycées, agents socio-éducatifs, chargés de cours formation adultes, formation professionnelle, Centre de Langues, éducation différenciée, Centre de logopédie) | Art. L.122-5, §3, 4° | Renouvellements illimités, durée totale pouvant dépasser 24 mois |
| **Enseignement musical communal** — communes, syndicats de communes, organismes privés visés | Art. L.122-5, §3, 5° | Loi du 28 avril 1998 |
| **Cours de religion** — Archevêché et chargés de cours | Art. L.122-5, §3, 6° | Remplacements temporaires uniquement (Convention du 31 octobre 1997) |
| **Sport professionnel** — entraîneurs et sportifs de fédérations/clubs | Art. L.122-5, §3, 7° | — |
| **Intermittents du spectacle** | Art. L.122-5, §4 | Selon loi du 19 décembre 2014 ; renouvellements multiples autorisés |
| **Chercheurs** (art. L.122-1, §3, points 1, 3 et 4) | Art. L.122-4, §4 | Durée maximale de **60 mois** (contrats successifs avec même employeur inclus) |

## Modalités pratiques

L'application des exceptions exige une vérification rigoureuse de l'éligibilité et une documentation probante.

| Obligation | Modalité |
|---|---|
| **Vérification de l'éligibilité** | S'assurer que le poste entre exactement dans l'une des catégories légales listées |
| **Mention dans le contrat** | Référencer explicitement l'article de loi fondant l'exception applicable |
| **Respect du plafond chercheurs** | 60 mois maximum (renouvellements compris, contrats successifs inclus) |
| **Documentation** | Conserver statuts de l'organisme employeur, descriptions de poste détaillées, justification de l'adéquation fonction/exception |
| **Formalisme** | Clause écrite obligatoire pour chaque renouvellement |


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

## Pratiques et recommandations

**Utiliser la dénomination légale exacte** : **nommer** les fonctions avec la terminologie précisément prévue par la loi — ne pas étendre l'interprétation à des postes similaires non listés.

**Consulter en cas de doute** : en cas d'incertitude sur l'éligibilité d'un poste, **solliciter** l'Inspection du travail avant de conclure un contrat en dérogation.

**Respecter le plafond des chercheurs** : **comptabiliser** l'ensemble des contrats successifs avec le même chercheur pour ne pas dépasser **60 mois** au total.

**Former les équipes RH** : **sensibiliser** à la nature exhaustive et strictement interprétée de cette liste ; **éviter** toute interprétation extensive ou analogique.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.122-4, §1** | Règle générale : 24 mois maximum |
| **Art. L.122-4, §4** | Exception chercheurs : 60 mois maximum |
| **Art. L.122-5, §3** | Liste exhaustive des exceptions aux renouvellements multiples |
| **Art. L.122-5, §4** | Exception intermittents du spectacle |
| **Art. L.122-9** | Requalification si non-respect des conditions |
| **Art. L.122-10** | Égalité de traitement CDD/CDI |
| **Loi du 28 avril 1998** | Enseignement musical communal |
| **Loi du 19 décembre 2014** | Intermittents du spectacle |
| **Convention du 31 octobre 1997** | Enseignement religieux |

La liste des exceptions est **exhaustive et strictement interprétée** : aucune analogie ou extension n'est possible. Les employeurs doivent **impérativement vérifier** leur éligibilité et la correspondance exacte des fonctions avec les catégories légales ; en cas de doute, consulter l'Inspection du travail.

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.


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