

Un CDD sans mention de fin est-il valable au Luxembourg ?

Réponse courte

En règle générale, un CDD sans mention de fin n'est **pas valable** au Luxembourg. L'article [L.122-3](#) exige un **terme fixé avec précision dès la conclusion**, soit une date exacte (jour/mois/année), soit la survenance d'un événement objectivement déterminable. Seules **trois exceptions légales** permettent un terme imprécis : remplacement d'un salarié absent, emplois saisonniers, et emplois d'usage constant sans CDI. Dans ces cas exceptionnels, le contrat doit impérativement préciser une **durée minimale** et l'événement précis qui y mettra fin. L'absence de terme précis entraîne automatiquement la **requalification en CDI**, rétroactive au premier jour du contrat.

Le **formalisme écrit** reste obligatoire dans tous les cas : le contrat doit être signé avant la prise de poste et remis au salarié dans les délais légaux. Un CDD rédigé avec une formule vague sur la durée — même avec bonne foi de l'employeur — est exposé à la sanction de requalification. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** contrôle régulièrement la conformité des termes des CDD.

Définition

Un **CDD valable** au Luxembourg doit obligatoirement comporter un **terme défini** dès sa conclusion, respectant la durée maximale légale, soit par une date précise de fin, soit par la survenance d'un **événement déterminé et objectif**. Cette exigence légale vise à protéger les salariés contre l'usage abusif de contrats temporaires et à garantir la **sécurité juridique** de la relation de travail. Le terme constitue l'essence même du CDD et détermine sa durée d'exécution.

Conditions d'exercice

La loi luxembourgeoise pose la règle générale du terme précis, avec trois exceptions strictement délimitées ; tout écart expose à la requalification automatique en CDI.

Cas	Exigence
Règle générale — terme précis	Date de fin exacte (jour/mois/année), forme écrite, motif légal (art. <u>L.122-1</u>), mentions obligatoires (art. <u>L.122-2</u>)
Exception 1 — Remplacement	Salarié absent ou poste vacant : durée minimale + événement précis de fin
Exception 2 — Emplois saisonniers	Nature temporaire par définition : durée minimale + événement de fin
Exception 3 — Emplois d'usage	CDI non habituel dans le secteur : durée minimale + événement de fin

Modalités pratiques

Une rédaction minutieuse et la vérification systématique de tous les éléments contractuels avant signature sont indispensables pour sécuriser le CDD.

Type de CDD	Actions requises
CDD à terme précis	Rédiger par écrit en double exemplaire — préciser la date exacte de fin — mentionner le motif — faire signer avant la prise de poste — conserver les justificatifs
CDD à terme imprécis (exceptions)	Vérifier l'éligibilité à une exception légale — préciser la durée minimale (ex. : « minimum 3 mois ») — définir l'événement de fin (ex. : « retour du salarié en congé maladie ») — documenter la situation justifiant l'exception

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement une date de fin précise quand c'est possible réduit considérablement le risque de requalification. **Mettre en place** un système de suivi des échéances contractuelles permet d'anticiper les renouvellements et les fins de contrat.

Documenter rigoureusement le motif de recours au CDD avec toutes les pièces justificatives internes, car l'employeur doit pouvoir démontrer la réalité et le caractère temporaire du besoin en cas de contrôle ou de contentieux devant le tribunal du travail. La période d'essai doit également être correctement calibrée selon la durée du contrat. **Conserver** les preuves de la nécessité temporaire du poste.

Former les équipes RH sur les exigences légales et **consulter un juriste** en cas de doute sur l'application des exceptions est fortement recommandé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-3	Terme précis obligatoire et exceptions légales
Art. L.122-2	Forme écrite et mentions obligatoires du CDD
Art. L.122-1	Motifs légaux de recours au CDD
Art. L.122-9	Sanction : requalification automatique en CDI

La requalification en CDI est automatique et rétroactive au premier jour du contrat dès constatation de l'absence de terme précis ou de durée minimale. Cette sanction s'applique avec toutes ses conséquences en matière d'ancienneté, d'indemnités et de protection contre le licenciement.

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.