Le contrat doit-il mentionner expressément la durée minimale du CDD ?

Réponse courte

Le CDD doit mentionner expressément la **durée minimale** lorsque le terme n'est pas fixé avec précision mais dépend d'un événement futur certain. Cette mention est **obligatoire** en vertu de l'article L.122-2 du Code du travail luxembourgeois. Cette exigence vise à garantir la sécurité juridique du salarié en fixant une durée plancher objective, indépendante de la volonté unilatérale de l'employeur, en complément des règles relatives à la période d'essai.

En l'absence de cette mention dans un CDD à terme imprécis, l'employeur s'expose à la **requalification automatique** du contrat en CDI, sans possibilité de dérogation. Pour les CDD à **terme précis**, la mention de la durée minimale n'est pas requise, la date de fin étant déjà déterminée. L'Inspection du travail et des mines (ITM) contrôle régulièrement la conformité formelle des contrats, notamment la présence de la durée minimale lorsque le terme n'est pas fixé avec précision.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont le terme est fixé dès la signature ou déterminable par référence à un événement futur certain. Il s'oppose au contrat à durée indéterminée (CDI) par son caractère temporaire et sa limitation dans le temps. Le CDD ne peut être utilisé que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement énumérés par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L'obligation de mention varie selon la nature du terme stipulé dans le contrat.

Type de CDD	Obligation de durée minimale
CDD à terme précis (date de fin connue)	Pas de durée minimale requise — la date de fin suffit
CDD sans terme précis (ex. remplacement, saisonnier)	Durée minimale **obligatoire**, à fixer de manière objective
Absence de mention dans un CDD à terme imprécis	Requalification **automatique** en CDI (art. L.122-9)
Durée minimale laissée à l'appréciation de l'employeur	Nulle — la durée doit être déterminée objectivement

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

Modalités pratiques

La rédaction du contrat doit adapter les mentions obligatoires à la structure du terme prévu.

Situation	Contenu à insérer
Remplacement d'un salarié absent (sans terme précis)	Nom du salarié remplacé + durée minimale + événement déclenchant la fin
CDD saisonnier sans terme précis	Durée minimale de la saison + événement déclenchant la fin
CDD avec date de fin précise	Date d'échéance du terme — durée minimale non nécessaire
Mentions obligatoires communes	Motif de recours, poste, rémunération, durée du travail, date de début (art. L.122-2)

Un exemplaire du contrat signé doit être remis au salarié au plus tard au moment de l'entrée en service.

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement si le terme du CDD est précis ou dépend d'un événement futur avant toute rédaction. En cas de doute, **insérer** une clause de durée minimale claire et non équivoque, fondée sur la nature de la mission. **Conserver** une copie signée du contrat et **remettre** un exemplaire au salarié au plus tard au moment de l'entrée en service. Toute ambiguïté sur le terme expose à la **requalification** en CDI et à l'application des règles de rupture correspondantes. En cas de succession de CDD sans terme précis, **documenter** le maintien du motif légal à chaque renouvellement, en calibrant correctement l'essai dans les CDD courts.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. L.122-2 al. 2	Obligation d'indiquer la durée minimale lorsque le terme n'est pas précis
Art. L.122-3	Cas admettant un terme imprécis (remplacement, saisonnier, usage constant)
Art. L.122-9	Requalification automatique en CDI en cas de violation des conditions formelles
Art. L.121-4	Obligation générale de l'écrit pour tout contrat de travail

L'omission de la durée minimale dans un CDD à terme imprécis expose l'employeur à un risque élevé de requalification en CDI, avec toutes les conséquences afférentes en matière de stabilité d'emploi et de rupture du contrat. Il est impératif de sécuriser la rédaction du contrat dès l'embauche.

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

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