

# Comment calculer la durée totale d'un CDD avec ses prolongations ?

## Réponse courte

La durée totale d'un CDD se calcule en additionnant le **contrat initial**, la **période d'essai** et les **renouvellements**, le tout ne pouvant excéder **24 mois**. Le décompte court du **premier jour de travail effectif** jusqu'au terme du dernier renouvellement. Toute prolongation au-delà de ce plafond entraîne la **requalification automatique en CDI**.

Le contrat peut être renouvelé **deux fois maximum**, chaque renouvellement devant faire l'objet d'un **avenant écrit** signé avant l'échéance du contrat en cours. La période d'essai est incluse dans le calcul des 24 mois. Les **contrats saisonniers** obéissent à un plafond distinct de **10 mois** sur 12 mois consécutifs. Des dérogations permettent une durée maximale de **60 mois** pour les chercheurs et certaines catégories spécifiques.

## Définition

La **durée totale d'un CDD** représente la période cumulée de toutes les phases contractuelles successives entre un même employeur et un même salarié : contrat initial, période d'essai et renouvellements. Le Code du travail luxembourgeois fixe un **plafond impératif de 24 mois** dont le dépassement entraîne la transformation automatique du contrat en **CDI** avec effet rétroactif. Ce plafond est directement lié à la durée maximale du CDD et aux règles encadrant le renouvellement.

## Conditions d'exercice

Le calcul de la durée totale intègre plusieurs composantes soumises à des règles strictes.

Composante	Règle
<b>Contrat initial</b>	Durée fixée lors de la signature, incluant la période d'essai
<b>Période d'essai</b>	Incluse dans le calcul des 24 mois (art. <u>L.122-11</u> )
<b>1er renouvellement</b>	Avenant écrit obligatoire, persistance du motif légal requise
<b>2e renouvellement</b>	Maximum autorisé ; même formalisme et conditions
<b>Plafond général</b>	<b>24 mois</b> au total, renouvellements compris (art. <u>L.122-4</u> )
<b>Plafond saisonnier</b>	<b>10 mois</b> sur 12 mois consécutifs
<b>Dérogation chercheurs</b>	<b>60 mois</b> pour les contrats de recherche (art. <u>L.122-4</u> , §4)

## Modalités pratiques

Le suivi de la durée totale impose un décompte rigoureux à chaque étape du contrat.

Étape	Détail
Calcul initial	Fixer la durée du contrat + période d'essai dès la signature
Suivi des renouvellements	Additionner chaque avenant au compteur global
Alerte avant échéance	Système d'alerte au moins 1 mois avant le plafond de 24 mois
Vérification du motif	Confirmer la persistance du motif légal avant chaque renouvellement
Documentation	Conserver un tableau de suivi par salarié et par poste

## Pratiques et recommandations

**Tenir un registre centralisé** de tous les CDD en cours avec les dates de début, de fin, de renouvellement et le décompte cumulé, pour éviter tout dépassement involontaire du plafond de 24 mois.

**Paramétrer des alertes automatiques** dans le système RH au moins un mois avant l'échéance du plafond légal, en tenant compte de la période d'essai incluse dans le calcul.

**Vérifier systématiquement la persistance du motif** légal de recours au CDD avant chaque renouvellement, car un motif disparu interdit la prolongation même si le plafond de durée n'est pas atteint.

**Anticiper la conversion en CDI** si le besoin en personnel s'avère durable, plutôt que de multiplier les renouvellements jusqu'à la limite légale et risquer la requalification.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.122-4</a> , §1	Durée maximale de 24 mois, renouvellements compris
Art. <a href="#">L.122-4</a> , §2	Plafond de 10 mois pour les contrats saisonniers
Art. <a href="#">L.122-4</a> , §4	Dérogation à 60 mois pour les chercheurs
Art. <a href="#">L.122-5</a>	Limite de 2 renouvellements maximum
Art. <a href="#">L.122-11</a>	Période d'essai incluse dans le calcul de la durée
Art. <a href="#">L.122-9</a>	Requalification automatique en CDI en cas de violation

Le dépassement même d'un seul jour du plafond de 24 mois entraîne la requalification automatique en CDI. L'employeur ne peut pas contourner cette règle en interposant de courtes périodes d'interruption entre les contrats.

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.