Un contrat à durée déterminée peut-il prendre fin pendant un congé familial ?

Réponse courte

Oui. L'article **L.337-2** est explicite : « les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'**échéance du contrat de travail à durée déterminée** ». La protection dont bénéficie une salariée enceinte n'empêche donc pas le terme du contrat de produire son effet.

La règle vaut pour ce qu'elle dit et rien de plus. Elle vise l'**arrivée du terme**, pas la rupture anticipée : un contrat à durée déterminée rompu avant son terme pendant une période protégée relève des mêmes interdictions qu'un contrat à durée indéterminée.

Elle ne dispense pas non plus du reste du régime. La période d'essai d'un contrat à durée indéterminée est **suspendue** dès la remise du certificat de grossesse jusqu'au début du congé de maternité, en vertu de l'article L.337-3, et reprend son cours à la fin de la période d'interdiction.

Définition

L'**échéance du terme** est l'extinction du contrat par l'arrivée de la date ou de l'événement convenu. Elle ne constitue pas un licenciement et échappe donc au régime de l'interdiction de licencier.

La **rupture anticipée** est la résiliation avant ce terme. Elle constitue un acte de l'employeur et tombe sous les interdictions applicables, avec la nullité qui s'y attache.

Conditions d’exercice

La distinction entre terme et rupture commande tout le raisonnement.

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

Situation	Effet de la protection	Fondement
Arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée	Aucun : le contrat s'éteint	L.337-2
Rupture anticipée pendant une période protégée	Interdite, nullité	L.337-1, L.234-47 (8)
Période d'essai d'un contrat à durée indéterminée	Suspendue dès la remise du certificat de grossesse	L.337-3
Reprise de la période d'essai	À la fin de la période d'interdiction de licenciement	L.337-3
Démission de la salariée	Possible, sous réserve du préavis	L.337-4
Congé parental et contrat d'apprentissage	La formation se prolonge de la durée du congé	L.234-47 (5)
Congé parental à l'essai	Ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai	L.234-48

Modalités pratiques

Le traitement d'un contrat à durée déterminée arrivant à terme pendant un congé suit son cours ordinaire.

Point	Règle
Notification du terme	Selon les stipulations du contrat, sans formalité liée à la protection
Rupture anticipée	Interdite pendant la période protégée ; nullité en cas de violation
Congé en cours au terme	Prend fin avec le contrat ; l'indemnisation relève de la caisse compétente
Requête en nullité d'une rupture anticipée	Quinze jours devant le président de la juridiction du travail
Congé parental et période d'essai	L'article L.234-48 en subordonne l'effet à l'expiration de l'essai
Non-renouvellement	Doit reposer sur un motif tenant au poste, non à la situation familiale

Pratiques et recommandations

La règle de l'article L.337-2 est souvent mal comprise dans les deux sens. Certains employeurs croient devoir prolonger un contrat à durée déterminée jusqu'à la fin de la protection, ce que le texte n'impose pas ; d'autres croient pouvoir rompre par anticipation en invoquant cette même disposition, ce qu'elle ne permet pas — un congé parental

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

en cours reste protégé jusqu'à son terme.

Le non-renouvellement reste une décision de l'employeur, même s'il échappe à l'interdiction de licencier : si le salarié établit des faits laissant présumer qu'elle repose sur sa grossesse ou sa situation familiale, l'article L.253-2 met à l'entreprise la charge de démontrer le contraire.

La suspension de la période d'essai de l'article L.337-3 est la disposition la moins appliquée du chapitre. Elle court dès la remise du certificat et non à partir du congé de maternité, ce qui décale d'autant la fin de l'essai — et rend irrégulière une rupture prononcée sur la foi d'un calendrier non recalculé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.337-2	L'interdiction de licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée
Art. L.337-1	Interdiction de licencier une salariée enceinte et pendant douze semaines après l'accouchement
Art. L.337-3	Suspension de la période d'essai dès la remise du certificat de grossesse
Art. L.337-4	La salariée conserve son droit de résiliation, sous réserve du préavis
Art. L.234-47, paragraphe (8)	Nullité du licenciement pendant le congé parental ; requête dans les 15 jours
Art. L.234-48	Effet du congé parental subordonné à l'expiration de la période d'essai
Art. L.234-57	Application de L.337-1 à L.338-1 au congé d'accueil
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur

L'article L.337-2 vise l'échéance du terme, non la rupture anticipée. Confondre les deux conduit soit à prolonger un contrat sans obligation, soit à notifier une rupture nulle.

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.