

# Quelle est la durée maximale d'un CDD au Luxembourg ?

## Réponse courte

La durée maximale d'un CDD au Luxembourg, renouvellements inclus, est de **24 mois**. Cette limite s'applique à l'ensemble des contrats successifs conclus entre le même employeur et le même salarié pour le même poste ou un poste similaire.

Le CDD peut être renouvelé au maximum deux fois, à condition que la durée totale de tous les contrats, renouvellements compris, ne dépasse pas 24 mois. Des exceptions spécifiques existent pour certains cas particuliers, mais elles sont strictement encadrées par la loi.

## Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dont le terme est fixé dès la signature ou déterminable par référence à un événement futur certain. Le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

La conclusion d'un CDD est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois. Le recours à ce type de contrat n'est autorisé que pour l'exécution de tâches précises et temporaires, telles que le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, l'exécution de travaux saisonniers ou la réalisation d'un objet déterminé. La justification du recours au CDD doit être mentionnée dans le contrat. L'absence de motif valable ou la requalification d'un emploi permanent expose l'employeur à la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée (CDI).

## Modalités pratiques

La durée maximale d'un CDD, renouvellements inclus, ne peut excéder 24 mois. Cette limite s'applique à l'ensemble des contrats successifs conclus entre le même employeur et le même salarié pour le même poste ou un poste similaire. Le CDD peut être renouvelé deux fois au maximum, à condition que la durée totale de l'ensemble des contrats, renouvellements compris, ne dépasse pas 24 mois. Toute interruption inférieure à trois mois entre deux CDD pour le même poste est considérée comme une succession de contrats. Certaines exceptions spécifiques existent, notamment pour les contrats conclus dans le cadre de projets européens, pour des emplois saisonniers ou pour des missions de remplacement, où des durées différentes peuvent s'appliquer, mais ces cas sont strictement limités par la loi.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de veiller à la rédaction précise du motif du recours au CDD et de contrôler rigoureusement la durée cumulée des contrats successifs. Toute modification du poste ou des tâches doit être documentée pour éviter la requalification en CDI. L'employeur doit également respecter le nombre maximal de renouvellements autorisés. En cas de doute sur la nature temporaire de la mission ou sur la durée maximale, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé avant la conclusion ou le renouvellement d'un CDD.

## Cadre juridique

Les règles relatives à la durée maximale du CDD sont fixées par les articles [L.122-1](#) à [L.122-8](#) du Code du travail luxembourgeois, dans leur version consolidée en 2025. La jurisprudence nationale confirme l'interprétation stricte de la limitation de durée et du nombre de renouvellements, ainsi que l'obligation de justification du recours au CDD. Les dérogations prévues par la loi sont d'application restrictive et doivent être expressément prévues par le texte légal.

Le non-respect de la durée maximale ou du nombre de renouvellements autorisés entraîne la requalification automatique du CDD en CDI, avec toutes les conséquences qui en découlent en matière de protection du salarié et d'obligations pour l'employeur. Il est impératif de tenir un registre précis des contrats et de leurs renouvellements pour chaque salarié concerné.

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.