



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 11

LA DURÉE D'UN CONTRAT
À DURÉE DÉTERMINÉE
(CDD)

Fiche 11 - La durée d'un contrat à durée déterminée (CDD)

Mise à jour : septembre 2024

Le contrat à durée déterminée (ou CDD) doit comporter les indications relatives à sa durée, et la fin d'un CDD est strictement encadrée par le code du travail.

[Modèle 02 - Contrat de travail à durée déterminée](#)

1. La durée d'un CDD

A. La mention dans le contrat d'une durée fixe ou minimale

Le CDD doit mentionner un terme précis ou une durée minimale en cas de remplacement d'un salarié absent.

A défaut, le risque est que le CDD soit requalifié en contrat à durée indéterminée (ou CDI).

1) La mention d'une durée fixe

Un CDD doit en principe mentionner une durée fixe.

Des précisions concernant le début et la fin du CDD sont prévues en matière de congé de maternité ou congé parental :

Date de début	Échéance du CDD
Possibilité d'embaucher le remplaçant jusqu'à 3 mois : <ul style="list-style-type: none"> · avant le congé parental, · avant le congé de maternité qui serait suivi d'un congé parental 	Possibilité de faire perdurer le CDD pendant 3 mois après le congé parental

2) La possibilité de fixer une durée minimale

L'obligation de mention de la durée est remplie si le CDD définit une durée minimale dans certaines situations, en particulier si le CDD a pour objet le remplacement d'un salarié absent.^[1]

La durée minimale du CDD doit alors être fixée par rapport à des prévisions raisonnables.

B. La durée maximale

La durée maximale d'un CDD est en principe de 24 mois.^[2]

1) La possibilité d'un renouvellement doit être contractuellement prévu

Pour pouvoir être renouvelé, le contrat initial doit contenir une clause de renouvellement, ou faire l'objet d'un avenant.

2) Le renouvellement est limité légalement

La règle est qu'un CDD ne peut pas faire l'objet de plus de deux renouvellements à l'intérieur d'une période maximale de 24 mois.

Le contrat de travail renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée si le contrat (renouvelé ou pas) dépasse la durée maximale autorisée des 24 mois, ou s'il s'agit d'un troisième renouvellement.

2. La fin d'un CDD

A. La cessation du CDD avant le terme prévu

S'il est possible de résilier un CDD pour motif grave^[3] la loi ne prévoit pas de possibilité de résilier un CDD avec préavis.^[4]

Si une des parties résilie le CDD avant son terme, sans invoquer un motif grave ou l'exécution d'une clause d'essai, la loi fixe le montant des indemnités comme suit :

- si la résiliation est le fait de l'employeur, ce dernier peut être condamné à verser au maximum deux mois de salaires au salarié ;
- si la résiliation est le fait du salarié, ce dernier peut être condamné à verser au maximum un mois de salaire à l'employeur.^[5]

B. La cessation à l'échéance du terme

Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme prévu, même lorsque le salarié est spécialement protégé contre le licenciement (salarié en incapacité de travail pour cause de maladie, femme enceinte, autre).

L'employeur peut informer le salarié de l'échéance de son contrat par une simple lettre d'information.

Cette information est particulièrement utile pour informer le remplaçant de la date effective du retour du salarié qu'il remplace, lorsque son contrat est conclu sans terme fixe.

C. La continuation de la relation de travail après le terme

Si la relation de travail se poursuit après la fin du terme, le contrat est continué et il est considéré à durée indéterminée.^[6]

[1] Les autres situations concernent l'emploi saisonnier et des emplois listés par règlement grand-ducal dans certains secteurs d'activités, comme par exemple le secteur audiovisuel.

[2] L'article L.122-5.(3) du Code du travail liste sept exceptions, permettant un renouvellement de plus de 2 fois sur une durée supérieure à 24 mois, mais ces exceptions n'intéressent pas directement le secteur artisanal.

[3] Cette possibilité est prévue par l'article L.124-13 du Code du travail qui renvoie à l'article L.124-10. de ce Code.

[4] Il est cependant possible de prévoir une période d'essai (article L.122-11. du Code du travail).

[5] L'employeur devra cependant établir l'existence d'un préjudice découlant de la démission.

[6] Article L.122-6. du Code du travail.