Quelle est la différence entre la continuation d'un CDD et la rupture volontaire au Luxembourg ?

Réponse courte

La **continuation** est un mécanisme automatique : si un salarié poursuit son activité après l'échéance d'un CDD sans qu'aucune des parties ne s'y oppose, le contrat se transforme de plein droit en **CDI**, sans formalité particulière (Art. L.122-6 Code du travail).

La **rupture volontaire** (démission) est à l'initiative du salarié, qui doit notifier sa décision par **lettre recommandée**. Le délai de préavis est égal à la **moitié** du préavis auquel il aurait droit en cas de licenciement par l'employeur.

Côté sécurité sociale, les deux ruptures produisent le même effet : déclaration de sortie au Centre commun dans les **huit jours** (art. 425 CSS), puis maintien du droit aux prestations de soins de santé pour la durée fixée par les statuts de la CNS, sans excéder un an (art. 18, alinéa 2). C'est côté chômage que la différence se joue, la démission n'ouvrant pas les mêmes droits que le licenciement.

Définition

La **continuation** (Art. L.122-6) est la transformation automatique d'un CDD en CDI lorsque la relation de travail se poursuit après l'expiration du terme, avec l'accord tacite ou explicite de l'employeur. Il n'y a pas de nouveau contrat à signer : l'ancienneté acquise pendant le CDD est intégralement préservée (Art. L.122-8). Aucune période d'essai ne peut être imposée dans le cadre du nouveau CDI résultant de la continuation.

La **rupture volontaire** (démission) est la cessation du contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié. Elle requiert une manifestation de volonté libre, non équivoque, formalisée par lettre recommandée, et le respect d'un délai de préavis légal.

Questions fréquentes

Comment formaliser une démission au Luxembourg ?

La démission requiert une manifestation de volonté libre, non équivoque, formalisée par lettre recommandée. Une signature de l'employeur sur le double sert de preuve. La date d'effet correspond au respect du délai de préavis selon l'ancienneté du salarié.

L'ancienneté est-elle conservée lors d'une continuation CDD/CDI ?

Oui, l'ancienneté acquise pendant le CDD est intégralement préservée lors de la transformation en CDI (art. L.122-8 CT). Aucune période d'essai ne peut être imposée dans le cadre du nouveau CDI résultant de la continuation. Aucun nouveau contrat à signer.

Le certificat de travail est-il obligatoire à la fin du contrat ?

Oui, la remise du certificat de travail est obligatoire à la fin du contrat (art. L.125-6 CT), CDD ou CDI. Il doit être remis dès la fin effective du préavis ou de la relation de travail. Un entretien de sortie permet de traiter le solde de tout compte et les congés non pris.

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

Quel délai de préavis pour une démission au Luxembourg ?

Le préavis de démission est égal à la moitié du préavis de licenciement par l'employeur : 1 mois (moins de 5 ans d'ancienneté), 2 mois (5-10 ans), 3 mois (10 ans et plus). Articles L.124-4 et L.124-3 du Code du travail luxembourgeois.

Quelle différence entre continuation d'un CDD et rupture volontaire au Luxembourg ?

La continuation est un mécanisme automatique : après l'échéance d'un CDD sans opposition, le contrat se transforme de plein droit en CDI (art. L.122-6 CT). La rupture volontaire (démission) est à l'initiative du salarié, qui doit notifier par lettre recommandée avec préavis.

Une démission sous pression peut-elle être contestée ?

Oui, une démission sous pression peut être contestée pour vice de consentement devant le Tribunal du travail. La requalification en licenciement abusif est possible. Documenter le contexte (entretiens, échanges) protège l'employeur d'une contestation ultérieure.

Conditions d’exercice

Mécanisme	Condition déclenchante	Formalité requise	Base légale
Continuation CDD ? CDI	Poursuite du travail après l'échéance du terme, sans opposition formelle de l'employeur	Aucune formalité — transformation de plein droit	Art. L.122-6
Conservation d'ancienneté	Continuation du CDD en CDI	Automatique	Art. L.122-8
Démission (rupture volontaire)	Décision libre et non équivoque du salarié	Lettre recommandée à la poste (signature employeur sur double = preuve)	Art. L.124-4
Absence de vice de consentement	La démission doit être libre de toute pression ou contrainte	Néant — mais contestable devant le Tribunal du travail	Art. L.124-1 et s.

Délais de préavis pour la démission (Art. L.124-4 combiné avec Art. L.124-3) :

Ancienneté du salarié	Préavis démission (salarié)	Préavis licenciement (référence employeur)
Moins de 5 ans	**1 mois**	2 mois
5 ans à moins de 10 ans	**2 mois**	4 mois
10 ans et plus	**3 mois**	6 mois

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

Modalités pratiques

Situation	Action RH	Documents à conserver
Fin de CDD sans renouvellement	Informer le salarié avant le terme (bonne pratique) ; aucune formalité légale n'impose un préavis écrit de l'employeur	Copie du CDD, correspondances éventuelles
CDD qui se prolonge (continuation)	Constater la transformation en CDI ; émettre un avenant ou nouveau CDI est conseillé mais non légalement obligatoire	Documentation de la poursuite de travail après terme
Réception d'une démission	Accuser réception par écrit ; vérifier la date d'effet (délai de préavis)	Lettre recommandée signée ou accusé de réception sur double
Vérification du libre consentement	S'assurer qu'aucune pression n'a été exercée avant la démission — contentieux possible si vice de consentement	Emails, entretiens documentés
Remise du certificat de travail	Obligatoire à la fin du contrat (Art. L.125-6)	Double signé du certificat de travail

Pratiques et recommandations

Pour les CDD arrivant à terme, même si aucune obligation légale n'impose une notification écrite préalable à l'employeur, la bonne pratique RH consiste à confirmer par écrit la non-reconduction au moins 2 semaines avant l'échéance, afin d'éviter toute ambiguïté sur la volonté des parties et de prévenir le déclenchement involontaire du mécanisme de continuation.

Pour les démissions, documenter systématiquement le contexte de la rupture (entretiens, échanges écrits) est essentiel pour se prémunir d'une contestation ultérieure fondée sur un vice de consentement. Un salarié qui démissionne sous pression peut saisir les juridictions du travail pour faire requalifier sa rupture en licenciement abusif.

Il est recommandé de remettre au salarié en fin de contrat (CDD, CDI) le **certificat de travail** (Art. L.125-6) dès la fin effective du préavis ou de la relation de travail, et d'organiser un entretien de sortie permettant de traiter le solde de tout compte, les congés non pris et les restitutions de matériel.

La surveillance des échéances de CDD doit faire l'objet d'un suivi RH rigoureux pour éviter les continuations involontaires et anticiper les besoins de recrutement.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-6 Code du travail	Continuation du CDD — transformation automatique en CDI après l'échéance
Art. L.122-8 Code du travail	Conservation de l'ancienneté lors de la continuation du CDD en CDI
Art. L.124-1 Code du travail	Résiliation du CDI — principe général et cessation à l'initiative des parties
Art. L.124-4 Code du travail	Démission — forme (lettre recommandée) et délai de préavis (moitié du préavis employeur)
Art. L.124-3 Code du travail	Durée des préavis selon ancienneté (base de calcul pour la démission)
Art. L.125-6 Code du travail	Certificat de travail — obligation à la fin de tout contrat

La continuation d'un CDD en CDI est automatique et ne nécessite aucune formalité — c'est l'inaction des deux parties après l'échéance qui la déclenche. A contrario, la démission requiert une manifestation de volonté active, formalisée par lettre recommandée, sans laquelle aucune rupture volontaire valable n'est constituée. Toute pression de l'employeur conduisant à une démission peut entraîner sa requalification en licenciement abusif par les juridictions du travail.

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.