Un salarié en fin de CDD a-t-il droit à une indemnité de départ ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié en fin de **contrat à durée déterminée (CDD)** n'a **pas droit à une indemnité de départ**, quelle que soit la durée du contrat ou l'ancienneté acquise. L'**indemnité de départ** est réservée exclusivement aux **contrats à durée indéterminée (CDI)** rompus par l'employeur, à condition que le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté.

La seule exception concerne les situations où un **CDD est requalifié en CDI** par décision judiciaire, notamment en cas de succession abusive de CDD. Dans ce cas, si le contrat est ensuite rompu par l'employeur, le salarié peut prétendre à l'indemnité de départ, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté requises.

En cas de **rupture anticipée du CDD** par l'employeur (hors motif grave), le salarié peut obtenir une indemnité compensatrice correspondant aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, mais cette indemnité est plafonnée au montant du préavis qui aurait été dû dans le cadre d'un CDI.

Définition

L'**indemnité de départ** est une compensation financière versée à certains salariés lors de la cessation de leur **contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**, sous conditions strictes fixées par le Code du travail luxembourgeois. Elle vise à compenser la perte d'emploi pour les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de cinq ans, principalement en cas de licenciement ou de résiliation pour motif grave imputable à l'employeur.

Cette indemnité ne doit pas être confondue avec :

- L'**indemnité compensatrice de préavis** (en cas de rupture sans respect du préavis)
- Les **dommages-intérêts** en cas de rupture anticipée d'un CDD
- Les éventuelles **indemnités conventionnelles** prévues par les conventions collectives

Questions fréquentes

Comment éviter les risques de requalification d'un CDD en CDI au Luxembourg ?

Pour éviter la requalification, les employeurs doivent respecter la limite de 2 renouvellements maximum, la durée maximale totale de 24 mois, la période de carence d'1/3 de la durée du CDD avant un nouveau contrat sur le même poste, et justifier chaque recours au CDD par un motif précis et temporaire conforme à la loi.

Dans quels cas exceptionnels un salarié en CDD peut-il obtenir une indemnité de départ ?

La seule exception concerne les situations où un CDD est requalifié en CDI par décision judiciaire, notamment en cas de succession abusive de CDD. Si le contrat requalifié est ensuite rompu par l'employeur, le salarié peut prétendre à l'indemnité de départ, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté de 5 ans minimum.

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

Que se passe-t-il si l'employeur rompt un CDD avant son terme ?

En cas de rupture anticipée du CDD par l'employeur (hors motif grave), le salarié peut obtenir une indemnité compensatrice correspondant aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est toutefois plafonnée au montant du préavis qui aurait été dû dans le cadre d'un CDI (maximum 2 mois pour la plupart des salariés).

Un salarié en CDD a-t-il droit à une indemnité de départ à la fin de son contrat au Luxembourg ?

Non, au Luxembourg, un salarié en fin de contrat à durée déterminée (CDD) n'a pas droit à une indemnité de départ, quelle que soit la durée du contrat ou son ancienneté. L'indemnité de départ est réservée exclusivement aux contrats à durée indéterminée (CDI) rompus par l'employeur, avec au moins 5 ans d'ancienneté.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'indemnité de départ s'applique **exclusivement aux contrats à durée indéterminée (CDI)** rompus par l'employeur. Les conditions cumulatives sont :

Conditions légales (article L.124-7) :

- Être lié par un **CDI**
- Être **licencié par l'employeur** (sans motif grave), ou avoir **résilié pour motif grave** imputable à l'employeur (résiliation jugée justifiée par la juridiction du travail)
- Justifier d'une **ancienneté minimale de 5 ans** de service continu

Barème de l'indemnité de départ :	Condition	Détail
Condition 1	1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté	
Condition 2	2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté	
Condition 3	3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté	
Condition 4	6 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté	
Condition 5	9 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté	
Condition 6	12 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté	

Cas d'exclusion pour les salariés en CDD : Les salariés en CDD ne remplissent pas les conditions d'accès à cette indemnité, quelle que soit la durée du contrat ou l'ancienneté acquise pendant celui-ci.

Exception - Requalification du CDD en CDI : Si un CDD est requalifié en CDI par décision judiciaire, notamment en cas de recours abusif aux CDD successifs (article L.122-9), la rupture ultérieure du contrat peut ouvrir droit à l'indemnité de départ, sous réserve du respect des conditions d'ancienneté et de la nature de la rupture.

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

Modalités pratiques

À l'échéance normale d'un CDD :	Étape	Détail
prend fin automatiquement	Le contrat **prend fin automatiquement** sans formalité particulière (article L.122-12)	
Étape 2	Aucune indemnité de départ n'est due	
L'employeur verse l'ensemble des droits acquis	salaires, congés non pris, prorata du 13ème mois	

En cas de rupture anticipée du CDD par l'employeur : Si l'employeur rompt le CDD avant son terme (hors motif grave), le salarié peut prétendre à des **dommages-intérêts** (article L.122-13) :

- Montant : salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat
- Plafond : salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait été applicable dans le cadre d'un CDI (maximum 2 mois pour la plupart des salariés)

Important : Cette indemnité compensatrice n'est **pas** une indemnité de départ au sens strict du Code du travail.

En cas de requalification du CDD en CDI :

- Conservation de l'ancienneté acquise pendant le(s) CDD (article L.122-8)
- Application des règles du CDI pour toute rupture ultérieure
- Possibilité de bénéficier de l'indemnité de départ si les conditions sont remplies

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

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

1. **Vérifier la nature du contrat** : S'assurer que les CDD sont justifiés par un motif légal (remplacement, surcroît temporaire d'activité, emplois saisonniers, etc.)

2. **Éviter les risques de requalification** :
    - Respecter la limite de 2 renouvellements maximum
    - Respecter la durée maximale totale de 24 mois (sauf exceptions légales)
    - Respecter la période de carence (1/3 de la durée du CDD) avant un nouveau CDD sur le même poste
    - Justifier chaque recours au CDD par un motif précis et temporaire

3. **Négocier des clauses plus favorables** : Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des indemnités spécifiques en fin de CDD, mais à défaut de telles dispositions, aucune indemnité de départ n'est légalement due

4. **Documenter les décisions** : Tracer les motifs de recours aux CDD et les décisions de renouvellement pour prévenir tout contentieux

5. **Égalité de traitement** : Garantir une égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI pour les droits non liés à la rupture (article L.122-10)

6. **Anticiper les ruptures anticipées** : Si l'employeur envisage de rompre un CDD avant son terme, évaluer le coût des dommages-intérêts et privilégier une résiliation d'un commun accord (article L.124-13)

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois (version consolidée en vigueur)	Disposition applicable
Article L.122-12	Cessation de plein droit du CDD à l'échéance du terme
Article L.122-13	Interdiction de rupture anticipée du CDD et indemnité compensatrice en cas de non-respect
Article L.122-9	Requalification du CDD en CDI en cas de recours abusif
Article L.122-10	Principe d'égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI
Article L.122-8	Conservation de l'ancienneté en cas de transformation CDD en CDI
Article L.124-7	Conditions d'attribution de l'indemnité de départ pour les CDI (ancienneté minimale de 5 ans)
Article L.124-13	Résiliation d'un commun accord (applicable aux CDD et CDI)
Article L.166-1	Principe d'égalité de traitement
Absence de droit à indemnité de départ pour les salariés en fin de CDD, sauf requalification préalable en CDI	Disposition applicable

En cas de doute sur la qualification du contrat, la succession de CDD ou l'application d'une convention collective spécifique, il est recommandé de solliciter un avis juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois. Cette démarche permet de prévenir les risques de requalification judiciaire et les contentieux relatifs aux indemnités de rupture.

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.