

Que se passe-t-il si un salarié continue à travailler après la fin de son CDD ?

Réponse courte

Si un salarié **continue à travailler après l'échéance de son CDD** sans signature d'un nouveau contrat ou d'un avenant de renouvellement, le contrat devient **automatiquement un CDI**. Cette transformation est immédiate et rétroactive au lendemain du terme initial. **Aucune tolérance** n'est admise : la poursuite de la relation de travail, même d'une journée, entraîne cette requalification définitive selon l'article [L.122-6](#) du Code du travail luxembourgeois.

L'employeur qui laisse continuer le travail — même tacitement — perd la possibilité de mettre fin au contrat sans respecter les règles du CDI : **préavis légal, indemnités et protection contre le licenciement abusif** s'appliquent immédiatement. La bonne foi de l'employeur n'est jamais une circonstance atténuante.

Définition

La **poursuite de relation de travail après échéance** désigne la situation où un salarié en CDD continue d'exercer ses fonctions au-delà du terme fixé dans son contrat, dont les [mentions obligatoires](#) doivent être respectées, sans qu'un nouveau contrat ou un avenant de renouvellement ait été formalisé par écrit avant cette échéance. Cette situation déclenche automatiquement la [requalification du CDD en CDI](#) conformément à l'article [L.122-6](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

La transformation automatique en CDI s'applique dès que les conditions suivantes sont réunies, indépendamment de la durée de la poursuite.

Condition	Détail
Terme du CDD atteint	Date précise ou événement déterminé dans le contrat
Poursuite effective du travail	Même partielle ou de quelques heures seulement
Absence d'avenant de renouvellement	Aucun avenant signé avant l'échéance
Absence de nouveau contrat	Aucun contrat formalisé avant le terme
Acceptation de la prestation	Même tacite de la part de l'employeur

Modalités pratiques

Les conséquences pratiques de la transformation en CDI sont immédiates et ne peuvent être annulées.

Conséquence	Détail
Requalification immédiate	CDI dès le premier jour de poursuite
Ancienneté conservée	Depuis le début du CDD initial
Droits CDI rétroactifs	Tous les droits liés au CDI s'appliquent
Préavis obligatoire	Règles du CDI applicables pour toute rupture ultérieure
Protection renforcée	Contre le licenciement abusif

Pratiques et recommandations

Anticiper l'échéance en préparant le renouvellement ou l'arrêt du contrat au moins deux semaines avant le terme évite tout risque de transformation involontaire en CDI. **Formaliser par écrit** tout renouvellement avant le terme est une obligation légale — un avenant signé le jour même du terme est insuffisant.

Cesser immédiatement le travail si aucun renouvellement n'est prévu, en informant clairement le salarié de la fin du contrat par écrit. **Former** les managers sur les risques de laisser continuer le travail sans formalisation, car leur tolérance engage directement la responsabilité de l'employeur.

Mettre en place des alertes automatiques dans le système RH pour suivre les échéances de CDD et **documenter** chaque fin de contrat avec un accusé de réception signé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-6	Transformation automatique en CDI en cas de poursuite après échéance
Art. L.122-5	Règles de renouvellement des CDD (avant échéance obligatoire)
Art. L.122-9	Sanctions générales pour violation des règles CDD

Cette règle protège les salariés contre l'usage abusif des CDD. Elle s'applique strictement sans aucune tolérance, même en cas de bonne foi de l'employeur. La transformation est définitive et ne peut être contestée devant le tribunal 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.