

# Est-ce qu'un salarié en CDD a droit à une indemnité à la fin de son contrat au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié en CDD n'a **pas droit automatiquement** à une indemnité de fin de contrat au Luxembourg. Le Code du travail ne prévoit **aucune indemnité légale** de fin de CDD, contrairement à d'autres pays européens.

Une indemnité n'est due que si elle est **expressément prévue** par une **convention collective**, un accord d'entreprise ou une clause contractuelle. L'employeur doit vérifier systématiquement les textes applicables avant de conclure tout CDD. En l'absence de disposition spécifique, aucune indemnité n'est versée. L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée (article [L.251-1](#)) : tous les salariés en situation identique doivent bénéficier du même traitement. Toute omission peut entraîner un risque de litige ou de requalification du contrat.

## Définition

L'**indemnité de fin de contrat à durée déterminée** correspond à une somme éventuellement versée au salarié à l'issue de son CDD, en compensation de la **précarité** liée à ce type de relation de travail. En cas de non-respect des règles, le salarié peut obtenir la [requalification en CDI](#). Au Luxembourg, cette indemnité n'est pas un droit automatique mais dépend exclusivement de dispositions spécifiques prévues par des textes conventionnels ou contractuels.

Cette indemnité se distingue des autres indemnités dues au salarié comme les congés non pris, l'indemnité de préavis ou les indemnités de licenciement, qui relèvent de régimes juridiques distincts et sont régies par des dispositions légales spécifiques.

## Conditions d'exercice

L'employeur n'est jamais tenu légalement de verser une indemnité de fin de CDD au Luxembourg. Cette obligation ne peut naître que de sources conventionnelles ou contractuelles précisément identifiées.

Source	Contenu
<b>Convention collective sectorielle</b>	Certains secteurs peuvent prévoir une indemnité (bâtiment, hôtellerie-restauration...)
<b>Accord d'entreprise</b>	Accord d'établissement prévoyant expressément cette indemnité
<b>Clause contractuelle</b>	Clause claire et non équivoque stipulée dans le contrat de travail
<b>Égalité de traitement</b>	Tous les salariés en situation identique doivent bénéficier du même traitement ( <b>Art. L.251-1</b> )

## Modalités pratiques

Lorsque l'indemnité de fin de CDD est prévue, ses modalités d'application doivent être explicitement définies et respectées lors de chaque cessation de contrat.

Aspect	Règle applicable
<b>Calcul</b>	Pourcentage de la rémunération brute totale perçue, selon les stipulations conventionnelles ou contractuelles
<b>Versement</b>	Au plus tard à la date de paiement du <b>dernier salaire</b>
<b>Bulletin de paie</b>	Bulletin distinct mentionnant clairement le montant et la nature de l'indemnité
<b>Traçabilité</b>	Documentation complète du versement, à ne pas confondre avec d'autres sommes dues

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **vérifier systématiquement** les conventions collectives applicables, les accords d'entreprise et le contrat de travail avant la conclusion d'un CDD. Cette vérification préalable permet d'anticiper les obligations éventuelles et d'éviter tout litige à la cessation du contrat.

Toute clause prévoyant une indemnité de fin doit être **rédigée avec précision** sur les conditions d'octroi et le mode de calcul. Il est conseillé de consulter un service juridique spécialisé en cas de doute sur la rédaction ou sur l'application d'une convention collective.

Les employeurs doivent également veiller à respecter l'**encadrement légal du recours aux CDD**, notamment l'interdiction de succession abusive de contrats prévue à l'article [L.122-5](#) du Code du travail. La documentation des décisions est essentielle pour garantir la conformité et la transparence des pratiques RH, y compris le suivi des indicateurs CDD, évitant ainsi tout risque de contentieux ultérieur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.122-1</a> à <a href="#">L.122-8</a>	Contrat à durée déterminée : définition, conditions, renouvellement, succession
Art. <a href="#">L.122-12</a>	Cessation automatique du CDD à l'échéance du terme
Art. <a href="#">L.122-13</a>	Interdiction de résiliation avant l'échéance du terme
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Principe d'égalité de traitement
<b>Conventions collectives</b>	Sources conventionnelles sectorielles applicables au Luxembourg

L'absence de disposition légale sur l'indemnité de fin de CDD n'exonère pas l'employeur de ses **obligations conventionnelles ou contractuelles**. Toute omission, imprécision ou non-respect des règles d'égalité de traitement peut entraîner un risque de litige, de requalification du contrat ou de sanction. La vigilance est particulièrement requise dans les secteurs ayant des conventions collectives spécifiques.

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.