

Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin d'un CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **contrat à durée déterminée (CDD) cesse automatiquement de plein droit** à l'échéance du terme, sans notification préalable ni procédure de rupture (article [L.122-12](#)). L'employeur doit néanmoins remettre la **fiche de salaire finale dans les 5 jours** suivant la fin du contrat (article [L.125-7](#)) et effectuer la **déclaration de sortie au CCSS dans les 8 jours**. Le certificat de travail et l'attestation patronale pour l'[ADEM](#) sont remis sur demande du salarié.

L'obligation principale de l'employeur est **négative** : ne pas laisser le salarié continuer à travailler après l'échéance, sous peine de **requalification automatique en CDI** (article [L.122-6](#)) avec toutes les conséquences en termes d'ancienneté, de préavis et de protection contre le licenciement.

Définition

La **fin d'un CDD** désigne la cessation automatique du contrat de travail à durée déterminée qui intervient de plein droit à l'échéance du terme fixé. Cette cessation ne constitue ni un licenciement, ni une démission, mais une **extinction naturelle** du contrat.

La **requalification en CDI** est la sanction automatique prononcée lorsque la relation de travail se poursuit après l'échéance. Elle a un effet rétroactif au premier jour du contrat initial, avec toutes les conséquences en termes d'ancienneté et de droits acquis. Cette requalification peut résulter de divers manquements, notamment ceux liés à la [requalification pour vice de forme](#) ou à la [requalification automatique](#).

Les **obligations documentaires de fin de contrat** regroupent l'ensemble des documents que l'employeur doit remettre au salarié ou transmettre aux organismes compétents ([CCSS](#), [ADEM](#)) lors de la cessation de la relation de travail.

Conditions d'exercice

Les obligations de l'employeur à la fin d'un CDD se déclinent selon leur caractère obligatoire ou conditionnel.

Obligation	Délai / Condition	Fondement légal
Cessation effective du travail	À la date d'échéance du terme — immédiate	Art. L.122-12
Fiche de salaire finale	Au plus tard 5 jours après la fin du contrat	Art. L.125-7
Déclaration de sortie au <u>CCSS</u>	Au plus tard 8 jours après la fin du contrat	Loi du 19 décembre 2008
Certificat de travail	Sur demande du salarié (au moins 8 jours avant l'échéance si demandé avant)	Art. L.125-6
Attestation patronale pour l'<u>ADEM</u>	Sur demande du salarié	Art. L.125-6
Certificat de rémunération annuel (modèle 160)	Janvier-mars de l'année suivante	Obligations fiscales
Reçu pour solde de tout compte	Facultatif — mention manuscrite obligatoire du salarié	Art. L.125-5

Modalités pratiques

Une gestion correcte de la fin d'un CDD requiert une anticipation rigoureuse à chaque étape du processus.

Étape	Action
1 à 2 mois avant l'échéance	Vérifier la date exacte, identifier une demande de certificat de travail, décider du renouvellement ou d'un CDI, calculer le solde de congés payés
À l'échéance du contrat	Cessation immédiate du travail ; récupération du matériel et des accès (badges, codes, comptes informatiques)
Dans les 5 jours	Remise de la fiche de salaire finale avec le dernier versement (solde de congés payés inclus)
Dans les 8 jours	Déclaration de sortie au <u>CCSS</u> via MyGuichet.lu ou système connecté
Sur demande du salarié	Certificat de travail et attestation patronale pour l' <u>ADEM</u>
Janvier-mars année suivante	Certificat de rémunération annuel (modèle 160)
Conservation	Copie de tous les documents remis pendant au moins 10 ans (art. 2277 Code civil)

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de tenir un **échancier précis** de tous les CDD en cours avec des alertes automatiques 2 mois, 1 mois et 15 jours avant chaque échéance. La précaution essentielle est de **ne jamais laisser le salarié continuer à travailler après l'échéance**, même pour quelques heures. En cas de besoin de prolongation, un **avenant de renouvellement** doit être conclu impérativement avant l'échéance (maximum 2 renouvellements, dans la limite de 24 mois au total — article L.122-5).

Bien que le certificat de travail et l'attestation ADEM soient légalement remis sur demande, il est conseillé de les **préparer systématiquement** à l'avance. Organiser un **entretien de fin de CDD** (même informel) permet de clarifier les attentes, d'expliquer les raisons de la non-reconduction et de maintenir de bonnes relations. Les délais légaux (5 jours pour la fiche de salaire, 8 jours pour la déclaration CCSS) sont **impératifs** ; leur non-respect expose à des amendes et peut donner lieu à une action en référé devant le tribunal du travail.

Depuis juillet 2024, l'article L.122-10bis permet au salarié en CDD depuis au moins 6 mois de **demandeur une fois par an la conversion** de son CDD en CDI. L'employeur dispose d'un mois pour accepter ou motiver précisément son refus par écrit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-6</u> Code du travail	Requalification automatique en CDI si la relation de travail se poursuit après l'échéance
Art. <u>L.122-7</u> Code du travail	Délai de carence d'1/3 de la durée du CDD entre deux CDD successifs sur le même poste, sauf exceptions
Art. <u>L.122-8</u> Code du travail	Conservation de l'ancienneté acquise en cas de renouvellement ou de poursuite
Art. <u>L.122-9</u> Code du travail	Sanction de requalification automatique en CDI avec effet rétroactif
Art. <u>L.122-10bis</u> Code du travail (L. 24 juillet 2024)	Droit du salarié à demander la conversion en CDI après 6 mois, une fois tous les 12 mois
Art. <u>L.122-12</u> Code du travail	Cessation de plein droit à l'échéance du terme — aucun préavis requis
Art. <u>L.125-5</u> Code du travail	Reçu pour solde de tout compte — effet libératoire, dénonciation possible dans les 3 mois
Art. <u>L.125-6</u> Code du travail	Certificat de travail — sur demande, délai de 8 jours avant l'échéance pour les CDD
Art. <u>L.125-7</u> Code du travail	Fiche de salaire — remise dans les 5 jours suivant la fin du contrat
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Déclaration des entrées et sorties au <u>CCSS</u> dans les 8 jours

L'employeur luxembourgeois n'a **aucune obligation de notification préalable** de la fin d'un CDD : le contrat cesse automatiquement à son échéance. L'obligation essentielle est **négative** — ne pas laisser le salarié continuer à travailler après l'échéance, sous peine de requalification automatique en CDI. Les obligations positives se limitent à la remise de la fiche de salaire dans les 5 jours, à la déclaration CCSS dans les 8 jours, et aux documents remis sur demande du salarié.

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.