

Le salarié peut-il démissionner d'un CDD pour accepter un CDI ailleurs ?

Réponse courte

Non, le droit luxembourgeois ne permet pas au salarié de **démissionner unilatéralement** d'un CDD pour accepter un CDI ailleurs. Contrairement au droit français qui prévoit cette faculté, le Code du travail luxembourgeois limite la rupture anticipée du CDD à deux cas : la **faute grave** de l'une des parties (art. [L.124-10](#)) et la **résiliation d'un commun accord** (art. [L.124-13](#)). Toute rupture unilatérale hors faute grave expose le salarié à des **dommages-intérêts**.

En pratique, le salarié souhaitant accepter un CDI doit **négoier une rupture amiable** avec son employeur actuel. Si l'employeur refuse, le salarié reste tenu jusqu'au **terme du CDD**. Une rupture unilatérale pour un CDI constitue une faute contractuelle ouvrant droit à des dommages-intérêts pouvant équivaloir à la rémunération restant due jusqu'au terme du contrat. Le salarié peut toutefois faire valoir la **brièveté du terme restant** comme argument de négociation.

Définition

La rupture anticipée d'un CDD désigne la cessation du contrat avant son terme prévu. En droit luxembourgeois, elle n'est possible que par **faute grave** (art. [L.124-10](#)) ou par **commun accord** écrit des deux parties (art. [L.124-13](#)). Il n'existe aucune disposition légale ni jurisprudentielle permettant au salarié de rompre unilatéralement un CDD au motif d'une embauche en CDI. Le salarié peut toutefois recourir à la [rupture amiable](#) ou se rapprocher des règles de la [rupture anticipée](#) pour négocier une sortie.

Conditions d'exercice

Les seules voies de sortie anticipée d'un CDD sont strictement encadrées.

Voie de sortie	Détail
Faute grave de l'employeur	Le salarié peut résilier le CDD si l'employeur commet une faute rendant impossible le maintien de la relation (art. L.124-10)
Commun accord	Rupture amiable par écrit en double exemplaire (art. L.124-13)
Échéance du terme	Le CDD prend fin automatiquement à la date prévue
Rupture unilatérale injustifiée	Expose le salarié à des dommages-intérêts envers l'employeur
Obtention d'un CDI ailleurs	Ne constitue PAS un motif légal de rupture anticipée en droit luxembourgeois

Modalités pratiques

Le salarié souhaitant quitter un CDD pour un CDI dispose de plusieurs options pratiques.

Option	Détail
Négocier un commun accord	Demander à l'employeur une rupture amiable anticipée, idéalement avec un préavis convenu
Attendre le terme	Si le CDD est proche de son échéance, patienter est souvent la solution la plus sûre
Proposer un remplaçant	Faciliter la transition en aidant à identifier un successeur peut favoriser l'accord de l'employeur
Évaluer les risques financiers	Calculer le montant des dommages-intérêts potentiels avant toute décision de rupture unilatérale
Consulter un avocat	Vérifier si des circonstances particulières peuvent justifier la rupture

Pratiques et recommandations

Privilégier la négociation amiable avec l'employeur en présentant la situation de manière transparente et en proposant un délai raisonnable de transition.

Évaluer le coût d'une rupture unilatérale en calculant la rémunération restant due jusqu'au terme du CDD, car c'est le montant maximum des dommages-intérêts que l'employeur peut réclamer.

Sécuriser l'offre de CDI en obtenant une promesse d'embauche écrite avec une date de début compatible avec le terme du CDD ou avec la durée de négociation de la rupture amiable.

Documenter toute négociation avec l'employeur par écrit pour constituer un dossier en cas de contentieux ultérieur devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.124-10 Code du travail	Résiliation pour faute grave — seul cas de rupture unilatérale anticipée
Art. L.124-13 Code du travail	Résiliation d'un commun accord par écrit
Art. L.122-4 Code du travail	Durée maximale du CDD (24 mois)
Art. L.122-9 Code du travail	Requalification en CDI en cas d'irrégularité

Contrairement au droit français (art. L.1243-2 du Code du travail français), le Luxembourg ne reconnaît pas la faculté de rompre un CDD pour un CDI. Le salarié qui quitte unilatéralement son CDD s'expose à des dommages-intérêts. La négociation d'un commun accord reste la voie la plus sûre.

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.