

La continuation tacite d'un CDD crée-t-elle automatiquement un CDI dans le gardiennage ?

Réponse courte

Oui, la continuation tacite des services après l'expiration du terme d'un contrat à durée déterminée est considérée comme formant un **nouveau contrat à durée indéterminée**, conformément à l'article 7 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027. Le CDD cesse de plein droit à la date prévue, et toute poursuite du travail au-delà de cette date entraîne automatiquement la requalification.

Cette règle conventionnelle est conforme au droit commun luxembourgeois et s'applique de plein droit à tous les salariés du secteur du gardiennage. La requalification en CDI implique que le salarié bénéficie alors de l'ensemble des droits attachés au contrat à durée indéterminée, notamment les règles de délais de préavis conventionnels prévues à l'article 8 de la CCT et l'indemnité de départ de l'article 9. L'employeur ne peut invoquer un oubli administratif pour éviter cette requalification.

Définition

La **continuation tacite** d'un CDD désigne la situation dans laquelle un salarié continue de travailler pour le même employeur après la date d'expiration de son contrat à durée déterminée, sans qu'un nouveau contrat écrit ait été formalisé.

Dans le secteur du gardiennage, l'article 7 de la CCT prévoit expressément que cette situation crée automatiquement un CDI, sans qu'aucune formalité supplémentaire ne soit nécessaire. Cette requalification est irréversible et produit ses effets dès le premier jour suivant le terme du CDD, l'employeur étant dès lors soumis aux règles de rupture du contrat applicables au CDI.

Questions fréquentes

Comment éviter une requalification involontaire de CDD en CDI ?

Il faut mettre en place un système d'alerte automatique dans le logiciel RH au moins un mois avant le terme du CDD, et formaliser toujours par écrit la décision (renouvellement, transformation en CDI, ou fin) avant l'expiration.

L'ancienneté du CDD est-elle reprise dans le nouveau CDI ?

Oui, la durée du CDD est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du nouveau CDI, ce qui impacte le préavis, l'indemnité de départ et les droits à congé selon les articles 8, 9 et 30 de la CCT Gardiennage 2026-2027.

L'employeur peut-il revenir sur une requalification de CDD en CDI ?

Non, la requalification par continuation tacite est irréversible. L'employeur ne peut invoquer un oubli administratif pour éviter cette requalification, conformément à l'article 7 de la CCT Gardiennage 2026-2027.

La continuation d'un CDD après son terme crée-t-elle un CDI dans le gardiennage ?

Oui, l'article 7 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 prévoit que la continuation tacite des services après l'expiration du terme du CDD crée automatiquement un nouveau contrat à durée indéterminée.

La requalification d'un CDD en CDI nécessite-t-elle une formalité ?

Non, la requalification est automatique et de plein droit dès le premier jour suivant le terme du CDD. Aucune formalité supplémentaire n'est nécessaire selon l'article 7 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027.

Quels droits acquiert l'agent dont le CDD est requalifié en CDI ?

L'agent bénéficie des droits attachés au CDI : préavis selon l'ancienneté (article 8 CCT), indemnité de départ (article 9 CCT), congés (article 30 CCT). L'ancienneté acquise sous CDD est reprise pour le calcul.

Conditions d'exercice

La requalification du CDD en CDI par continuation tacite est encadrée par des règles claires.

Condition	Détail
Principe	Le CDD cesse de plein droit à l'expiration du terme
Source conventionnelle	Article 7 CCT Gardiennage 2026-2027
Continuation tacite	Toute poursuite du travail après le terme = CDI automatique
Formalité requise	Aucune : la requalification est automatique et de plein droit
Caractère irréversible	L'employeur ne peut revenir sur la requalification
Droits du nouveau CDI	Préavis (art. 8), indemnité de départ (art. 9), congés (art. 30)
Ancienneté	La durée du CDD est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté

Modalités pratiques

La gestion de la fin d'un CDD nécessite une vigilance particulière.

Étape	Détail
Alerter avant le terme	Mettre en place un rappel au moins 1 mois avant l'expiration du CDD
Décider du renouvellement	Évaluer si un renouvellement (dans les limites légales) ou un CDI est souhaité
Formaliser par écrit	Rédiger un nouveau contrat (CDD ou CDI) avant la date d'expiration
Cesser la prestation	Si aucun renouvellement n'est prévu, s'assurer que le salarié cesse le travail au terme
Constater la requalification	Si la continuation a eu lieu, acter la formation du CDI par écrit

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système d'alerte automatique dans le logiciel RH pour signaler l'approche du terme de chaque CDD au moins un mois à l'avance, afin d'éviter toute continuation tacite involontaire.

Formaliser toujours par écrit la décision de l'employeur avant l'expiration du terme, qu'il s'agisse d'un renouvellement du CDD, d'une transformation en CDI ou d'une fin de contrat.

Informer les responsables opérationnels que le maintien d'un agent sur son poste après l'expiration de son CDD, même pour une seule journée, entraîne la création automatique et irréversible d'un CDI avec toutes ses conséquences.

Vérifier que l'ancienneté acquise sous CDD est bien reprise dans le nouveau CDI pour le calcul des droits à congé, du préavis et de l'indemnité de départ prévus par la CCT.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7 CCT Gardiennage 2026-2027	Cessation de plein droit du CDD et requalification en CDI par continuation tacite
Art. 8 CCT Gardiennage 2026-2027	Préavis applicables au CDI selon l'ancienneté
Art. 9 CCT Gardiennage 2026-2027	Indemnité de départ supplémentaire en cas de licenciement
Art. <u>L.122-4</u> du Code du travail	Règles légales relatives au CDD et à sa cessation

La requalification par continuation tacite est un mécanisme de protection du salarié qui ne peut être écarté par aucune clause contractuelle. Dans le secteur du gardiennage, où les missions temporaires sont fréquentes, les employeurs doivent être particulièrement vigilants sur la gestion des échéances de CDD pour éviter des requalifications non anticipées.

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.