



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 10.

LE RECOURS À UN CONTRAT
À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)



Fiche 10.

LE RECOURS À UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

La loi n'autorise le recours à un CDD que si l'employeur justifie une tâche précise et non durable qui doit être écrite dans le contrat.

De plus l'employeur ne peut pas, en principe, recourir à des CDD successifs pour un même poste.

Cf.  **Modèle 2**

10.1. Le recours à un CDD pour l'exécution d'une tâche précise et non durable

A. Le contrat doit indiquer la nature précise de la tâche que le salarié est amené à remplir

L'objet du travail doit être une tâche non-durable, et le contrat doit mentionner en quoi cette tâche est exceptionnelle et ne tombe pas dans l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Si le contrat ne porte pas sur une tâche précise et non durable, ou si cette tâche n'est pas précisée dans le contrat, le salarié est considéré comme étant engagé à durée indéterminée.¹

À noter que l'employeur n'est pas autorisé à combler les lacunes du contrat en fournissant postérieurement des explications, ou même en versant un descriptif de poste.²

B. La liste des tâches précises et non durables³

Le tableau ci-dessous reprend les cas susceptibles d'intéresser les employeurs du secteur artisanal.

Exemples proposées par la loi ⁴	Appréciation
<ul style="list-style-type: none"> – Le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou de manques de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries – Le remplacement d'un salarié sous CDI dont le poste est devenu vacant dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin 	<ul style="list-style-type: none"> – Le contrat devra expressément désigner la personne absente – Il est admis que la personne absente ne soit pas celle qui est remplacée : dans ce cas la chaîne des remplacements doit être objectivement retraceable – Si le contrat ne mentionne pas le nom de la personne absente le risque est que le CDD soit requalifié en CDI si l'employeur ne prouve pas l'exécution d'une tâche précise et non durable
<ul style="list-style-type: none"> – L'emploi à caractère saisonnier défini par un règlement grand-ducal 	<ul style="list-style-type: none"> – Les travaux saisonniers sont ceux qui se répètent chaque année suivant le rythme des saisons
<ul style="list-style-type: none"> – L'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle et ne rentrant pas dans l'activité courante de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> – Le contrat doit préciser de quelle tâche il s'agit ; comme par exemple la mise en place d'un système informatique
<ul style="list-style-type: none"> – L'exécution d'une tâche précise et non-durable en cas de d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité, ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> – Le contrat doit préciser la nature de la tâche que le salarié doit accomplir et expliquer le caractère exceptionnel, comme par exemple le lancement d'un nouveau service

¹ Article L.122-9.

² Cour d'Appel, 5 février 2015, N°38506

³ L'article L.122-1 (1) propose une liste non-exhaustive de cas.

⁴ À noter que la loi cite d'autres exemples qui ne sont pas repris ici car ils ne concernent pas directement le secteur artisanal.



Exemples proposées par la loi	Appréciation
<ul style="list-style-type: none"> — L'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel 	
<ul style="list-style-type: none"> — L'emploi d'un chômeur inscrit à l'ADEM suivant certaines conditions définies par l'article L.122-1 (2) 	
<ul style="list-style-type: none"> — L'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié 	

10.2. Le principe de l'interdiction de recourir à plusieurs CDD successifs

En principe l'employeur ne peut pas conclure pour un même poste plusieurs CDD successifs, sauf si une période d'attente égale à au moins un tiers du contrat précédent, renouvellements compris, est respectée.¹

Exceptionnellement l'employeur peut valablement conclure des CDD successifs pour un même poste dans les cas suivants²:

- nouvelle absence du salarié remplacé ;
- l'exécution de travaux urgents ;
- en matière de contrat saisonnier ;
- en cas de refus par le salarié de renouveler son contrat, si ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.

En dehors de ces cas, si un nouveau CDD est conclu pour le même poste sans respect de la période d'attente, le salarié doit être considéré comme étant engagé à durée indéterminée.

¹ Articles L.122-7 et L.131-11.

² La portée de cette disposition est limitée par la jurisprudence qui applique à ces cas la double limite à l'intérieur de laquelle est possible une prolongation d'un CDD : la prolongation doit se situer à l'intérieur de la période maximale de 2 ans et de 2 renouvellements successifs maximum. Cf Fiche 11.