

La rubrique juridique du cabinet Wildgen, Partners in Law

# Une nouvelle disposition légale protège le salarié

Vers la fin des contrats à durée déterminée à répétition?

PAR JACKYE ELOMBO \*

Une étude a récemment démontré que le Luxembourg se trouve parmi les bons élèves européens en matière de recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD), mais qu'en pratique le nombre de CDD tend à croître d'une année sur l'autre (3,1 % en 2003 contre 7,7 % en 2012).

L'usage de CDD à répétition reste donc courant, alors que les cas d'ouverture de ces contrats sont pourtant strictement limités par la loi.

Dernièrement, le législateur a modifié le Code du travail en la matière par une loi du 23 décembre 2013 instituant l'obligation pour l'employeur d'informer les travailleurs sous CDD de l'existence de postes à durée indéterminée vacants.

Cette nouvelle loi nous amène à revenir sur les principaux éléments qui caractérisent le CDD, et à se poser la question du devenir de ce type de contrat.

## Les caractéristiques du CDD: durée et objet déterminés

La caractéristique première du CDD réside dans son nom, il s'agit d'un contrat qui se termine à une date déterminée ou lorsque son objet est atteint.

L'autre caractéristique - l'objet - est qu'il ne peut être conclu que dans les cas limitativement prévus par la loi, à savoir, notamment, le remplacement d'un salarié temporairement absent (cas le plus courant), l'emploi à caractère saisonnier ou dû à un accroissement temporaire d'activité pour une tâche précise et non durable, et l'exécution de travaux urgents.

Ainsi, le CDD doit être écrit avec circonspection. A défaut de rentrer dans un cas légal d'ouverture, le CDD peut être requalifié par les tribunaux en un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Ces restrictions ont pour finalité d'éviter l'usage de CDD par les employeurs pour l'accomplissement de tâches durables, qui nécessiterait en réalité la conclusion d'un CDI, et, d'autre part, de pro-



L'employeur a recours au CDD notamment pour faire face à un accroissement de l'activité.

(PHOTO: AP)

téger les salariés de la précarité découlant du CDD.

## La modification de la loi pourrait changer la donne

On le sait, le CDD ne saurait perdurer ad vitam aeternam. Il ne peut être renouvelé que deux fois, sans que sa durée totale ne puisse excéder deux ans.

La pratique est tout autre et la modification de la loi pourrait changer la donne.

L'article 1 de la loi précitée du 23 décembre 2013 ajoute à l'article L. 122-10 du Code du travail un alinéa selon lequel «en cas de recrutement sous contrat de travail à durée indéterminée l'employeur est obligé d'en informer les salariés occupés, dans son entreprise, sous contrat de travail à durée déterminée au moment de la vacance de poste».

Cette disposition, d'origine européenne, a pour vocation de pro-

téger les salariés contre le renouvellement abusif des CDD. Il en résulte que toute place vacante à durée indéterminée doit être portée à l'attention des salariés occupés suivant CDD dans la même entreprise.

Ainsi, le nouvel article L. 122-10 établit pour l'employeur une véritable obligation d'information à l'égard des salariés sous CDD.

## Obligation d'information, pas de priorité à l'embauche

Cependant cette obligation d'information ne saurait se confondre avec une priorité à l'embauche. En aucun cas, l'employeur ne serait contraint d'embaucher un salarié sous CDD en priorité par rapport à une candidature externe. L'obligation d'information n'est d'ailleurs pas assortie de sanction. En clair, que risque l'employeur qui manquerait à son obligation d'information? La loi ne dit rien.

En cas de non-respect, on peut toutefois imaginer qu'un salarié sous CDD non informé pourrait tenter de prétendre à la réparation du préjudice causé par la perte d'une chance de conclure un CDI.

Nous sommes donc d'avis que l'employeur, qui souhaite recruter, sera bien avisé de s'assurer que le candidat externe qu'il embaucherait en CDI n'ait pas des aptitudes comparables à celles d'un de ses salariés sous CDD.

L'avenir nous dira si cette disposition a eu les effets escomptés, à savoir de protéger les salariés contre le renouvellement de CDD par la conversion de CDD en CDI. En l'absence de sanction concrète et de priorité à l'embauche des salariés sous CDD, le doute reste permis.

\* Jackye Elombo, avocat à la Cour, est associée contentieux et droit du travail auprès de Wildgen, Partners in Law.