

# Comment prouver une succession abusive de CDD ?

## Réponse courte

La preuve d'une **succession abusive de CDD** repose sur la démonstration que l'employeur a eu recours à plusieurs contrats successifs pour occuper un poste répondant à un **besoin permanent** de l'entreprise, au-delà du plafond légal de **deux renouvellements** et **24 mois** cumulés (L.122-4). Le salarié doit établir la continuité des tâches et l'absence de motif réel et sérieux pour chaque contrat.

Les éléments probants comprennent les contrats successifs, plannings, fiches de poste, organigrammes et attestations de collègues. En cas de requalification prononcée par le **tribunal du travail**, la relation est réputée avoir toujours été un **CDI** depuis le premier contrat, avec versement des indemnités de rupture correspondantes.

## Définition

La **succession abusive de CDD** désigne l'enchaînement de contrats à durée déterminée destiné à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en contradiction avec le caractère exceptionnel du CDD prévu par l'article L.122-1 du Code du travail luxembourgeois.

Elle peut être caractérisée par la multiplication des CDD avec le même salarié, ou par l'utilisation de plusieurs CDD successifs sur un même poste avec des salariés différents, dans le but d'éviter la conclusion d'un CDI.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce qu'une succession abusive de CDD au Luxembourg ?

Une succession abusive de CDD correspond à l'utilisation répétée et non justifiée de contrats à durée déterminée pour occuper un poste répondant à un besoin permanent de l'entreprise. Elle est caractérisée lorsque l'employeur multiplie les CDD au-delà des limites légales (deux renouvellements et 24 mois maximum) sans justification objective, dans le but d'éviter la conclusion d'un CDI.

### Quelles sont les conséquences d'une requalification de CDD en CDI ?

La requalification d'une succession abusive de CDD en CDI peut entraîner des conséquences financières importantes pour l'employeur, notamment le paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts. Il est donc essentiel de documenter systématiquement chaque recours au CDD et de respecter strictement les conditions légales.

### Quels documents permettent de prouver une succession abusive de CDD ?

Pour prouver une succession abusive, il faut rassembler les contrats successifs, les avenants, les plannings et fiches de poste, les organigrammes, les échanges écrits relatifs aux renouvellements, et les attestations de collègues. Ces documents doivent démontrer la permanence du poste et l'absence de caractère temporaire du besoin.

### Qui doit prouver la succession abusive de CDD ?

La charge de la preuve incombe au salarié qui conteste la régularité de la succession des CDD. Cependant, l'employeur doit être en mesure de justifier le motif de chaque contrat et de démontrer le respect des conditions légales. En cas de litige, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir la requalification en CDI.

## Conditions d'exercice

La caractérisation de l'abus suppose la réunion de plusieurs indices objectifs tirés de la situation contractuelle et de la réalité du poste.

Critère	Élément à prouver
Répétition	Plusieurs CDD successifs avec le même salarié ou sur le même poste
Dépassement du plafond	Plus de deux renouvellements ou durée cumulée supérieure à 24 mois (L.122-4)
Absence de motif temporaire	Défaut de justification objective (remplacement, saisonnalité, surcroît)
Continuité des tâches	Fonctions identiques ou équivalentes sur la durée
Besoin structurel	Poste intégré à l'activité normale et permanente (L.122-1)
Charge de la preuve	Initialement au salarié, puis inversion si indices concordants

## Modalités pratiques

La démarche probatoire s'appuie sur la collecte méthodique de documents démontrant la permanence du besoin et l'enchaînement continu des contrats.

Élément de preuve	Utilité
Contrats de travail successifs	Identifier durées, motifs et dates
Avenants et renouvellements	Établir la continuité contractuelle
Plannings et horaires	Démontrer l'absence d'interruption réelle
Fiches de poste et organigramme	Prouver le caractère permanent du poste
Bulletins de salaire	Attester de l'ancienneté et des fonctions
Attestations de collègues	Confirmer la nature structurelle du besoin
Échanges écrits employeur	Révélér l'intention de contourner le CDI

En cas de requalification, le **tribunal du travail** requalifie la relation en **CDI** depuis l'origine, avec paiement des indemnités de rupture et, le cas échéant, de dommages et intérêts.

## Pratiques et recommandations

**Limitier** strictement le recours aux CDD aux cas expressément prévus par l'article L.122-1 (remplacement, surcroît temporaire, emploi saisonnier, tâche précise et non durable).

**Justifier** par écrit, de manière circonstanciée, le motif précis de chaque contrat et conserver l'ensemble des pièces justificatives pendant la durée légale de prescription.

**Respecter** le plafond de deux renouvellements et la durée maximale de 24 mois prévue à l'article L.122-4, en prévoyant les exceptions légales strictement applicables.

**Éviter** d'enchaîner plusieurs CDD sur un même poste avec des salariés différents sans interruption substantielle ou modification réelle des fonctions exercées.

**Documenter** le caractère temporaire du besoin par des éléments de gestion (remplacement nominatif, surcroît ponctuel daté, projet limité dans le temps).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.122-1</u>	Caractère exceptionnel et cas de recours au CDD
Article <u>L.122-3</u>	Mentions obligatoires du contrat écrit
Article <u>L.122-4</u>	Durée maximale et renouvellements (24 mois, 2 renouvellements)
Article <u>L.122-5</u>	Exceptions au plafond de durée
Article <u>L.122-9</u>	Sanction : requalification en CDI
Article <u>L.241-1</u>	Égalité de traitement CDD / CDI

La requalification d'une succession abusive de CDD en CDI entraîne le paiement rétroactif des indemnités de rupture et expose l'employeur à des dommages et intérêts. La documentation précise du motif de chaque contrat constitue la meilleure prévention du risque contentieux.

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.