

L'information des salariés en CDD sur les postes CDI vacants est-elle obligatoire ?

Réponse courte

L'information des salariés en CDD sur les postes CDI vacants est **obligatoire** pour l'employeur au Luxembourg. Cette obligation s'applique dès qu'un poste en CDI est effectivement vacant, sans condition liée à la taille de l'entreprise, à l'ancienneté ou à la qualification du salarié en CDD. L'employeur doit assurer une diffusion effective et équitable de l'information par tout moyen approprié (affichage, email, intranet) et en conserver la preuve.

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des **dommages et intérêts** en faveur du salarié en CDD lésé. La charge de la preuve de l'information effective incombe à l'employeur en cas de litige. Il est donc indispensable de formaliser et de documenter systématiquement les modalités de diffusion de l'information.

Définition

L'**obligation d'information** des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sur les postes à durée indéterminée (CDI) vacants consiste, pour l'employeur, à porter à la connaissance des salariés sous CDD l'existence de postes en CDI disponibles au sein de l'entreprise. Cette mesure vise à garantir l'**égalité d'accès à l'emploi durable** et à prévenir toute discrimination fondée sur la nature du contrat de travail.

Conditions d'exercice

L'obligation d'informer les salariés en CDD des postes CDI vacants s'applique à l'ensemble des employeurs. Le tableau ci-dessous en résume les principales conditions d'application.

Condition	Détail
Champ d'application	Tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise
Déclenchement	Dès qu'un poste en CDI est effectivement vacant et ouvert au recrutement
Bénéficiaires	Tous les salariés en CDD, sans restriction d'ancienneté, de qualification ou de durée de contrat
Exclusion	Postes non pourvus hypothétiques ou réservés à une mobilité interne déjà engagée

Modalités pratiques

L'information doit être délivrée par tout moyen garantissant une publicité effective et équitable. Le tableau ci-dessous présente les modalités pratiques de diffusion.

Modalité	Précision
Canal de diffusion	Affichage sur panneaux d'information, courrier électronique professionnel, intranet
Contenu	Nature du poste, profil recherché, conditions d'accès, procédure de candidature
Délai	Dès l'ouverture effective du poste en CDI
Preuve	Conserver les preuves de diffusion (copies d'affichages, accusés de réception)

Pratiques et recommandations

Formaliser la procédure d'information dans une note de service ou un règlement interne pour garantir la traçabilité et l'égalité de traitement. **Tenir** un registre des postes vacants et des moyens de diffusion utilisés. **Conserver** une preuve de la diffusion de chaque offre de CDI auprès des salariés en CDD. **Rédiger** l'information de manière claire et compréhensible, sans restriction injustifiée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-10</u>	Obligation pour l'employeur d'informer les salariés en CDD des postes CDI vacants au moment de la vacance de poste
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Principes généraux	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte dans l'accès à l'information ou dans la sélection des candidats

L'absence d'information des salariés en CDD sur les postes CDI vacants peut constituer un manquement grave susceptible d'entraîner une condamnation à des dommages et intérêts. Il est donc essentiel de documenter systématiquement les modalités de diffusion de l'information.

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.