

Est-il obligatoire d'indiquer le nom de la personne remplacée dans un CDD de remplacement ?

Réponse courte

Il est obligatoire d'indiquer le nom du salarié absent dans le contrat de remplacement au Luxembourg. L'**article L.122-2(3)** du Code du travail exige expressément cette mention parmi les informations obligatoires du CDD de remplacement. Cette exigence s'applique également aux remplacements indirects de salariés absents pour congé parental, où le nom du salarié remplacé doit figurer même si le remplacement s'effectue sur un autre poste.

L'omission du nom peut entraîner la requalification automatique du contrat en CDI conformément à l'article L.122-9, qui répute à durée indéterminée tout contrat violant les mentions obligatoires. Il est indispensable d'indiquer le **nom complet du salarié remplacé**, complété par le poste occupé, la cause de l'absence et la durée prévisible si elle est connue. La simple mention du poste occupé n'est pas suffisante pour satisfaire aux exigences légales. En cas de contrôle de l'**ITM** ou de litige, l'employeur doit justifier l'identité précise du salarié remplacé, sous peine de requalification du contrat.

Définition

Le **CDD de remplacement** permet à un employeur de pourvoir temporairement au poste d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Ce contrat vise à assurer la **continuité de l'activité** de l'entreprise pendant la période d'absence, sans créer de lien contractuel durable avec le salarié remplaçant, et doit respecter la durée maximale légale.

Le CDD de remplacement est un contrat **spécifique**, distinct du CDD pour accroissement temporaire d'activité ou pour travaux exceptionnels. Il doit répondre à des **conditions strictes** prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le recours au CDD de remplacement est encadré par les articles L.122-1 à L.122-7 du Code du travail. L'employeur ne peut y recourir que pour des motifs légaux d'absence ou de suspension du contrat.

Motif d'absence autorisé	Exemple
Maladie	Professionnelle ou non professionnelle
Maternité / congé parental	Suspension légale du contrat
Congé sans solde	Absence autorisée
Formation professionnelle	Absence pour formation
Mandat syndical ou électif	Suspension pour exercice d'un mandat

Le contrat doit **obligatoirement mentionner** : le nom du salarié absent, la raison précise du remplacement, et la nature de l'absence.

Modalités pratiques

L'article L.122-2 du Code du travail exige des mentions précises pour que le CDD de remplacement soit juridiquement valide.

Mention obligatoire	Contenu requis
Nom du salarié remplacé	Nom complet du salarié absent — mention expressément exigée par l'article <u>L.122-2</u>
Poste occupé	Fonction exercée par le salarié absent
Cause de l'absence	Motif précis (maladie, maternité, etc.)
Durée prévisible	Si connue, durée prévisible de l'absence

L'omission du nom entraîne automatiquement la **requalification du contrat en CDI** selon l'article L.122-9.

Pratiques et recommandations

Il est **obligatoire et indispensable** d'indiquer explicitement le **nom complet du salarié remplacé** dans le contrat de remplacement. Pour garantir la conformité légale et la traçabilité, il est conseillé de **rédiger un contrat détaillé** mentionnant tous les éléments obligatoires, de **joindre les justificatifs de l'absence** (certificat médical, demande de congé, etc.) et d'**assurer un suivi documenté** du processus de rédaction. La **formation des équipes RH** sur les exigences légales spécifiques aux CDD de remplacement est recommandée pour éviter toute erreur pouvant entraîner une requalification en CDI.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. <u>L.122-1</u>	Définition et conditions du CDD de remplacement
Art. <u>L.122-2(3)</u>	Mentions obligatoires du contrat, incluant expressément le nom du salarié absent
Art. <u>L.122-9</u>	Tout contrat violant les articles <u>L.122-1</u> , <u>L.122-3</u> , <u>L.122-4</u> , <u>L.122-5</u> et <u>L.122-7</u> est réputé à durée indéterminée
Art. <u>L.121-6</u>	Principe d'égalité de traitement
Art. <u>L.261-1</u> et s.	Contrôle de l' <u>ITM</u>

Pour **sécuriser juridiquement** la gestion des contrats de remplacement, il est **obligatoire** de mentionner le nom du salarié remplacé conformément à l'article L.122-2. Il est également recommandé de joindre au contrat un **document annexe** précisant le nom, le poste, la durée prévisible de l'absence et les justificatifs, signé par les deux parties.

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.