

Quelle est la différence entre CDD normal et contrat de mission ?

Réponse courte

Le **CDD normal** est conclu directement entre un employeur et un salarié pour une tâche temporaire, avec un terme précis ou déterminable, et ne peut être utilisé que dans les cas limitativement prévus par la loi (remplacement, surcroît d'activité, travaux saisonniers). L'employeur est responsable du respect des conditions de forme, de durée (maximum **24 mois**) et du motif de recours.

Le **contrat de mission** est un contrat de travail temporaire conclu entre un salarié et une **entreprise de travail intérimaire (ETT)**, qui met ensuite le salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une mission précise. Ce contrat implique une relation **triangulaire** (salarié, ETT, entreprise utilisatrice), nécessite l'agrément de l'ETT, et répond à des besoins temporaires similaires à ceux du CDD, avec une durée maximale également de **24 mois**, sauf exceptions.

La principale différence réside dans la nature de la relation contractuelle (bilatérale pour le CDD, triangulaire pour le contrat de mission) et dans l'intervention obligatoire d'une ETT agréée pour le contrat de mission.

Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié pour une période précise, en vue d'accomplir une tâche temporaire et clairement définie. Son terme est fixé dès la signature ou déterminable par référence à un événement futur certain, conformément à la législation luxembourgeoise.

Le **contrat de mission** est un contrat de travail temporaire conclu entre un salarié et une entreprise de travail intérimaire (ETT). L'ETT met ensuite le salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une mission précise et temporaire. Ce contrat implique une relation triangulaire entre le salarié, l'ETT (employeur légal) et l'entreprise utilisatrice. Les deux types de contrats sont soumis à des règles de durée maximale et de renouvellement.

Conditions d'exercice

Les conditions de recours diffèrent selon le type de contrat concerné.

Critère	CDD normal	Contrat de mission
Parties au contrat	Employeur et salarié (relation bilatérale)	Salarié, ETT et entreprise utilisatrice (relation triangulaire)
Motifs autorisés	Remplacement, surcroît temporaire d'activité, travaux saisonniers, tâche non durable	Mêmes motifs limitativement énumérés (art. L.122-1 et L.131-1)
Agrément requis	Non	Oui — l'ETT doit être agréée avant tout recours
Poste permanent interdit	Oui — le CDD ne peut pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale	Oui — même interdiction pour le contrat de mission

Modalités pratiques

Les deux types de contrats présentent des modalités de formalisation distinctes.

Élément	CDD normal	Contrat de mission
Forme	Écrit obligatoire, conclu entre l'employeur et le salarié	Écrit obligatoire entre salarié et ETT ; contrat de mise à disposition entre ETT et entreprise utilisatrice
Mentions obligatoires	Motif précis, durée ou terme, description du poste, rémunération, conditions de renouvellement	Idem, plus le nom de l'entreprise utilisatrice et les conditions de la mission
Durée maximale	24 mois renouvellements compris, sauf exceptions légales	24 mois renouvellements compris, sauf dérogations sectorielles
Employeur légal	L'employeur signataire du CDD	L'ETT (même pendant la mise à disposition)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de recourir au CDD uniquement lorsque le **motif temporaire est objectivement justifié** et dûment documenté. Toute utilisation abusive ou détournée du CDD expose l'employeur à une **requalification en CDI** et à des sanctions.

Pour le contrat de mission, il convient de **vérifier l'agrément de l'ETT** avant tout recours et de s'assurer que la mission répond à un besoin temporaire réel. L'entreprise utilisatrice doit **respecter les règles** relatives à la santé, la sécurité et l'égalité de traitement des salariés intérimaires, et éviter le recours répété à des missions successives sur un même poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u> à <u>L.122-12</u> Code du travail	Conditions de recours, forme, durée, renouvellement et sanctions du CDD
Art. <u>L.131-1</u> à <u>L.131-13</u> Code du travail	Définition, conditions, droits et obligations du contrat de mission (travail intérimaire)
Règlement grand-ducal du 31 mai 1999	Agrément des entreprises de travail intérimaire
Art. <u>L.241-1</u> et suivants Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.414-1</u> et suivants Code du travail	Santé et sécurité au travail

La rédaction précise du motif de recours et le respect strict des conditions de forme sont essentiels pour éviter la requalification du contrat en CDI et les sanctions associées. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être garanties à chaque étape.

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.