

Un salarié en CDD peut-il demander un avenant pour modifier ses tâches contractuelles ?

Réponse courte

Un salarié en CDD peut demander la modification de ses tâches contractuelles par avenant, mais cette modification requiert obligatoirement l'**accord écrit des deux parties**, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. L'employeur n'est jamais tenu d'accepter cette demande. Toute modification doit respecter la **nature temporaire** du CDD et ne pas entraîner sa requalification en CDI.

Un avenant mal rédigé ou une modification substantielle non formalisée peut entraîner la **requalification du CDD en CDI**, conformément à l'article L.122-9 du Code du travail. La modification des tâches ne doit jamais servir à contourner les règles protectrices du droit du travail, et la **traçabilité** de l'ensemble du processus est indispensable pour garantir la conformité légale.

Définition

L'avenant au CDD est un acte juridique écrit qui modifie ou complète une ou plusieurs dispositions du contrat initial, tout en maintenant les autres clauses en vigueur. La modification des tâches constitue un **changement substantiel** du contrat nécessitant obligatoirement un accord formalisé entre les parties. En cas d'irrégularité, les règles de rupture anticipée et de rupture du contrat trouvent à s'appliquer.

Conditions d'exercice

La modification des tâches par avenant doit respecter plusieurs conditions cumulatives :

Condition	Exigence
Accord écrit	Obligatoire pour les deux parties
Nature du contrat	Maintien de la nature temporaire du CDD
Motif initial	Respect du motif initial de recours au CDD
Conformité légale	Conformité avec les dispositions légales sur les CDD
Non-discrimination	Absence de toute discrimination
Qualification	Conservation du niveau de qualification professionnelle

Modalités pratiques

La procédure de modification suit les étapes suivantes :

Étape	Action
Demande	Demande écrite du salarié précisant les tâches souhaitées
Examen	Analyse de la demande par l'employeur dans un délai raisonnable
Rédaction	En cas d'accord : rédaction d'un avenant précisant la date d'effet, les nouvelles tâches, les éventuelles modifications de rémunération et les impacts organisationnels
Signature	Signature par les deux parties et annexion au contrat initial

Pratiques et recommandations

Vérifier la compatibilité avec le motif de recours au CDD avant tout accord. **Documenter** l'ensemble du processus et **conserver** une trace écrite de tous les échanges. **Inform**er les représentants du personnel si nécessaire. **Assurer** l'égalité de traitement entre salariés lors de l'examen de la demande.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. <u>L.121-4</u>	Modification du contrat de travail — forme écrite obligatoire
Art. <u>L.122-1</u>	Conditions de fond du CDD
Art. <u>L.122-2</u>	Mentions obligatoires du CDD
Art. <u>L.122-9</u>	Requalification en CDI en cas de non-respect des dispositions légales

La modification des tâches ne doit jamais servir à contourner les règles protectrices du droit du travail. Un avenant mal rédigé ou une modification substantielle non formalisée peut entraîner la requalification du CDD en CDI.

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.