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

Réponse courte

Un salarié en CDD peut demander la modification de ses tâches contractuelles par avenant, mais l'employeur est **entièrement libre de refuser** sans justification. La modification constitue un changement des **éléments essentiels du contrat** et nécessite l'**accord écrit des deux parties**, formalisé par un avenant signé en double exemplaire (art. L.121-4). Le salarié ne dispose d'aucun recours judiciaire en cas de refus.

Toute modification acceptée doit respecter la **nature temporaire du CDD** et le **motif de recours initial** (remplacement, accroissement temporaire d'activité, travail saisonnier). Les nouvelles tâches doivent être compatibles avec la qualification professionnelle du salarié. L'avenant doit être signé au plus tard au moment de la prise d'effet des nouvelles fonctions, et un exemplaire remis au salarié.

Un changement substantiel du motif de recours expose à une **requalification du CDD en CDI** par les juridictions du travail (art. L.122-7). L'absence d'avenant écrit crée un risque de contentieux sur les tâches réellement assignées. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus et de ne pas commencer les nouvelles tâches avant la signature.

Définition

L'**avenant au contrat de travail** est un acte juridique écrit qui modifie ou complète une ou plusieurs dispositions du contrat initial tout en maintenant les autres clauses en vigueur. Dans le cadre d'un CDD, la modification des tâches ou de la nature de l'emploi constitue une **modification d'un élément essentiel** du contrat qui nécessite obligatoirement l'accord formalisé des deux parties.

Contrairement à la modification unilatérale imposée par l'employeur, la demande émane ici du salarié, ce qui suppose une négociation entre les parties plutôt qu'une procédure contraignante.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser sans justifier ?

Oui, contrairement au CDI où l'employeur peut imposer certaines modifications avec une procédure encadrée, dans le cadre d'une demande émanant du salarié, aucune procédure contraignante ne s'impose à l'employeur qui reste libre de refuser sans motivation.

La modification peut-elle changer le motif du CDD ?

Non, le CDD initial doit conserver sa justification légale (remplacement, accroissement temporaire, travail saisonnier). Un changement substantiel du motif de recours expose à une requalification du CDD en CDI par les juridictions du travail selon l'article L.122-7.

Les nouvelles tâches doivent-elles correspondre à la qualification ?

Oui, les nouvelles tâches doivent être compatibles avec la qualification professionnelle du salarié. La modification ne doit pas non plus contourner les règles protectrices applicables aux contrats à durée déterminée ou transformer le caractère temporaire en permanent.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que se passe-t-il si l'employeur refuse l'avenant ?

En cas de refus, le contrat initial continue de s'appliquer sans modification, le salarié conserve ses tâches d'origine et aucun recours judiciaire n'est possible contre le refus. Le salarié n'a aucun droit à l'évolution de ses fonctions sans accord.

Quelle forme pour modifier les tâches d'un CDD ?

La modification doit faire l'objet d'un avenant signé par les deux parties en double exemplaire selon l'article L.121-4. Un exemplaire est remis au salarié et l'avenant doit être annexé au contrat initial avant la prise d'effet.

Un salarié en CDD peut-il demander une modification de ses tâches ?

Oui, le salarié en CDD peut demander la modification de ses tâches contractuelles par avenant, mais l'employeur est entièrement libre de refuser sans justification. La modification nécessite l'accord écrit des deux parties formalisé par un avenant signé.

Conditions d’exercice

La modification des tâches par avenant dans un CDD doit respecter plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Accord mutuel obligatoire	Le salarié fait une demande mais l'employeur est entièrement libre de refuser sans justification
Formalisme écrit	La modification doit faire l'objet d'un avenant signé par les deux parties en double exemplaire
Maintien du motif de recours au CDD	Le CDD initial doit conserver sa justification légale (remplacement, accroissement temporaire d'activité, travail saisonnier, etc.)
Préservation de la nature temporaire	La modification ne doit pas transformer le caractère temporaire en emploi permanent
Respect de la qualification	Les nouvelles tâches doivent être compatibles avec la qualification professionnelle du salarié
Conformité avec les règles du CDD	La modification ne doit pas contourner les règles protectrices applicables aux contrats à durée déterminée
Absence de discrimination	La décision d'accepter ou de refuser ne peut être fondée sur des motifs discriminatoires

Modalités pratiques

La procédure de modification des tâches comprend plusieurs étapes.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Détail
Demande écrite du salarié	Formulation précisant les nouvelles tâches souhaitées et les raisons, avec conservation d'une preuve d'envoi
Examen par l'employeur	Analyse de la compatibilité avec l'organisation du travail et le motif initial du CDD, évaluation de la faisabilité opérationnelle et juridique, décision d'acceptation ou de refus sans obligation de motivation
Rédaction de l'avenant	Avenant écrit en double exemplaire comportant la date de prise d'effet, la description des nouvelles tâches, les éventuelles modifications de rémunération, les impacts sur les conditions de travail et la confirmation du maintien du terme du CDD
Signature et remise	Signature par les deux parties au plus tard au moment de la prise d'effet, remise d'un exemplaire au salarié et annexion au contrat initial
En cas de refus	Le contrat initial continue de s'appliquer sans modification, le salarié conserve ses tâches d'origine, aucun recours judiciaire possible

Pratiques et recommandations

Formuler la demande par écrit avec précision côté salarié, en s'assurant que les nouvelles tâches correspondent à la qualification et que la modification ne sera pas défavorable en termes de rémunération ou de conditions de travail. Il convient de ne pas commencer à exercer les nouvelles tâches avant la signature de l'avenant et de conserver une copie de chaque échange.

Vérifier côté employeur la compatibilité stricte avec le motif de recours au CDD utilisé initialement, en s'assurant que la modification ne transforme pas un besoin temporaire en besoin permanent. L'ensemble du processus de décision doit être documenté et tout accord formalisé par un avenant écrit signé avant la prise d'effet, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés en situation comparable.

Anticiper les risques juridiques, car une modification non formalisée par écrit peut créer des contentieux sur les tâches réellement assignées. Un changement substantiel du motif de recours peut entraîner une requalification du CDD en CDI, et l'absence d'avenant expose les deux parties à des difficultés de preuve en cas de litige. L'avenant doit être cohérent avec les éventuelles clauses de non-concurrence et les règles applicables à la période d'essai.

Cadre juridique

La modification des tâches par avenant dans un CDD est encadrée par les textes suivants.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Contenu du contrat et formalisme des modifications
Art. L.122-1 du Code du travail	Conditions de recours au CDD et motifs autorisés
Art. L.122-7 du Code du travail	Transformation du CDD en CDI
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination

La modification des tâches dans un CDD soulève des enjeux juridiques spécifiques. Contrairement au CDI où l'employeur peut imposer certaines modifications avec une procédure encadrée (article L.121-7), dans le cadre d'une **demande émanant du salarié**, aucune procédure contraignante ne s'impose à l'employeur qui reste libre de refuser. La vigilance doit porter sur le maintien du motif de recours au CDD : si les nouvelles tâches correspondent à un besoin permanent de l'entreprise plutôt qu'à un besoin temporaire, le CDD risque une requalification en CDI par les juridictions du travail.

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.