Un agent sous CDD peut-il bénéficier d'une prime ?

Réponse courte

Oui. L'article L.122-10 du Code du travail pose le principe d'**égalité de traitement** : sauf disposition légale contraire, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés sous contrat à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés sous **CDD**. Un agent engagé en contrat à durée déterminée par un employeur public sous contrat de droit privé ne peut donc pas être écarté d'une prime conventionnelle, contractuelle ou d'usage au seul motif de la nature de son contrat.

L'exclusion d'un salarié en CDD d'un avantage accordé aux CDI placés dans une situation comparable doit reposer sur des **critères objectifs** étrangers à la durée du contrat ; à défaut, elle expose l'employeur à un contentieux fondé sur la **non-discrimination** (articles L.251-1 et L.251-2).

En pratique, la prime peut être versée intégralement ou **proratisée** selon la durée de présence, dès lors que la même règle de calcul vaut pour l'ensemble des salariés concernés.

Définition

La **prime** est un élément de rémunération qui s'ajoute au salaire de base. Elle est **obligatoire** lorsqu'elle résulte d'une convention collective, du contrat de travail ou d'un usage constant, et **discrétionnaire** lorsqu'elle procède d'une décision unilatérale de l'employeur ; dans les deux cas, son attribution doit reposer sur des critères objectifs appliqués sans distinction entre CDD et CDI.

Questions fréquentes

La délégation du personnel doit-elle connaître les critères d'attribution des primes ?

Oui, il est recommandé de lui communiquer les critères dans le cadre de sa mission d'information et de consultation (article L.414-3), et de l'associer à la présentation des règles d'attribution pour prévenir les contestations.

Les primes d'usage bénéficient-elles aussi aux salariés en CDD ?

Oui : le salarié en CDD bénéficie de l'avantage général et constant accordé au personnel comparable, qu'il résulte d'un usage, d'une convention collective ou du contrat. Même une prime discrétionnaire doit être attribuée selon des critères objectifs, sans exclusion fondée sur la nature du contrat.

Peut-on proratiser une prime pour un contrat à durée déterminée ?

Oui : la prime peut être versée intégralement ou proratisée selon la durée de présence, dès lors que la même règle de calcul vaut pour l'ensemble des salariés concernés. Une exclusion pure et simple des CDD n'est en revanche pas admise.

Que risque un employeur public qui écarte les CDD d'une prime ?

Une condamnation à des rappels de prime et à des dommages et intérêts devant le tribunal du travail. En cas de litige, l'employeur doit démontrer que la différence de traitement repose sur des éléments objectifs étrangers à la nature du contrat.

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

Un salarié en CDD peut-il être exclu d'une prime réservée aux CDI ?

Non : l'article L.122-10 du Code du travail pose le principe d'égalité de traitement entre CDD et CDI. Une exclusion doit reposer sur des critères objectifs étrangers à la durée du contrat, sous peine de contentieux fondé sur la non-discrimination (articles L.251-1 et L.251-2).

Une ancienneté minimale est-elle requise pour les avantages en CDD ?

Non : l'égalité de traitement s'applique dès le premier jour du CDD. Aucune ancienneté minimale n'est requise pour ouvrir droit aux avantages accordés aux salariés permanents placés dans une situation comparable.

Conditions d’exercice

L'égalité de traitement s'applique dès le premier jour du CDD : aucune ancienneté minimale n'est requise pour ouvrir droit aux avantages accordés aux salariés permanents comparables.

Source de la prime	Droit du salarié en CDD
Convention collective	Application dans les mêmes conditions que pour les CDI entrant dans son champ
Contrat de travail	Versement selon les clauses convenues
Usage constant	Bénéfice de l'avantage général et constant accordé au personnel comparable
Décision discrétionnaire	Attribution selon des critères objectifs, sans exclusion fondée sur la nature du contrat

Modalités pratiques

Une proratisation liée au temps de présence est admise si elle repose sur une règle uniforme, mais une exclusion pure et simple des CDD ne l'est pas.

Point de gestion	Bonne pratique
Critères d'attribution	Définir par écrit les conditions d'éligibilité et la méthode de calcul
Période de référence	Préciser la période prise en compte et la règle de prorata pour les contrats courts
Versement	Appliquer le même calendrier de paiement qu'aux salariés en CDI
Information	Communiquer les critères à la délégation du personnel dans le cadre de sa mission d'information (L.414-3)
Traçabilité	Documenter chaque décision d'octroi ou de refus

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

Pratiques et recommandations

Formaliser une politique écrite de primes couvrant expressément les salariés en CDD afin d'éviter les décisions au cas par cas.

Contrôler régulièrement que les critères retenus ne produisent pas une exclusion indirecte des contrats courts.

Justifier par écrit toute différence de montant, en la rattachant à un critère objectif comme le temps de présence effectif.

Associer la délégation du personnel à la présentation des règles d'attribution pour prévenir les contestations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés en CDD et salariés en CDI
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations directes et indirectes
Art. L.251-2	Champ d'application : tous les salariés sous statut de salarié
Art. L.414-3	Mission d'information et de consultation de la délégation du personnel

En cas de litige, l'employeur doit pouvoir démontrer que la différence de traitement repose sur des éléments objectifs étrangers à la nature du contrat. Une exclusion injustifiée des CDD expose à une condamnation à des rappels de prime et à des dommages et intérêts devant le tribunal 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.