



## **LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (CDD)**

Définition : Le CDD est un contrat qui ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

**Il n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par la loi.**

### **➤ Les cas de recours à un CDD :**

Un CDD ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- **Remplacement d'un salarié absent de l'entreprise** quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.
- **Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel** (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...)
- **Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié**
- **Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise**
- **Remplacement d'un chef d'entreprise ou d'une personne exerçant une profession libérale**
- **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise** (! La durée de l'accroissement doit alors être limitée).
- **Emplois à caractère saisonnier** (= emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs).  
Le contrat de travail à caractère saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.
- **Recrutement d'ingénieurs et de cadres**  
Il faut qu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise prévoit cette possibilité.  
Ce contrat est conclu pour une durée maximale de 36 mois.
- **Contrats à durée déterminée « d'usage »** (= emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du



caractère par nature temporaire de ces emplois, à condition que ces emplois soient exercés dans certains secteurs d'activité, dont la liste figure à l'article D.1242-1).

- **Les différents contrats liés aux politiques de l'emploi** (qui ont pour objectif soit de favoriser l'embauche de personnes privées d'emploi, soit de favoriser leur formation).  
Par exemple : le CDD « senior »
- **CDD « joueur professionnel »**

!/ A l'inverse, il est **interdit** de conclure un CDD dans un certain nombre de cas :

- Interdiction de conclure un CDD qui aurait pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise
- Interdiction de conclure un CDD pour remplacer un salarié gréviste
- Interdiction de conclure un CDD pour effectuer des travaux dangereux (dont la liste figure à l'article L.1242-6)
- Interdiction d'embaucher en CDD sur des postes qui ont fait l'objet d'un licenciement économique dans les six mois précédents

### ➤ **La durée d'un CDD :**

Le CDD est conclu pour une durée **limitée et précisée** dans le contrat. Le terme doit donc être fixé à une date donnée.

Par exception, en cas notamment de contrat conclu pour remplacer un salarié absent, le terme peut être imprécis : la cessation du contrat est fixée à un événement futur et certain (le retour du salarié absent), mais dont la date est encore inconnue.

!/ Une durée **minimale** d'embauche doit alors être prévue.

### *Quelle est la durée maximale d'un CDD ?*

En principe, un CDD ne peut pas durer plus de **18 mois** (renouvellement inclus).

Ce principe ne s'applique pas :

- Aux contrats des politiques de l'emploi
- Aux contrats conclus pour remplacer un salarié absent
- Lorsqu'une convention collective de branche étendue prévoit une durée supérieure

Un CDD peut être renouvelé deux fois. Ce renouvellement ne peut avoir pour effet de dépasser la durée maximale autorisée.



➤ **Le délai de carence obligatoire à respecter entre deux CDD :**

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il est impossible de recourir, ni à un contrat à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, avant l'expiration d'une période appelée « *délai de carence* ».

Ce délai de carence est calculé en fonction de la durée du contrat en incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

<b>Durée totale du CDD (renouvellement inclus)</b>	<b>Durée du délai de carence</b>
Inférieure à 14 jours	La moitié de la durée du premier CDD
A partir de 14 jours	1/3 de la durée du CDD

**Si le délai de carence n'est pas respecté, le salarié pourra demander la requalification du CDD en CDI.**

Ce délai de carence n'est pas applicable en cas :

- De remplacement d'un salarié absent
- De CDD saisonniers

L'employeur ne peut pas non plus conclure de CDD successifs sur des postes différents avec le même salarié.

➤ **Mentions obligatoires à faire figurer sur le CDD :**

**Le contrat doit être :**

- **écrit**
- **comporter la définition précise de son motif.**

**À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le Conseil de prud'hommes.**

Il doit indiquer :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié
- la date de fin du contrat, et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- le poste de travail occupé par le salarié ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;



- le montant de la rémunération, y compris les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

#### *Quand est-ce que le contrat doit être transmis au salarié ?*

Au plus tard dans les **deux jours ouvrables** qui suivent le jour de l'embauche.

#### *Quid si l'employeur ne transmet pas au salarié le contrat écrit dans ces délais ?*

Cela peut entraîner la requalification en CDI.

Par ailleurs, l'absence de transmission du CDD au salarié ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

#### ➤ **La requalification du CDD en CDI :**

##### *Qui peut demander la requalification ?*

**Seul le salarié peut se prévaloir de la requalification du CDD en CDI.** L'employeur ne peut pas l'obtenir.

##### *Dans quels cas peut-on obtenir la requalification ?*

La requalification sanctionne la violation des règles légales applicables aux CDD.

Plus particulièrement, l'article L.1245-1 dresse la liste des textes dont la violation est sanctionnée par la requalification. Par exemple :

- Absence d'écrit
- Absence de la mention du motif de recours au CDD
- Non-respect des règles relatives à la durée du contrat

##### *Comment demander la requalification ?*

L'affaire est portée directement devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, qui doit statuer dans le mois qui suit sa saisine.

##### *Quelles sont les conséquences de la requalification ?*

Tout d'abord, le salarié perçoit une indemnité d'un mois de salaire minimum.

Ensuite, en cas de requalification, la rupture du CDD s'analyse en un licenciement. Le salarié peut ainsi agir en justice si le licenciement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, afin de percevoir les indemnités (cf « *Les sanctions du licenciement irrégulier* »).

Par ailleurs, le salarié peut également obtenir le paiement des périodes non travaillées entre deux contrats, s'il est resté à disposition de l'employeur.

C'est au salarié d'apporter la preuve qu'il est resté à la disposition de l'employeur.



### ➤ La rupture du CDD :

- En cas de rupture **avant** le terme :

Le CDD peut être rompu librement pendant la période d'essai.

Une fois la durée de l'essai achevée, l'employeur n'a aucun droit de licencier, ni le salarié de démissionner.

Il existe cependant des cas où le CDD pourra être rompu avant son terme :

- Par commun accord des parties
- En cas de force majeure
- En cas de faute grave (du salarié ou de l'employeur)
- En cas d'incapacité du salarié

#### *Quelles sanctions en cas de rupture anticipée du CDD en dehors des exceptions prévues ?*

- En cas de rupture anticipée par le salarié : il devra à l'employeur des dommages et intérêts.
- En cas de rupture anticipée de l'employeur : il devra payer au salarié des indemnités couvrant au minimum l'ensemble des salaires que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé jusqu'à son terme, ainsi que les indemnités de fin de contrat.

- En cas de rupture à la survenance du terme :

S'il n'est pas renouvelé, le contrat prend fin.

Le salarié a droit à une indemnité compensant les congés payés non pris qui représente au minimum 10% de la rémunération perçue, ainsi qu'à une indemnité de précarité égale à 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération perçue pendant toute la durée du contrat.

#### **/!\ L'indemnité de précarité n'est pas due dans les cas suivants :**

- En cas de rupture anticipée par le salarié
- En cas de rupture pour force majeure
- En cas de rupture pour faute grave du salarié
- Lorsque l'employeur propose au salarié un CDI
- Lorsque le salarié refuse de poursuivre la relation de travail aux mêmes conditions
- Si le CDD a été conclu avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires
- Pour les emplois saisonniers
- Pour les CDD « d'usage »
- Pour les contrats créés dans le cadre des politiques de l'emploi