

Le Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD)

☞ CAS DE RECOURS

Le C.D.D. ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent, du chef d'entreprise ou du conjoint du chef d'entreprise (à condition qu'il exerce une activité effective et habituelle dans l'entreprise).
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- Emplois à caractère saisonnier.
- Embauche dans le cadre de la politique de l'emploi (contrat de qualification, contrat initiative emploi).

☞ INTERDICTION

Le recours au C.D.D. est strictement interdit pour effectuer des travaux dangereux, pour remplacer un salarié gréviste ou pour des postes touchés par un licenciement économique effectué dans les six mois précédents (*exception cependant si contrat de 3 mois maximum ou si commande exceptionnelle à l'exportation*).

☞ FORME

Le contrat doit être écrit et établi en deux exemplaires, dont un est remis au salarié, au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche.

Le contrat doit comporter plusieurs mentions obligatoires (art. L.1242-12 du Code du travail) :

- Le motif précis du recours au C.D.D.
- Le nom et la qualification du salarié remplacé.
- La date d'échéance du terme.
- La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.
- La désignation du poste de travail.
- L'intitulé de la Convention Collective applicable.
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue.
- Le montant de la rémunération.
- Le nom et l'adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.

La Cour de Cassation affirme dans un arrêt du 20 mai 1997 que le "Contrat à Durée Déterminée doit être établi par écrit, comporter la définition précise de son motif ainsi que les mentions précises prévues par l'article L.1242-12 du Code du travail. A défaut, il est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée".

☞ DUREE DU CONTRAT

La loi ne fixe pas de durée minimale.

Le terme est connu puisque mentionné dans le contrat de travail (*date ou événement, tel que retour du salarié remplacé*).

La durée maximale renouvellement compris est en principe fixée à dix huit mois (*voir tableau de synthèse en dernière page*).

☞ RENOUELEMENT

Le C.D.D. conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire peut être renouvelé **une fois** pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale (*18 mois dans le cas général*).

Un avenant doit être soumis au salarié avant le terme du contrat.

☞ PERIODE D'ESSAI

Il est possible de prévoir une période d'essai égale à un jour par semaine civile de travail avec :

- Un maximum de 15 jours pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.
- Un maximum de 1 mois pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois.

En aucun cas la période d'essai ne peut être supérieure à celle fixée par la Convention Collective.

☞ RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT

Sauf accord des parties, le C.D.D. ne peut être rompu avant l'arrivée du terme, qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou, à l'initiative du salarié, si celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée (le salarié doit alors fournir à l'employeur un justificatif de l'embauche en CDI).

Hors de ces cas énumérés, la rupture anticipée par l'une des parties, ouvre droit à des dommages intérêts :

- La rupture anticipée du fait de l'employeur ouvre droit pour le salarié à des dommages intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
- Si le salarié rompt par anticipation le contrat, il peut être amené à verser des dommages intérêts à l'employeur en fonction du préjudice subi.

INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

A l'échéance du contrat, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de la rémunération total brute perçue pendant la durée totale du contrat ; cette indemnité n'est pas due :

- Si le contrat à durée déterminée est transformé en contrat à durée indéterminée, ou si le salarié refuse de conclure un C.D.I. pour occuper le même emploi ou un emploi similaire.
- Si le contrat a été conclu dans le cadre de la politique de l'emploi.

- Si le contrat a été conclu avec un jeune pendant les vacances scolaires ou universitaires.
- Si le contrat est rompu prématurément par le salarié.
- S'il y a rupture pour faute grave du salarié ou pour force majeure.

CONCLUSION D'UN NOUVEAU CDD

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste dont le contrat a pris fin, à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'un délai de carence d'une durée égale au tiers de la durée initiale du contrat (quand le CDD était d'une durée de moins de 14 jours, le délai de carence sera de la moitié de la durée du contrat).

Exemple :

- C.D.D. de 6 mois, l'employeur devra attendre $6/3 = 2$ mois avant de conclure un nouveau C.D.D.
- CDD de 10 jours, l'employeur devra attendre $10/2 = 5$ jours avant de conclure un nouveau CDD.
- Si ce délai n'est pas respecté, le contrat sera réputé à durée indéterminée.

CONTRAT A DUREE DETERMINEE					
CAS DE RECOURS		Durée maximale		Durée minimum	Indemnité de précarité en fin de contrat
		Si contrat avec terme précis	Si contrat avec terme imprécis		
<i>Remplacement d'un salarié</i>	Absence ou suspension temporaire du contrat de travail (sauf gréviste)	18 mois	Retour du salarié	OUI Si terme Imprécis	OUI Sauf exceptions suivantes
	Avant suppression d'un poste en cas de départ définitif de son titulaire	24 mois	Impossible	NON	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrats avec des jeunes pour une période comprise dans les congés scolaires ou universitaires ▪ Rupture anticipée du contrat par le salarié ▪ Faute grave du salarié ▪ Enchaînement d'un C.D.I au terme d'un C.D.D. ▪ Refus par le salarié du même emploi d'un emploi similaire avec rémunération équivalente
	Relais après départ définitif d'un salarié sous C.D.I. dans l'attente d'un nouveau titulaire déjà recruté sur C.D.I. (tuilage)	9 mois (1)	Entrée en service (sous 9 mois) du salarié déjà recruté	OUI, si terme imprécis	
<i>Accroissement Temporaire d'activité</i>	Commande exceptionnelle à l'exportation (entreprise principale et sous-traitants)	24 mois	Impossible	6 mois	
	Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (2)	9 mois	Impossible	NON	
	Exécution d'une tâche occasionnelle non durable (2)	18 mois	Impossible	NON	
	Autre accroissement temporaire d'activité (2)	18 mois (1)	Impossible	NON	
<i>Travaux Temporaires Par nature</i> <i>Contrats Spécifiques pour la formation ou insertion en entreprise</i>	Emplois saisonniers	6/8 mois	Fin de la saison	OUI si terme imprécis	NON
	Emplois temporaires "d'usage"	18 mois (1)	Fin déterminée par l'usage	OUI, si terme imprécis	
	Contrats de formation en entreprise	Variable en général 24 mois	Impossible	NON	
	Contrat de professionnalisation	12 mois (24 mois si accord collectif)	Impossible	6 mois	
	Contrat Initiative Emploi (C.I.E.)	24 mois	Impossible	NON	
	Contrat insertion RMA	18 mois	Impossible	6 mois	
	Relais entre apprentissage et service national	Moins de 12 mois	Impossible	NON	OUI sauf si rupture ou faute grave

(1) Durée pouvant être portée à 24 mois si le C.D.D. est exécuté à l'étranger.
(2) Recours au C.D.D. interdit aux établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédents, pour les types de poste concernés par ce licenciement, exception faite pour les contrats ne dépassant pas 3 mois.

