

Le contrat en CDD

*La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. **Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.** Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.*

Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ?

Le recrutement d'un-e salarié-e en CDD ne se fait pas sous n'importe quelle condition et pour n'importe quoi. Un employeur peut embaucher en CDD seulement dans les cas suivants :

*** Remplacement d'un salarié absent**

Un salarié embauché en contrat à durée déterminée peut remplacer tout 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...)

Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

*** Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié**

Un salarié sous contrat à durée déterminée peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

*** Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise**

*** Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**

Toutefois un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

*** Travaux saisonniers**

Le recours au CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité. Le contrat peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

*** Contrats à durée déterminée « d'usage »**

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

*** Attention, il existe des cas particuliers**

- Peuvent motiver la conclusion de contrats à durée déterminée des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes. En revanche, sous réserve des dérogations prévues par les articles D. 4154-2 à D. 4154-6, il est interdit d'employer un salarié en CDD pour effectuer des travaux dangereux (exposition à certains agents nocifs)

- Le CDD à objet défini : dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 « portant modernisation du marché du travail », un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Quelle est la durée d'un CDD ?

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée soit - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

La durée totale, compte tenu du renouvellement éventuel, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

Quel délai respecter entre deux contrats à durée

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale :

* Au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;

* A la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise.

Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

Attention, la règle du délai d'attente entre deux CDD ne s'applique pas dans les cas suivants :

- * Nouvelle absence du salarié remplacé,
- * Emplois saisonniers,
- * Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- * Rupture anticipée du fait du salarié,
- * Refus par le salarié du renouvellement de son contrat,
- * Contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation...).

Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif.

Si ce n'est pas le cas, 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 ou de la personne remplacée visée aux 4° et 5° de l'article L. 1242--2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...) ;
- * **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 (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- * **L'intitulé de la convention collective applicable** ;
- * **La durée de la période d'essai** éventuellement prévue ;
- * **Le montant de la rémunération** et de ses différentes composantes (y compris 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.

Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est limitée à :

- * Un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- * Un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois. En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour les CDD stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- * 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- * 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- * 2 semaines après 1 mois de présence ;
- * 1 mois après 3 mois de présence. La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Quels sont les droits individuels des salariés en CDD ?

Pendant son travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, bibliothèque, salles de repos, crèches... Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. En cas de maladie ou d'accident, le salarié en contrat à durée déterminée peut avoir droit aux indemnités complémentaires prévues par la convention applicable à l'entreprise, s'il remplit les conditions posées par cette convention (par exemple, les conditions d'ancienneté).

De plus, un-e salarié-e en CDD peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi, à savoir :

- * Dans certains cas, une indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité).
- * Une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat.
- * Une formation renforcée à la sécurité, un accueil et une information adaptés lorsque le poste de travail présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par le chef d'entreprise ;
- * Sous certaines conditions d'ancienneté, le salarié en CDD bénéficie d'un congé de formation et d'un congé de bilan de compétences.

Ces conditions d'ancienneté sont les suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée au cours des 5 dernières années (quelle que soit la nature des contrats successifs),
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois. L'ancienneté acquise au titre des contrats suivants n'est pas prise en compte pour le calcul des 4 mois :
- contrat d'avenir,

- contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- contrat d'apprentissage,
- contrat conclu au cours de la scolarité ou des études supérieures.

Enfin, il est possible de bénéficier du droit individuel à la formation (proportionnellement au temps de travail effectué), sous réserve de justifier de 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié en CDD de ses droits acquis à ce titre. Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise. Toutefois, cette obligation ne s'impose que sous réserve qu'un tel dispositif d'information sur les postes à pourvoir en CDI existe pour les salariés à durée indéterminée.

Quels sont les droits collectifs des salariés en CDD ?

Un-e salarié-e en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise :

- * Dans les mêmes conditions que les autres salariés, un-e CDD est électeur et éligible et peut être désigné-e comme représentant syndical ;
- * Il/elle dispose des mêmes moyens d'action dans l'exercice de son mandat.
- * Il/elle a le droit de faire grève.

Dans quelles conditions le CDD peut-il être rompu ?

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :

- * À l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou
 - - s'agissant d'un CDD sans terme précis
 - - de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines.
 Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut être dispensé de préavis ;
- * Accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- * Force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- * Faute grave de l'employeur ou du salarié. En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :
- * L'employeur doit verser au salarié des dommages--intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations brutes que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- * Le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages--intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.

Dans quels cas le CDD peut-il être requalifié en CDI ?

Le conseil de prud'hommes est susceptible de requalifier, à la demande du salarié, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée en cas de :

- * Non--respect des motifs de recours au CDD
- * Non--respect des dispositions relatives à la durée du CDD par exemple :
 - Pour un contrat à terme précis : si le contrat ne prévoit pas de date d'échéance de son terme et la durée totale du contrat.
 - Pour un contrat à terme imprécis (c'est-à-dire dont le terme est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu) : si le contrat ne prévoit pas de durée minimale d'emploi.
 - Dépassement de la durée maximale légalement prévue pour le CDD en question.
- * Renouvellements de CDD supérieurs au nombre légalement autorisé.
- * Renouvellement d'un CDD portant la durée totale du contrat au-delà de la durée maximale.
- * Renouvellement sans précisions sur ses conditions ou sans avenant avant le terme initial.

- * Poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du terme prévu.
- * Non--respect du délai de carence entre chaque CDD dans les cas requis
- * Continuation des relations de travail sans signature de l'avenant prévu dans la clause de renouvellement du contrat initial.
- * Absence de contrat écrit ;
- * Absence de la mention précise du motif pour lequel le CDD est conclu Absence de signature du salarié, même lorsque c'est le salarié qui a refusé de signer le contrat
- * Absence de mention du nom et de la qualification du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ;
- * Absence de date d'échéance du terme quand le contrat est conclu à terme précis ;
- * Absence de mention de la durée minimale d'emploi quand le contrat est conclu sans terme précis ;
- * Absence de mention du poste de travail ;
- * Défaut de transmission du contrat au salarié par l'employeur dans les deux jours suivant son embauche.

Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

L'employeur risque des sanctions pénales (amendes de 3 750 euros et/ou emprisonnement de 6 mois), dans les cas suivants :

- * Contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- * Défaut de contrat écrit ;
- * Non--respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche) ;
- * Absence de respect des cas de recours et d'interdiction de recours ;
- * Absence de mention précise de son objet ;
- * Absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- * Absence de respect du délai de carence entre deux CDD ;
- * Non--respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI ;
- * Non--respect des dispositions sur l'allongement de la durée du contrat pour certains salariés exposés à des rayonnements ionisants. Lorsqu'il constate un recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le comité d'entreprise peut saisir l'inspecteur du travail. Ce dernier peut demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en oeuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

Quelle rémunération du salarié en contrat à durée déterminée ?

En matière de rémunération, les salariés embauchés en contrat à durée déterminée (hors contrat de type particulier, tel que, le contrat d'apprentissage), ont les mêmes droits que les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI).

Le non--respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés en CDD et salariés en CDI est sanctionné pénalement.

De la même façon, à conditions identiques, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes avantages que les salariés permanents : tickets restaurant, congés supplémentaires, indemnisation en cas de maladie ou de chômage--intempéries, prestations offertes par le comité d'entreprise...

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature.

Cette définition vaut pour le salaire de base et pour les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salariés permanents, au titre de la convention collective ou des usages en vigueur. Le montant de la rémunération ainsi que les primes et accessoires du salaire doivent être précisés dans le contrat de travail. Elle doit être au moins égale à ce que percevrait un salarié permanent, embauché sur le même poste, après période d'essai, y compris pour les contrats de remplacement.

Qu'est-ce que l'indemnité compensatrice de congés payés ?

C'est l'indemnité qui est due quelle que soit la durée du contrat, si les congés n'ont pu être pris avant la fin du contrat. Versée au terme du contrat, l'indemnité compensatrice est au moins égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant toute la durée du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés d'une durée dépassant les droits acquis par le salarié sous CDD, celui-ci est susceptible d'être indemnisé au titre du chômage partiel.

Sinon, et lorsque son contrat ne prévoit rien sur ce point, le salarié doit être payé pour ces jours de repos forcé.

Un-e salarié –e en CDD a-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?

Oui, dans certains cas.

Cette indemnité, destinée à compenser la précarité de l'emploi, est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat.

Mais, un taux limité à 6 % peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche applicable à l'entreprise, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, le prévoit généralement en compensation d'un accès à la formation professionnelle des salariés en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail...) plus favorable que ce que prévoit la législation.

Imposable et soumise aux cotisations sociales, l'indemnité est versée avec la dernière paie et mentionnée sur le bulletin de paie.

Evidemment, une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

Cette indemnité de fin de contrat est due dans tous les cas sauf :

- * Travaux saisonniers y compris le contrat vendanges ;
- * Dans certains secteurs d'activité pour lesquels, pour certains emplois, il est d'usage constant de n'embaucher que sous CDD ;
- * Contrats conclus avec des jeunes ou des étudiants pendant les vacances scolaires (genre « job d'été ») ;
- * Contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, contrat d'insertion--revenu minimum d'activité, contrat initiative--emploi...) ou, sous certaines conditions, pour permettre à leurs titulaires de bénéficier d'un complément de formation professionnelle ; des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir le versement de l'indemnité de fin de contrat au profit des titulaires de ce type de contrats ;
- * Conclusion d'un CDI à l'issue du CDD ou refus, par le salarié, du CDI proposé par l'employeur, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente ;
- * Rupture anticipée du contrat due à une faute grave du salarié ou à un cas de force majeure ;
- * Rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI.

Quelle est l'indemnisation des jours fériés et des ponts ?

Le salarié sous contrat à durée déterminée doit bénéficier du paiement des jours fériés chômés dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient, sauf si le paiement de cet avantage est subordonné à des conditions d'ancienneté qu'il ne remplit pas.
