

Contrat à durée déterminée (CDD)

Dans quels cas peut-on conclure un CDD ?

a) pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et dans certains cas seulement : le CDD ne peut, en effet, avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L. 1242-1 C. trav.).

Les cas de recours prévus par la loi sont (art. L. 1242-2 C. trav.) :

- le remplacement d'un salarié absent (de son poste de travail ou de l'entreprise), un même CDD ne pouvant servir à remplacer plusieurs salariés absents (Cass. soc. 11/07/2012, n° 11-12243) ;
- le remplacement d'un salarié en cas de passage provisoire à temps partiel ;
- le départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste ;
- l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (augmentation temporaire de l'activité habituelle ou tâche occasionnelle, travaux urgents) ;
- les emplois saisonniers et les emplois d'usage par nature temporaire (secteurs d'activité où l'usage est de recruter en CDD) ; par exemple : hôtellerie, restauration, centres de loisirs et de vacances, spectacles, BTP, etc.).

À noter ! Une entreprise ouverte toute l'année mais dont l'activité touristique connaît un accroissement significatif chaque année à la même période peut conclure un CDD saisonnier mais uniquement pour cette période (Cass. soc. 19/09/2013, n° 12-18001).

- la réalisation d'un objet défini (CDD à objet défini ou « contrat de projet » conclu uniquement avec des ingénieurs et cadres), s'il existe un accord de branche étendu ou d'entreprise le prévoyant ;

b) dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrats de formation en alternance) **et lorsque l'employeur assure une formation professionnelle** (art. L. 1242-3 C. trav.).

Quels sont les cas de recours interdits ?

Un CDD ne peut être conclu en cas de :

- remplacement de salariés grévistes (art. L. 1242-6 C. trav.) ;
- travaux dangereux (art. L. 1242-6 C. trav.) ;
- surcroît d'activité sur des postes qui ont été supprimés suite à un licenciement économique récent (art. L. 1242-5 C. trav.).

Quelle est la durée d'un CDD ?

Le CDD peut avoir un terme précis (lorsque la durée de l'absence, par exemple, est connue à l'avance). Il peut également être conclu sans terme précis (durée non connue lors de la conclusion du contrat).

Le contrat de date à date (terme précis) a une durée maximale, renouvellement compris, de **18 mois** (art. L. 1242-7 et 8 C. trav.). Elle peut être portée à **24 mois** dans certains cas (contrat exécuté à l'étranger, départ définitif du salarié précédant la suppression de son poste...) ou réduite à **9 mois** dans d'autres cas (travaux urgents). Le contrat peut être **renouvelé une fois**. La durée du renouvellement, ajoutée à celle du contrat initial, ne peut excéder les durées maximales légales précitées de **18, 24, 9 mois** (art. L. 1243-13 C. trav.).

Le CDD sans terme précis (remplacement d'un salarié absent, attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI, emplois saisonniers ou d'usage) doit comporter une **durée minimale** (librement fixée par les parties) et le terme du contrat sera alors le retour du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (fin de la saison, réalisation de la tâche occasionnelle...). Ce contrat n'a donc **aucune durée maximale** (art. L. 1242-7 C. trav.). L'avenant de renouvellement doit comporter également une durée minimale (Cass. soc. 25/06/2013, n° 11-27390).

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée de 18 à 36 mois, non renouvelable (art. L. 1242-8-1 C. trav.). Il a pour terme la fin de

l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (art. L. 1242-8, 8-1 et L. 1242-7 C. trav.).

La période minimale a pour but de fixer une période d'emploi stable durant laquelle le contrat ne peut être rompu même en cas de retour anticipé du salarié absent.

Si le CDD est conclu jusqu'au retour du salarié remplacé, le fait que le salarié prolonge son absence initiale pour un nouveau motif est indifférent : le contrat prend fin à son retour (Cass. soc. 10/04/2013, n° 12-13282). En revanche, si le CDD est conclu pour un motif (ex : congé maternité) et se poursuit pour un autre motif (ex : congé parental), le terme du contrat est en principe la réalisation du motif initial (Cass. soc. 28/10/1992, n° 89-44388).

À noter : en cas de remplacement, que le contrat soit de date à date ou sans terme précis, le terme du contrat peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi (art. L. 1243-7 C. trav.).

Peut-on conclure des CDD successifs ?

a) contrats successifs avec le même salarié (art. L. 1244-1 C. trav.)

La loi permet une succession de CDD, sans interruption, notamment pour les contrats conclus pour remplacer un salarié absent et pour les emplois saisonniers ou d'usage.

À noter ! Les CDD saisonniers peuvent comporter une clause de renouvellement pour la saison suivante (art. L. 1242-2 C. trav.). Les durées des CDD dans la même entreprise sont alors cumulées pour calculer l'ancienneté du salarié (Cass. soc. 30/09/2014, n° 13-21115).

b) contrats successifs sur le même poste (art. L. 1244-3 et 4 C. trav.)

- **avec le même salarié :** un **délai de carence** (délai d'attente) doit séparer deux CDD ; il est égal au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est au moins égale à 14 jours, et à la moitié, si celle-ci est inférieure à 14 jours (art. L. 1244-3 C. trav.). Le délai est calculé en jours d'ouverture (d'activité) de l'entreprise.

À noter ! La notion de « poste identique » s'apprécie en fonction de la nature des travaux exercés et non de la localisation géographique de leur exécution (Circ. DRT 18 du 30/10/1990 et 14 du 29/08/1992).

Par exception, le délai d'attente n'est pas obligatoire dans certains cas (art. L. 1244-4 C. trav.) : nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, travaux saisonniers...

La conclusion de CDD successifs sur un même poste n'est licite qu'à la condition que chaque contrat soit conclu pour l'un des motifs prévus par l'article L. 1244-4 du Code du travail (Cass. soc. 30/09/2014, n° 13-18162).

Par « nouvelle absence », on entend la prolongation de la même absence, ou l'absence liée à un nouveau motif.

Attention ! Sur un même poste de travail (la notion de « poste » s'entendant de la même qualification et du même salaire), un même salarié ne peut remplacer systématiquement plusieurs salariés absents, pendant des années et de façon continue, car un CDD ne doit jamais pourvoir un emploi permanent (art. L. 1242-1 C. trav.).

- **avec un autre salarié :**

La succession sans interruption de CDD est possible, dans certains cas seulement, notamment en cas de remplacement d'un salarié absent, pour des emplois saisonniers ou d'usage... (art. L. 1244-4 C. trav.).

En dehors de ces hypothèses, l'employeur doit respecter un **délai de carence** (égal au tiers de la durée du contrat initial ou à la moitié selon que sa durée est inférieure ou supérieure à 14 jours) avant de réembaucher un nouveau salarié en CDD (art. L. 1244-3 C. trav.).

c) contrats successifs avec le même salarié sur des postes différents

La loi n'a fixé aucun délai d'interruption. Celui-ci est donc fixé par l'employeur et doit être suffisamment long (sa durée doit être fonction de la durée du CDD).

d) contrats successifs sur des postes différents avec différents salariés

La succession de CDD sans interruption sur des postes bien distincts, avec des salariés différents, est parfaitement légale dans la mesure où chaque CDD n'a pas pour objet d'occuper un emploi permanent de l'entreprise.

Dans quelles conditions un CDD se poursuit-il en CDI ?

Lorsque le CDD se poursuit sous la forme d'un CDI, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre du CDD et la durée de ce dernier est déduite de la période d'essai (art. L. 1243-11 C. trav et Cass. soc. 09/10/2013, n° 12-12113). Le CDI constitue un nouveau contrat pouvant comporter de nouvelles conditions d'exécution sans que le salarié puisse invoquer un droit au maintien des conditions antérieures (Cass. soc. 09/02/1989, n°86-40772).

Quels sont la forme et le contenu d'un CDD ?

Le CDD est un **contrat écrit** qui doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (art. L. 1242-12 et 13 C. trav.). À défaut, il est réputé être un CDI (art. L. 1245-1 C. trav.). Est assimilé à un défaut d'écrit, le défaut de transmission du CDD ou sa transmission tardive (Cass. soc. 13/03/2013, n° 11-28687).

Il doit comporter des **mentions obligatoires** (motif précis de recours, nom et qualification du salarié remplacé, durée du contrat ou de la durée minimale, clause de renouvellement éventuelle, poste de travail occupé, rémunération, convention collective applicable, durée de la période d'essai, ...).

L'omission de la définition précise du motif rend le contrat à durée indéterminée (art. L. 1242-12 et L. 1245-1 C. trav.).

La jurisprudence sanctionne également en requalification en CDI l'omission de certaines mentions essentielles du contrat (nom et qualification du salarié remplacé, durée minimale pour remplacer un salarié, défaut de signature ou de transmission du contrat par le salarié).

Le CDD à objet défini comporte, en plus des mentions obligatoires, certaines mentions particulières (art. L. 1242-12-1 C. trav.).

Quelle est la durée de la période d'essai ?

La période d'essai est **facultative**. Le CDD - qui a fait l'objet d'un commencement d'exécution au moment de la rupture - peut comporter une période d'essai (art. L. 1242-10 et 11 C. trav.).

Si le CDD ne dépasse pas 6 mois, la période d'essai est égale à un jour par semaine et ne peut excéder 2 semaines. Si le CDD est de plus de 6 mois, la durée de la période d'essai est plafonnée à un mois.

Pour les contrats sans terme précis, cette durée se calcule par rapport à la durée minimale.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la période d'essai exprimée en jours, semaines ou mois, se décompte en jours calendaires (Cass. soc. 28/04/2011, n°09-72165).

Pour les CDD d'une durée au moins égale à 7 jours prévoyant une période d'essai d'au moins une semaine, celle-ci ne peut être rompue qu'après un délai de prévenance de 24 ou 48 heures (art. L. 1221-25 C. trav.).

Quelle est la rémunération du salarié en CDD ?

Elle ne peut être inférieure à celle que percevait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié en CDI ayant la même qualification et occupant les mêmes fonctions (art. L. 1242-15 C. trav.). La violation de cette règle est passible de sanctions pénales (art. L. 1248-8 C. trav.).

La rémunération s'entend du salaire de base et de tous les autres avantages ou accessoires payés directement ou indirectement en raison de l'emploi occupé.

À noter ! Tous les avantages conventionnels et usages sont applicables aux CDD en vertu du principe d'égalité de traitement (art. L. 1242-14 C. trav.).

Quand intervient la rupture du CDD ?

Le CDD cesse à l'échéance du terme ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Le CDD à objet défini prend fin avec la réalisation de son objet après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois (art. L. 1243-5 C. trav.).

La suspension du contrat (maladie...) ne fait pas obstacle à l'échéance du terme (art. L. 1243-6 C. trav.).

À quelles indemnités de départ le salarié a-t-il droit ?

Le salarié a droit à une **indemnité de fin de contrat**, sauf pour les emplois saisonniers ou d'usage, contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, contrats conclus avec un jeune pendant les vacances scolaires, refus du salarié d'accepter un CDI à l'issue du CDD et poursuite du CDD en CDI (art. L. 1243-8 à 10 C. trav.).

L'indemnité est égale à **10% de la rémunération totale brute** versée au salarié (art. L. 1243-8 C. trav.).

Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut prévoir un montant à **6%** si des contreparties en termes de formation professionnelle sont prévues (art. L. 1243-9 C. trav.).

Le salarié a droit également à une **indemnité compensatrice de congés payés** s'il n'a pu prendre tous ses congés. Celle-ci est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat (art. L. 1242-16 C. trav.).

Dans quels cas un CDD peut-il faire l'objet d'une rupture anticipée ?

Le CDD ne peut pas, en principe, être rompu avant son terme.

Les seuls cas qui permettent une rupture anticipée sont : l'accord des parties, la faute grave du salarié, la force majeure (circonstances extérieures, imprévisibles et insurmontables), l'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail lorsqu'il n'existe aucune possibilité de reclassement (art. L. 1226-20, al. 2 C. trav.), le fait que le salarié justifie d'une embauche en CDI dans une autre entreprise (art. L. 1243-1 et 2 C. trav.). Dans ce dernier cas, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis. Un autre cas a été ajouté par la loi du 20/12/2014 : le CDD à objet défini peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion (art. L. 1243-1 C. trav.).

La rupture anticipée, **en dehors de l'une de ces hypothèses**, ouvre droit pour l'autre partie, à des **dommages et intérêts** (art. L. 1243-3 et 4 C. trav.) :

- rupture du fait de l'employeur : le salarié a droit au minimum à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat ;

- rupture du fait du salarié : l'employeur doit saisir le conseil de prud'hommes pour être dédommagé ; le salarié peut être condamné à lui verser des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi et dont le montant est fixé par les juges.

Rappel ! Cela ne s'applique pas si le salarié justifie d'une embauche en CDI dans une autre entreprise ou dans un autre établissement de l'entreprise.

Quelles sont les sanctions en cas de CDD irrégulier ?

Sanction civile : le salarié peut demander la **requalification de son CDD en CDI** en cas de conclusion de CDD pour des motifs interdits, d'absence de contrat écrit ou de signature, d'omission d'une mention essentielle, de poursuite du contrat au-delà du terme, du non-respect de la durée ou du renouvellement du contrat, du délai de carence... (art. L. 1245-1 C. trav.).

En cas de requalification, l'ancienneté du salarié remonte au jour de sa première embauche dans l'entreprise, même en cas de CDD séparés par de courtes périodes (Cass. soc. 06/11/2013, n° 12-15953).

La demande est portée devant le conseil de prud'hommes qui statue dans le délai d'un mois.

En cas de requalification, le salarié a droit à une **indemnité** qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire (art. L. 1245-2 C. trav.).

Lorsque le juge requalifie en CDI une succession de CDD conclus avec le même salarié, ce dernier, s'il veut obtenir le paiement des rappels de salaire pour les périodes non travaillées entre les contrats, doit prouver qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur (Cass. soc. 28/09/2011, n°09-43385).

Sanctions pénales : 3 750 euros d'amende en cas de violation d'un certain nombre de dispositions (non-respect des dispositions relatives aux cas de recours aux CDD, à la durée et à la succession des CDD, absence de contrat écrit et de définition précise du motif de recours, non-transmission du contrat dans les 2 jours...) (art. L. 1248-1 à 11 C. trav.).