



LE CDD

EN BREF



Si l'employeur a besoin d'un salarié pour une **durée limitée**, il peut conclure un **Contrat à Durée Déterminée (CDD)**.



Le CDD est **établi par écrit** et comporte la **définition précise de son motif**. Il doit être transmis au salarié dans les **48h** suivant l'embauche.



Les salariés en CDD disposent des mêmes droits que ceux en CDI sauf qu'une date de fin précise est prévue dans le contrat.

LES CAS DE RECOURS AU CDD

- ➔ Le CDD doit permettre à l'employeur de **recruter un salarié pour une durée déterminée** et de **remédier ainsi à une situation temporaire**. Il ne doit pas avoir pour objectif de « pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale » de l'entreprise.
- ➔ La Direction peut vous proposer un CDD uniquement dans les cas suivants :
 - remplacement d'un salarié** (ex : absence, passage provisoire à temps partiel, départ définitif d'un salarié avant suppression du poste, attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI) ;
 - accroissement temporaire d'activité**.

UN CONTRAT ÉCRIT

- ➔ Pour garantir une sécurité juridique au salarié et à l'employeur, le **CDD est obligatoirement établi par écrit** et comporte **plusieurs mentions** (Art. [L1242-12](#) C. trav.) et notamment :
 - la définition précise de **son motif**,
 - la **date de son terme** ou sa **durée minimale**,
 - la définition du **poste de travail**.
- ➔ Lorsqu'il s'agit d'un **CDD de remplacement**, le contrat doit notamment mentionner le **nom** et la **qualification précise de la personne remplacée**.
- ➔ Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter **une période d'essai** dont la durée, **fixée par la législation, figure au contrat** (Art. [L1242-10](#) C. Trav.).



N.B. Toute **modification d'un élément essentiel du contrat de travail** (rémunération, emploi, classification, temps de travail) fait l'objet d'un **avenant écrit et signé**. (Art. [I/3.4](#) - [Accord FMM](#))

LA REMISE DU CONTRAT



- ➔ L'employeur doit transmettre le contrat écrit au salarié **dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche** (Art. [L1242-13](#) C. trav.). La **transmission tardive du CDD** ouvre droit à une **indemnité d'un montant maximal d'un mois de salaire** (Art. [L1245-1](#) C. trav.)
- ➔ Lors de l'embauche, FMM donne au salarié **toutes informations utiles concernant son contrat de travail** et les conditions de sa collaboration (**fiche de poste, planification, lieu de consultation des textes applicables à l'entreprise**). (Art. [I/3.4](#) - [Accord FMM](#)).

LA FIN DU CDD

» La rupture à l'arrivée du terme :

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD) s'achève, en principe, **au terme prévu au contrat**. Cependant :

- en cas de **CDD pour remplacement**, la date d'échéance est **reportée au surlendemain du retour du salarié remplacé**,
- en cas de recrutement **d'ingénieurs** et de **cadres** pour la **réalisation d'un objet défini**, il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Un **délaï de prévenance de 2 mois** doit être respecté.

N.B. L'arrêt maladie suspend l'exécution du CDD, mais cela n'a pas pour effet d'en repousser le terme. Le contrat **prend fin au terme prévu** au contrat ou au retour du salarié absent en cas de CDD pour remplacement.

➔ **La prime de précarité** : à l'échéance du CDD, le salarié reçoit une prime précarité équivalente à 10% de la rémunération totale brute. Elle est versée en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie.

N.B. cette prime n'est pas versée si vous **refusez d'accepter un CDI** pour occuper un emploi similaire avec une rémunération équivalente ou en cas de **rupture anticipée du CDD à votre initiative**.

➔ **L'indemnité compensatrice de congés payés** : vous percevez, également en fin de contrat, une indemnité compensatrice de congés payés, si vous n'avez pas pu les poser durant votre CDD. Cette indemnité ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute perçue pendant la durée de votre contrat. Elle n'est pas versée si le CDD se poursuit par un CDI. (art. [L1242-16](#) C. Trav.)

» Les ruptures anticipées du CDD autorisées par la loi :

Aucun formalisme n'est prévu par la loi en cas de rupture anticipée, sauf celle pour faute du salarié qui doit respecter les **règles du licenciement personnel** (Cass. soc. 11/04/1996, n°[93-42632](#)).

➔ **La loi autorise 5 cas de ruptures anticipées d'un CDD** :

- la pour **faute de l'employeur** ou du salarié,
- en cas d'**accord entre le salarié et l'employeur**,
- pour **force majeure** (rarement admise par les tribunaux),
- en cas de **démission pour signer un CDI**,
- en cas d'**inaptitude**.



N.B. Un **préavis est dû par le salarié** s'il démissionne pour être embauché en **CDI**. Sa durée est d'**1 jour par semaine** compte tenu de la **durée totale du contrat** (renouvellements inclus) si celui-ci est à terme précis. **Cette durée ne peut pas dépasser 2 semaines**.

➔ **Pas de prime de précarité** : en cas de **rupture à votre initiative**, pour **force majeure** ou en cas de **faute**, vous ne touchez pas la prime de précarité. Il en est de même si vous **démissionnez pour un CDI** ou lorsque votre **contrat est transformé en CDI**.

» Les documents de fin de contrat :

En cas de **rupture du CDD** (à terme ou anticipée), l'employeur doit remettre les documents de fin de contrat :

- le reçu de **solde de tout compte** qui récapitule l'intégralité des sommes versées au salarié.
- le **certificat de travail** qui permet de prouver la durée de l'emploi exercé dans l'entreprise.
- l'**attestation Pôle emploi** qui permet d'obtenir les indemnités chômage.

N.B. La loi ne prévoit pas de délai pour délivrer le solde de tout compte. Il est généralement remis par l'employeur **en même temps que le dernier salaire**. Vous avez **un an pour exiger la remise des documents de fin de contrat**.

SI LE CDD DÉBOUCHE SUR UN CDI...

» Pour tout **recrutement externe en CDI**, la Direction de FMM s'engage à **examiner de façon prioritaire** les candidatures de collaborateurs embauchés sous **contrat à durée déterminée** (CDD de droit commun, **intermittents, pigistes** en France ou à l'étranger). (Art. I/3.3 - [Accord FMM](#))

- **Durée de la période d'essai :**

Dans le cas où le **CDI fait suite à un CDD sur le même poste** ou un poste similaire, la durée du dernier CDD ainsi que la durée globale des différents CDD qui se sont succédé, même brièvement entrecoupés, sont déduites de la durée de la période d'essai.

- **Calcul de l'ancienneté** (Annexe 2 - [Accord FMM](#)) :

Les périodes de collaboration sous CDD de toute nature effectuées pour l'entreprise sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté à partir de la date de 1^{ère} collaboration selon les modalités suivantes :

- 1 mois d'ancienneté** est reconnu dès que vous avez travaillé **au moins un jour dans un mois civil**
- Les **périodes inférieures ou égales à 2 mois continus entre deux contrats de travail** sont **prises en compte intégralement** dans le calcul de votre ancienneté **lorsque vous signez un autre CDD ou un CDI**, y compris lorsque vous avez travaillé pour un autre employeur sur la même période.
- Les **périodes supérieures à 2 mois entre deux contrats de travail** sont **déduites intégralement** de votre ancienneté dans l'entreprise. Les **délais de carence supérieurs à 2 mois** entre deux contrats peuvent être pris en compte si vous n'avez pas travaillé pour un autre employeur au cours de cette période.



À SAVOIR

- Lorsque le CDD est conclu pour remplacer un salarié absent, le contrat qui indique **uniquement les fonctions du salarié remplacé**, et non sa **qualification**, est valide dès lors que la **mention renvoie à la grille de classification** de l'accord d'entreprise. (*Cass. soc. 03/05/2018, n°16-20.636*).
 - Un **décalage de carence** entre un **CDD pour surcroît temporaire d'activité** et un **CDD pour pourvoir à l'absence d'un salarié** doit obligatoirement être respecté. (*Cass. soc. 10/10/2018, n°17-18294*).
- REQUALIFICATION DU CDD EN CDI :**
- L'action en requalification d'un CDD en CDI se prescrit par **deux ans** « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit » (art. [L1471-1](#) C. trav.)
 - Lorsque le **motif de recours n'est pas indiqué** ou qu'il est erroné, vous avez **2 ans** à compter de la **signature du contrat** pour faire une demande en requalification (*Cass. soc. 3/05/2018, n° 16-26437*)
 - Lorsque des CDD sont requalifiés en CDI, **l'ancienneté remonte au premier CDD irrégulier et prend en compte toutes les périodes d'interruption** de la collaboration. (*Cass. soc. 10/10/2018, n°17-14256*)
 - Si le contrat à durée déterminée **n'est pas signé par l'une des parties**, il n'y a pas d'écrit. **Le contrat peut alors sur ce seul motif être requalifié en contrat à durée indéterminée**. (*Cass. soc. 14/11/2018, n°16-19.038*). Qu'en est-il lorsque le salarié a délibérément refusé de signer son contrat ? La Cour de cassation rappelle que **seules la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié font obstacle à la requalification en CDI**. (*Cass. soc. 10/04/2019, n°18-10614*).
 - En cas de **rupture du contrat de travail**, requalifié en CDI, la rupture s'analyse en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** si l'employeur n'a pas respecté **les règles d'ordre public sur le licenciement** (convocation à un entretien préalable, entretien préalable et lettre de licenciement).