

ZOOM SUR LE CDD

Un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir **durablement** un emploi lié à l'activité **normale** et **permanente** de l'entreprise.

1- Quand doit-il être conclu :

Le CDD est un contrat de travail obligatoirement **écrit** en français, liant l'employeur et le salarié pour une durée **limitée** présentant un caractère exceptionnel. Sinon il sera réputé CDI.

i- Il n'est autorisé que dans les situations et les limites prévues par la loi.

2- Les cas de recours d'un CDD :

Un employeur ne peut recourir à un CDD **que dans les cas suivants :**

- ✓ Remplacement d'un salarié absent (congé maternité, maladie, congé parental...);
- ✓ Remplacement du chef d'entreprise ;
- ✓ Accroissement temporaire d'activité avec 4 situations visées :
 - Augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise ;
 - Exécution d'une tâche occasionnelle définie et non durable ;
 - Survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation ;
 - Nécessité d'exécuter des travaux urgents pour des mesures de sécurité ;
- ✓ Emploi saisonnier ;
- ✓ Dans l'attente de la venue d'un CDI ou de la suppression du poste ;
- ✓ Contrat d'usage : secteur particuliers défini par la loi (spectacles, tourisme...)
- ✓ Vendanges ;
- ✓ CDD à objet défini (réalisation par des ingénieurs/cadres d'un projet dont la durée n'est pas connue) ;
- ✓ CDD d'insertion conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique
- ✓ Contrat de professionnalisation et d'apprentissage ;
- ✓ CDD sénior.

Il est **interdit** de :

- ✓ Remplacer un salarié gréviste ;
- ✓ Effectuer un CDD de surcroît d'activité s'il y a eu un licenciement économique dans les 6 derniers mois ;
- ✓ Engager un salarié en CDD pour réaliser des travaux dangereux ou pour un emploi permanent.

i- En cas de recours illégal au CDD, le salarié peut demander la **requalification** de son CDD en CDI.

3- Terme précis ou imprécis :

Le CDD doit en principe comporter un **terme fixé avec précision** dès sa conclusion :

- ✓ Accroissement temporaire de l'activité ;
- ✓ Remplacement d'un salarié absence.

Toutefois, dans certains cas **strictement énumérés**, il ne peut pas en comporter :

- ✓ Remplacement d'un salarié absence ;
- ✓ Emploi saisonnier ;
- ✓ Dans l'attente de la venue d'un CDI ;
- ✓ Remplacement du chef d'entreprise ;
- ✓ Contrat d'usage ;
- ✓ Vendanges ;
- ✓ CDD à objet défini.

i- Les contrats sans termes précis doivent être conclus pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Comme le motif est jusqu'au retour du salarié il n'y a pas de renouvellement de contrat car inutile.

4- Les mentions obligatoires du CDD :

- ✓ Un seul et unique motif du recours décrit précisément ;
- ✓ Nom et qualification de la personne remplacée ou objet de l'accroissement ;
- ✓ Terme du contrat (date précise ou durée minimale) ;
- ✓ Clause de renouvellement du contrat si elle est voulue ;
- ✓ Désignation du poste ;
- ✓ Durée de la période d'essai (facultatif) ;
- ✓ Rémunération ;
- ✓ Intitulé de la convention collective ;
- ✓ Nom de la caisse de retraite complémentaire et prévoyance ;
- ✓ Clauses RGPD ;
- ✓ Clause éventuelles.

L'employeur peut remplacer que **partiellement** un salarié absent. Il peut donc embaucher en CDD un salarié de qualification inférieure au salarié remplacé et lui versé une rémunération moins importante dès lors qu'il ne lui demande d'effectuer qu'une partie des tâches. Pour cela il est préférable de préciser dans le contrat les tâches à réaliser mais également celles à ne pas faire.

i- Le CDD doit être signé par le salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant la prise de poste sinon le contrat est **requalifié** en CDI.

5- La fixation du terme :

Si le contrat est à terme **précis**, celui-ci comportera : une date de **début**, une date de **fin** et une clause de **renouvellement** de contrat pour une éventuelle prolongation (sans quoi cela ne sera pas possible).

Le contrat à terme précis à une durée maximum de **18 mois (renouvellement compris)** et il peut être renouvelé **2 fois** maximum.

Si le contrat est à terme **imprécis**, celui-ci comportera : une date de **début**, une date **minimale** de fin et un **motif** de retour tel que : le retour du salarié absent ou la réalisation de l'objet/saison.

6- La période d'essai d'un CDD :

La période d'essai est une période se situant au **début** de la relation de travail subordonnée. Elle permet à l'employeur **d'évaluer** les compétences du salarié dans son travail et au salarié de déterminer si les fonctions occupées lui **conviennent**.

i- La période d'essai n'est pas **obligatoire**, cependant si l'employeur souhaite la soumettre à son salarié, elle devra obligatoirement faire l'objet d'un **écrit** dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai ne peut pas excéder **1 jour par semaine complète** de travail dans la limite de :

- ✓ 2 semaines lorsque la durée initiale est au plus égale à 6 mois ;
- ✓ 1 mois pour les contrats dont la durée initiale dépasse les 6 mois ;

**Le décompte de la période d'essai se fait en jours calendaires*

i- Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai se calcul sur **la durée minimale du contrat**.

La période d'essai étant une période de travail effectif, la durée des **suspensions** qui interviendraient prolongera **d'autant** celle de la période d'essai stipulée dans le contrat.

A l'issue de la période d'essai et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit **automatiquement**.

7- Règles applicables à l'exécution du contrat :

Sauf disposition législative ou conventionnelle, les règles restent **identiques** à celle d'un salarié en CDI.

8- Rupture de la période d'essai :

La période d'essai peut être **rompu** par l'employeur ou le salarié, **aucun formalisme** n'est prévu légalement mais il est recommandé de **rédiger** un courrier afin de formaliser la date de début du délai de prévenance (date **d'envoi** de la LR/AR ou **date** de la lettre si le courrier est remis en mains propres contre décharge).

i- **Aucun** motif ne doit être donnée et **aucune** indemnité n'est due.

Le code du travail prévoit un délai de prévenance dont la durée est fixée selon le **temps de présence** du salarié dans l'entreprise :

Quand le salarié rompt sa période d'essai

Pour une présence du salarié dans l'entreprise de:	Il doit prévenir l'employeur dans une durée de:
De 7 jours	24h
De 8 jours et plus	48h

Quand l'employeur rompt sa période d'essai

Pour une présence du salarié dans l'entreprise de:	Il doit prévenir l'employeur dans une durée de:
-de 8 jours	24h à l'avance
Entre 8 jours et 1 mois	48h à l'avance
Entre plus d'1 mois et 3 mois	2 semaines à l'avance
Après 3 mois	1 mois à l'avance

**Le délai de prévenance de la période d'essai se fait en jours calendaires*

i- Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus.

En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur, le salarié se verra verser une **indemnité compensatrice** égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à **l'expiration** du délai de prévenance, indemnité compensatrice de CP comprise.

9- Comment le CDD peut-il prendre fin :

Il n'y a **pas de formalisme**, le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme :

- ✓ Si date à date : le terme est constitué par l'arrivée de la date convenue ;
- ✓ Si pas de terme précis : le contrat cesse à la date de réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

La rupture anticipée d'un CDD au cours de sa période de validité ne peut intervenir que dans les cas **limitativement énumérés** par le code du travail :

- ✓ Rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié par la signature des 2 partis d'un courrier ;
- ✓ Rupture de la période d'essai ;
- ✓ Demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI avant le terme du contrat en respectant un délai de préavis de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat renouvellement inclus dans la limite de 2 semaines ;
- ✓ Faute grave ou majeure du salarié ou de l'employeur ;
- ✓ Cas de force majeure lié à un événement extérieur, imprévisible, insurmontable et rendant impossible la poursuite du contrat (versement d'une indemnité compensatrice par l'employeur) ;
- ✓ Inaptitude du salarié constaté par le médecin du travail.

i- La rupture conventionnelle et la démission **ne sont pas autorisés pour un CDD**.

L'employeur qui procède à une rupture anticipée en dehors des cas autorisés est redevable de **dommages et intérêts** égal à la rémunération que le salarié aurait perçu jusqu'au terme de son contrat (ou sa prévision en cas de terme imprécis) + **l'indemnité de fin de contrat** sur la base de la durée initialement prévue.

Le salarié qui procède à une rupture anticipée en dehors des cas autorisés peut être condamné au versement de **dommages et intérêts** fixée en fonction du préjudice subi.

10-L'indemnité de fin de CDD :

Lorsque le CDD arrive à son terme et qu'il ne se poursuit pas par un CDI, le salarié a le droit à une indemnité de fin de contrat dite « **prime de précarité** ». Elle est égale au minimum à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat. Ce pourcentage peut être limité 6% par une convention ou accord collectif de branche étendu.

L'indemnité de précarité **n'est pas versée** dans les cas suivants :

- ✓ Le salarié refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente (courrier écrit recommandé pour avoir une preuve de la proposition et du refus) ;
- ✓ La relation de travail se poursuit en CDI sans interruption;
- ✓ La rupture anticipée du contrat de travail est à l'initiative du salarié ;
- ✓ La rupture anticipée du contrat de travail est due à une faute grave, faute lourde du salarié ou en cas de force majeure ;
- ✓ La rupture du CDD intervient au cours de la période d'essai ;
- ✓ Le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...);
- ✓ L'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- ✓ Le contrat est conclu avec un jeune, sur son temps de vacances scolaires ou universitaires (CDD étudiant);
- ✓ S'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un emploi pour lequel l'usage exclut le recours à un CDI.

11-Sanctions applicables :

Le non-respect des règles de recours et d'application des CDD est sanctionné par **la requalification du contrat en CDI**.

L'employeur peut être sanctionné d'amendes max de 3 750 € en cas de 1ère infraction et d'une amende pouvant aller jusqu'à 7 500 € et d'un emprisonnement de 6 mois max en cas de récidive :

12-Conclusion d'un CDI à l'issue d'un CDD :

L'employeur et le salarié peuvent convenir de prolonger la relation contractuelle en CDI. Cette possibilité est ouverte sans condition ni délai.

L'employeur et le salarié sont libre de travailler dans de nouvelles conditions et/ou modifier les éléments essentiels du contrat.

Le salarié garde son ancienneté acquise.

La durée du CDD ou du contrat de mission (intérim) effectués par le salarié préalablement à son embauche en CDI doit être **déduite** de la période d'essai, s'il occupe le même poste identique.

13-Le délai de carence entre des contrats :

Pour **réengager** le même salarié en CDD, l'employeur doit respecter un délai d'interruption entre ses contrats dit de **carence** sauf pour certains cas.

La durée légale du délai de carence est égale à :

INFERIEUR A 14 JOURS

A PARTIR DE 14 JOURS

1/2 de la durée du CDD

1/3 de la durée du CDD

**Le délai devant séparer les deux contrats fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise.*

Il peut ne pas avoir de délai de carence pour certains cas :

	MOTIF DU CDD INITIAL	REPLACEMENT	ACCROISSEMENT TEMPO	CDD USAGE / SAISONNIER
Succession sur le même poste avec le même salarié	CDD Remplacement	Sans délai	Délai de carence	Sans délai
	CDD Accroissement	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence
	CDD Usage/Saisonnier	Sans délai	Délai de carence	Sans délai
Succession sur le même poste avec un salarié	CDD Remplacement	Sans délai	Délai de carence	Sans délai
	CDD Accroissement	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence
	CDD Usage/Saisonnier	Sans délai	Sans délai	Sans délai
Succession sur un autre poste avec le même salarié	CDD Remplacement	Sans délai	Délai de carence	Sans délai
	CDD Accroissement	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence
	CDD Usage/Saisonnier	Sans délai	Sans délai	Sans délai

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !