

Le contrat de travail à durée déterminée, mode d'emploi



© 2014 Les Echos Publishing

Quels sont les motifs de recours au CDD ?

Un CDD ne peut être conclu que dans les cas prévus par le Code du travail.

Un CDD ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les cas de recours

Un employeur ne peut conclure un CDD que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent (congrés payés...) ou dont le contrat de travail est suspendu (congré de maternité, arrêt maladie...), d'un salarié provisoirement à temps partiel, ainsi qu'en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste de travail ou dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié, recruté en CDI, appelé à remplacer un salarié ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

(augmentation temporaire de l'activité habituelle, commande exceptionnelle à l'exportation, exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise comme l'informatisation d'un service...) ;

– emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, par exemple, dans le secteur de l'agriculture ou dans les zones touristiques ;

– emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité (hôtellerie et restauration, déménagement, etc.), il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (contrats dits « d'usage »).

Un CDD peut aussi être conclu pour remplacer un chef d'entreprise, un professionnel libéral ou leur conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, ainsi qu'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral. De même pour remplacer un exploitant agricole, un aide familial, un associé d'exploitation ou leur conjoint participant effectivement à l'activité de l'exploitation.

À savoir : un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise peut prévoir la possibilité de conclure un CDD à objet défini (ou CDD de chantier) pour recruter des ingénieurs et des cadres en vue de la réalisation d'un objet défini.

Les interdictions

Le Code du travail interdit de recourir au CDD pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (par exemple, exposition à des agents chimiques dangereux).

De même, si l'employeur a procédé, dans les 6 mois qui précèdent, à un licenciement économique, il ne peut pas engager de salariés en CDD, sur les postes concernés par le licenciement, au titre d'un accroissement temporaire de l'activité. Exceptions faites cependant des CDD inférieurs à 3 mois non susceptibles de renouvellement, ainsi qu'en cas de commande exceptionnelle à l'exportation.

Quelles sont les règles à respecter lors de la conclusion d'un CDD ?

Le CDD est un contrat écrit qui doit comporter certaines mentions obligatoires.

Obligatoirement conclu par écrit, le CDD doit mentionner notamment :

- la définition précise de son motif et le cas légal de recours auquel il correspond (remplacement, contrat saisonnier ou d'usage...) ;
- le cas échéant, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- la date de son terme lorsqu'il est précis ou sa durée minimale lorsqu'il est imprécis et éventuellement, une clause de renouvellement s'il est à terme précis ;
- le cas échéant, une période d'essai ;
- la désignation du poste de travail.

Le CDD doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. Sachant que le non-respect de cette obligation peut être sanctionné en justice par le paiement au salarié d'une indemnité maximale d'un mois de salaire.

Attention : outre des sanctions pénales, l'employeur qui ne respecte pas certaines règles du CDD peut voir le contrat requalifié en CDI. C'est notamment le cas lorsqu'il a recours au CDD dans des situations non prévues par le Code du travail, lorsque le CDD n'est pas conclu par écrit ou ne comporte pas la définition précise de son motif ou encore lorsque sa durée est supérieure aux maxima autorisés. Cette requalification ouvre droit pour le salarié à une indemnité spécifique d'au moins un mois de salaire.

Quelle est la durée d'un CDD ?

La durée d'un CDD varie selon le motif pour lequel il est conclu.

En principe, le CDD comporte un terme précisément fixé dès sa conclusion (contrat de date à date). Il ne peut alors dépasser une durée maximale (cf. tableau ci-dessous). Par exception, certains contrats peuvent comporter un terme imprécis. Ils doivent alors être conclus pour une durée minimale mais ne sont normalement pas soumis à une durée maximale.

Les contrats à terme précis peuvent être renouvelés deux fois et dans la limite de la durée maximale applicable (légale ou conventionnelle).

Attention : la durée totale du CDD ainsi que le nombre maximal de renouvellements autorisés peuvent être fixés par un accord de branche étendu.

Terme et durée d'un CDD

Motif de recours	Terme	Durée maximale (renouvellement inclus)
Accroissement temporaire d'activité	Précis uniquement	Principe : 18 mois Exceptions : – 9 mois pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité – 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation (durée initiale d'au moins 6 mois dans ce cas)
Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail	Précis uniquement	24 mois
Contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI	Précis ou imprécis	9 mois, que le contrat soit à terme précis ou imprécis
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou bien remplacement d'un chef d'entreprise ou de son conjoint	Précis ou imprécis	18 mois en cas de terme précis Pas de durée maximale en cas de terme imprécis

Contrats saisonniers et d'usage	Précis ou imprécis	Pas de durée maximale selon la Cour de cassation ⁽¹⁾
CDD à objet défini	Précis ou imprécis	36 mois
<p>(1) Attention, même si, selon la Cour de cassation, les contrats saisonniers et d'usage à terme précis ne sont pas soumis à une durée maximale, une durée trop longue pourrait être un indice que l'emploi visé par le contrat est un poste permanent dans l'entreprise, ce qui pourrait entraîner sa requalification en CDI par les juges.</p>		

Comment un CDD prend fin ?

Le CDD prend fin automatiquement à l'arrivée de son terme.

À l'arrivée du terme, le contrat prend automatiquement fin sans que l'employeur ait, sauf clause contractuelle contraire, à respecter un délai de prévenance. Il ne faut surtout pas rater cette échéance car si la relation contractuelle se poursuit après l'arrivée du terme, le contrat devient un CDI !

Exception : le CDD à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance d'au moins 2 mois.

Afin de compenser sa situation précaire, le salarié en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de sa rémunération brute totale ou au taux prévu dans la convention collective applicable à l'entreprise. Toutefois, cette indemnité n'est pas due notamment :

- pour les contrats saisonniers ou d'usage ;
- pour les jeunes travaillant dans le cadre de leurs vacances scolaires ou universitaires (sauf s'ils viennent de finir leur scolarité ou que le CDD excède la période de vacances) ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un CDI

pour occuper le même emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente ;
– lorsque le CDD se poursuit en CDI.

Peut-on rompre un CDD de manière anticipée ?

La rupture anticipée d'un CDD n'est possible que lorsque le Code du travail l'autorise.

La rupture du CDD est anticipée lorsqu'elle intervient, en cas de terme précis, avant la date d'échéance prévue ou, en cas de terme imprécis, avant l'expiration de sa durée minimale ou la réalisation de son objet (avant le retour de la personne absente, par exemple).

Sauf rupture d'un commun accord avec le salarié, un employeur peut mettre fin au CDD de manière anticipée uniquement dans les situations prévues par le Code du travail :

- faute grave du salarié ;
- force majeure ;
- inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.

Et attention, la rupture anticipée du CDD pour une autre raison ouvre droit, pour le salarié, à des dommages-intérêts correspondant au moins au montant des rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du CDD, auxquels s'ajoute l'indemnité de fin de contrat.

De son côté, le salarié peut, lui aussi, moyennant un préavis, rompre son CDD lorsqu'il est embauché ailleurs en CDI.

À savoir : le CDD à objet défini peut être rompu par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion (24^e mois).

