

LE POINT SUR LE CDD

Le recours à un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être qu'exceptionnel. L'employeur ne peut embaucher en CDD que pour les cas limitativement énumérés par la loi et doit respecter un certain formalisme.

Les cas de recours au CDD : article L. 122-1-1 du Code du travail

- le remplacement d'un salarié en poste en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, d'un départ définitif précédent la suppression du poste ou de l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI ;
- l'accroissement temporaire d'activité (commande exceptionnelle à l'exportation, des tâches occasionnelles n'entrant pas dans l'activité habituelle de l'entreprise, des travaux urgents de sécurité) ;
- l'activité saisonnière : les travaux saisonniers sont des travaux qui sont appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons, des modes de vie collectifs, pour le compte d'entreprises subissant les mêmes variations, et ce quel que soit le secteur d'activité. La distinction entre le simple accroissement d'activité et le travail saisonnier repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de ce dernier ;
- l'embauche dans le cadre de la politique de l'emploi (insertion professionnelle ou la formation en alternance) ;
- le CDD d'usage : l'article D. 121-2 du Code du travail donne la liste réglementaire des professions dans lesquelles il est d'usage constant de recourir au CDD. (Les activités citées par le Code du travail sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/ListeCodes>)
- le remplacement d'un pharmacien titulaire d'officine ou d'un directeur de laboratoire d'analyse de biologie médicale en cas d'absence temporaire ou de décès ;
- l'exploitation de culture et élevage de toute nature ;
- compenser un passage provisoire à temps partiel.

Il est interdit de recourir au CDD pour :

- pourvoir à un emploi permanent dans l'entreprise ;
- remplacer un salarié gréviste ;
- exécuter uniquement des travaux particulièrement dangereux. Des dérogations sont cependant possibles sur demande auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP).

Formalisme : article L. 122-3-1 du Code du travail

Le CDD doit être obligatoirement écrit et comporter notamment les mentions suivantes :

- le nom et la qualification du salarié remplacé ainsi que le motif précis du recours au CDD ;
- la désignation du poste à occuper ;
- l'échéance du terme s'il est fixé ;
- une clause de renouvellement (facultatif) ;
- une durée minimale si le terme du contrat est imprécis ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération, des primes et accessoires ;
- les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Le contrat doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Durée : article L. 122-1-2 du Code du travail

Le CDD peut être conclu avec ou sans terme précis.

Quand le terme est précisé, le contrat est alors conclu de date à date.

- Renouvellement compris (le CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois), ce contrat ne peut alors excéder : **18 mois** (cas général).
- Il est cependant de **9 mois** en cas de recrutement dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié en CDD ou pour l'exécution de travaux urgents de sécurité
- de **24 mois** quand le contrat est exécuté à l'étranger, ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation, ou de remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise.

Le CDD peut aussi être conclu sans terme précis notamment pour le remplacement d'un salarié ou pour un travail saisonnier. L'employeur est alors dans l'impossibilité de fixer précisément dans le temps l'évènement qui mettra fin au CDD (retour du salarié par exemple). Dans ce cas, la loi impose à l'employeur d'inscrire au contrat de travail une durée minimale de travail qu'il déterminera à sa convenance.

Essai : article L. 122-3-2 du Code du travail

À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables ou de l'usage en vigueur dans la profession, l'essai est d'un jour par semaine de travail et ne peut excéder la durée suivante :

- pour tout CDD inférieur ou égal à 6 mois, 2 semaines ;
- pour tout CDD de plus de 6 mois, 1 mois.

Succession de contrat sur un même poste : article L. 122-3-11 du Code du travail

L'employeur ne peut recourir à deux CDD sur un même poste que s'il respecte le délai suivant :

- un tiers de la durée du contrat initial (renouvellement inclus) si la durée du contrat est au moins égale à 14 jours ;
- la moitié de la durée du contrat initial (renouvellement inclus) si la durée du contrat est inférieure à 14 jours.

(Il fait ici référence aux jours d'ouverture de l'entreprise).

Indemnités de fin de contrat : loi du 17 janvier 2002

L'indemnité de fin de contrat d'un CDD a été portée à 10% de la rémunération brute due au salarié par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. L'indemnité pourra être limitée à 6% par un accord ou une convention collective de branche étendue à la condition que des avantages soient offerts aux salariés, comme un accès à la formation professionnelle ou un bilan de compétences.

Cette indemnité n'est pas due :

- quand la relation contractuelle se poursuit en CDI ;
- en cas de rupture anticipée à l'initiative du salarié ou de rupture pendant la période d'essai ;
- pour un contrat saisonnier (sauf clause plus favorable) ;
- au terme des contrats conclu avec un jeune pendant une période scolaire ;
- en cas de refus du salarié de conclure un CDI à l'issue du CDD

Rupture anticipée du CDD : article L. 122-3-8 du Code du travail

Les cas de rupture anticipée du CDD sont :

- l'accord amiable ;
- la faute grave définie comme une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise;
- la force majeure ;
- l'embauche du salarié en CDI.

Attention ! La force majeure répond à une définition très précise. Il s'agit d'un événement imprévisible, irrésistible et extérieur. Les tribunaux adoptent une position très stricte : il ne peut en aucun cas s'agir d'un événement économique. Sont des cas de force majeure :

- *un incendie si l'employeur a bien respecté les conditions de sécurité et que la fermeture de l'entreprise est de longue durée ;*
- *le cyclone ;*
- *l'état de guerre ;*
- *le fait du prince (interdiction administrative).*

Ne sont pas des cas de force majeure :

- *le décès de l'employeur ;*
- *l'hospitalisation de l'employeur ;*
- *la maladie du salarié ;*
- *l'inaptitude du salarié ;*
- *un ralentissement économique ;*
- *la fermeture de l'entreprise.*

Les articles du Code du travail sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnCode?commun=&code=CTRAVAIL.rcv>