

LES CAS DE RECOURS AU CDD

Le Contrat à Durée Déterminée, du fait de son caractère précaire, est strictement encadré par la loi, que ce soit au niveau des possibilités pour y recourir, qu'au niveau de son exécution et de sa rupture. Certaines situations interdisent formellement le recours au CDD.

Dans le cadre de la politique de l'emploi

Embauche dans le cadre des mesures pour l'emploi

Ces contrats sont destinés à favoriser l'insertion professionnelle (Contrat Unique d'Insertion) ou à compléter la formation professionnelle (contrat de professionnalisation). Ils sont assortis d'aides financières pour les entreprises.

CDD Senior

Il est possible de conclure un CDD avec un salarié âgé de plus de 57 ans, inscrit depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une Convention de Reclassement Personnalisée, dans le but de faciliter son retour à l'emploi et lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires pour sa retraite.

Ce CDD est conclu pour une période maximale de 18 mois renouvelable une fois. Aucune aide financière n'est assortie à ce contrat.

Remplacement d'un salarié

Salarié absent, provisoirement à temps partiel ou dont le contrat est suspendu

Hormis une suspension de contrat résultant d'un conflit collectif, il est possible de conclure un CDD pour remplacer une absence, un passage temporaire à temps partiel ou une suspension de contrat. Un CDD ne peut pas être conclu pour couvrir l'absence de plusieurs salariés, il doit être conclu autant de CDD qu'il y a de salariés à remplacer.

Le remplacement peut intervenir avant le départ du salarié.

Départ définitif d'un salarié

- en l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI, lorsque que ce dernier n'est pas immédiatement disponible. Sa durée ne peut excéder 9 mois
- précédant la suppression du poste : le départ du titulaire doit être définitif et la suppression effective doit intervenir dans un délai de 24 mois (ce type de CDD a donc une durée maximale de 24 mois renouvellement compris). Le CE ou à défaut le DP doivent être consultés au préalable sur la réorganisation envisagée et la suppression du poste.

Remplacement du chef d'entreprise

Un CDD peut être conclu pour remplacer le dirigeant d'une entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, toute personne exerçant une profession libérale, le conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise ou encore un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral. Ce type de CDD est conclu pour la durée de l'absence, sans terme précis.

Accroissement temporaire d'activité

L'entreprise peut avoir recours au CDD pour faire face à un accroissement temporaire de son activité. Mais cet accroissement doit répondre à des critères précis :

- Accroissement temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise, tel qu'une commande imprévue, le lancement d'une nouvelle activité...

Le CDD a alors une durée maximale de 18 mois renouvellement compris, sauf si l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédent, la durée maximale est alors ramenée à 3 mois.

- Commande exceptionnelle à l'exportation

L'importance de cette commande exceptionnelle doit nécessiter la mise en œuvre de moyens exorbitants par rapport à ceux qu'elle utilise habituellement. La durée de ce type de contrat doit être comprise entre 6 et 24 mois.

Le recours au CDD dans ce cas est subordonné à la consultation préalable du CE, ou à défaut des DP.

- Tâche occasionnelle définie et non durable : il doit s'agir d'une tâche ponctuelle ne relevant pas de son activité principale mais qui peut se reproduire (informatisation d'un service, étude de marché ...)

- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, notamment pour prévenir des accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes. La durée maximale du CDD est dans ce cas de 9 mois.

Travaux temporaire par nature

Emploi saisonnier

Il concerne des travaux qui sont amenés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectués pour le compte d'entreprise dont l'activité connaît les mêmes variations.

Il est possible, pour pouvoir un emploi saisonnier, de conclure des CDD successifs sans limite.

CDD d'usage

Dans certains secteurs d'activités (liste fixée par [décret n°2009-1443 du 24 novembre 2009](#)), il est d'usage constant de recourir à des CDD en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois. L'emploi occupé doit en outre présenter un caractère par nature temporaire. Il n'est pas soumis à la durée maximale de 18 mois.

Contrat "vendange"

Ce contrat, d'une durée maximale d'un mois renouvelable une fois, a pour objet les préparatifs, les vendanges et les travaux de rangement. Il est destiné à tous les salariés y compris ceux en congés payés et les fonctionnaires.

CDD à objet défini ou CDD de projet

Institué à titre expérimental jusqu'au 25 juin 2013 par la loi de modernisation du marché du travail (loi n°2008-596 du 25 juin 2008), ce contrat est destiné au recrutement d'ingénieurs ou de cadres pour la

Jun/ Juillet 2010

réalisation d'une mission précise. Sa durée peut être comprise entre 18 et 36 mois et il a pour échéance la réalisation de la mission préalablement définie, après un délai de prévenance de 2 mois. La conclusion d'un CDD de projet est subordonnée à un accord de branche étendu ou, à défaut, à un accord d'entreprise, définissant les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse et les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties en matière d'aide au reclassement et de VAE, d'accès à la formation professionnelle continue et de priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise.

Le CDD de projet prend fin soit à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, soit au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion (au bout des 18 premiers mois ou des 2 premières années) pour un motif réel et sérieux.

Les cas de recours interdits

Le recours au CDD est interdit :

Suite à un licenciement économique

Dans les 6 mois suivant un licenciement économique, il n'est pas possible de recourir à un CDD pour accroissement temporaire d'activité sur les postes concernés par le licenciement.

Il existe deux exceptions à cette interdiction :

- lorsque la durée du contrat n'excède pas trois mois et n'est pas susceptible de renouvellement
- dans le cas d'une commande exceptionnelle à l'exportation, quelle que soit la durée du contrat

Dans ces 2 cas, l'employeur doit informer et consulter au préalable le CE ou, à défaut, les DP

Dans le cadre d'un conflit collectif

Le recours à un CDD pour remplacer un salarié gréviste fait l'objet d'une interdiction absolue qui expose l'employeur à des sanctions pénales, et peut entraîner une requalification du CDD en CDI.

Pour des travaux dangereux

Aucun CDD ne peut être conclu pour effectuer des travaux exposants à des certains agents chimiques dangereux (liste fixée par [décret n°2009-1289 du 23 octobre 2009](#)), ou pour des travaux particulièrement dangereux ([art D 4154-1 CT](#)), notamment des activités nécessitant une surveillance médicale spéciale du médecin du travail