

Extrait du site UGTG.org

url :Ã <http://ugtg.org/spip.php?article1005>

Le contrat Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e - CDD

- Dossier spÃ©cial LKP - Parti-pris-&-cris... -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : samedi 18 juillet 2009

Mis Ã jour le : samedi 18 juillet 2009

UGTG.org

I : Le recours au contrat À durÃ©e dÃ©terminÃ©e (CDD)

I.1 : Les recours autorisÃ©s

1. Le remplacement dâ€™un salariÃ©
2. L'accroissement temporaire dâ€™activitÃ©.
 - Commande exceptionnelle À lâ€™exportation.
 - ExÃ©cution dâ€™une tÃ¢che occasionnelle prÃ©cisÃ©ment dÃ©finie et non durable.
 - Travaux urgents nÃ©cessitÃ©s par des mesures de sÃ©curitÃ©.
3. Travaux temporaires par nature : CDD saisonnier/ CDD de vendange/ CDD dâ€™usage.
 - Travaux À caractÃ©re saisonnier.
 - Travaux temporaires par nature ou pour lesquels il est d'usage constant de recourir À un CDD.
4. Le CDD dâ€™objectif
5. Dispositifs liÃ©s À la politique de lâ€™emploi.

I.2 : Les cas prohibÃ©s

1. Interdiction de recourir À un CDD pour pourvoir durablement un emploi permanent.
2. Interdiction de recourir À un CDD pour la rÃ©alisation de travaux particuliÃ©rement dangereux.

II : La durÃ©e du CDD

A. LE CDD A TERME PRECIS.

- 1- Les CDD concernÃ©s.
- 2- Mode de fixation de la durÃ©e.
- 3- DurÃ©e maximale.
- 4- DurÃ©e minimale.

B. LE CDD A TERME IMPRECIS.

- 1- Les CDD concernÃ©s.
- 2- DurÃ©e maximale.
- 3- DurÃ©e minimale.

C. CONCLUSION DU CDD.

1- Rédaction d'un écrit.

2- Signature du salarié.

3- Transmission obligatoire.

III. CONTENU DU CDD.

A. Mentions obligatoires dans tous les cas

B. Mention du motif du recours et de l'objet du contrat.

C. Durée du contrat.

I - LES REGLES DE FORMATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

La formation du CDD est soumise à des exigences très précises :

[] L'employeur ne peut pas librement recourir à un CDD : le législateur a de manière limitative les cas pour lesquels le recours à un CDD est autorisé. En dehors de ces cas, le recours à un CDD est sanctionné.

[] Durée du CDD : Par définition, ne peut constituer un CDD qu'un contrat limité dans le temps.

[] Conclusion et formation du CDD. Celles-ci sont soumises à des formalités plutôt strictes.

Noter que : Parce qu'elles ont pour objectif de s'assurer que le recours au CDD est justifié et les exigences relatives à la durée du CDD respectées, le non respect de la plupart de ces exigences est sanctionné par la requalification du contrat conclu en CDI.

Les cas pour lesquels l'employeur est admis à recourir à un CDD sont fixés par la loi. Ils ont été précisés par la jurisprudence.

- A - CAS DE RECOURS AUTORISES.
- - 1 - Le remplacement d'un salarié.

[] Un CDD peut tout d'abord être conclu pour assurer le remplacement d'un salarié de l'entreprise absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Cette possibilité vaut quel que soit le salarié, qu'il soit embauché en CDI ou en CDD, à temps partiel ou à temps complet.

Le recours au CDD est en principe possible quelque soit le motif de l'absence ou de la suspension du contrat (maladie, accident, congés payés et autres congés légaux), dès lors que la situation est provisoire.

[] Un CDD peut également être conclu pour assurer le maintien d'un poste pourvu en CDI dont le titulaire

Le contrat Ã durÃ©e dÃ©terminÃ©e - CDD

quitte dÃ©finitivement lâEuros"entreprise, soit jusquâEuros"Ã la suppression dÃ©finitive du poste pourvue quâEuros"elle intervienne au plus tard dans les 24 mois, soit jusquâEuros"Ã la prise de fonction effective du prochain titulaire du poste recrutÃ© en CDI. Dans ce cas, il sâEuros"agit dâEuros"assurer le relais entre deux CDI.

Noter que : dans tous les cas, la durÃ©e de lâEuros"absence du salariÃ© remplacÃ© importe peu : il faut mais il suffit que son absence soit temporaire.

A savoir :

[_] LâEuros"employeur nâEuros"a pas lâEuros"obligation dâEuros"affecter le salariÃ© recrutÃ© en CDD au poste du salariÃ© absent. Les juges admettent le remplacement dit en cascade : lâEuros"employeur peut faire occuper le poste du salariÃ© absent par un salariÃ© permanent de lâEuros"entreprise et affecter le salariÃ© recrutÃ© en CDD au poste laissÃ© vacant par le salariÃ© permanent

[_] Il est interdit de recourir Ã un CDD pour pourvoir de maniÃ¨re gÃ©nÃ©rale toute absence du personnel permanent de lâEuros"entreprise au fur et Ã mesure des absences. Le recrutement en CDD dâEuros"une personne pour faire face aux absences de plusieurs salariÃ©s permanents de lâEuros"entreprise est admis. Mais il faut quâEuros"un nouveau CDD soit conclu pour chaque absence.

Attention ! Il est formellement interdit de recourir Ã un CDD pour le remplacement dâEuros"un salariÃ© grÃ©viste. Il sâEuros"agit IÃ dâEuros"une interdiction absolue qui revÃªt une portÃ©e gÃ©nÃ©rale. LâEuros"employeur est en ce cas passible de sanctions civiles et pÃ©nales.

- - 2 - Accroissement temporaire dâEuros"activitÃ©.

Toute entreprise peut embaucher un ou plusieurs salariÃ©(s) en CDD pour faire face Ã un Â« accroissement temporaire dâEuros"activitÃ© Â ».

Il vaut pour toute augmentation de lâEuros"activitÃ© habituelle de lâEuros"entreprise dÃªs lors quâEuros"elle prÃ©sente un caractÃ¨re temporaire.

Est considÃ©rÃ© comme un accroissement de lâEuros"activitÃ© habituelle, toute augmentation dâEuros"activitÃ© Ã laquelle lâEuros"entreprise ne peut pas faire face avec ses effectifs permanents, quel quâEuros"en soit la cause (pÃ©riodes de soldes, retards accumulÃ©sâEuros!).

A savoir : LâEuros"employeur nâEuros"a pas lâEuros"obligation dâEuros"affecter le salariÃ© recrutÃ© en CDD aux tÃ¢ches directement liÃ©es Ã lâEuros"accroissement. Il peut y affecter un salariÃ© permanent de lâEuros"entreprise et affecter le salariÃ© en CDD sur les fonctions provisoirement dÃ©laissÃ©es par le salariÃ© permanent.

Limite : Il est en principe interdit Ã lâEuros"employeur de recourir Ã un CDD pour le motif Â« accroissement temporaire dâEuros"activitÃ© Â » si des licenciements Ã©conomiques ont eu lieu dans lâEuros"entreprise dans les 6 derniers mois.

Exception : Admission du recours Ã un CDD pour accroissement dâEuros"activitÃ© Ã condition que sa durÃ©e nâEuros"excÃªde pas 3 mois et quâEuros"il ne soit pas renouvelÃ©.

Notez bien que cette interdiction ne vaut que pour ce cas de recours. LâEuros"entreprise concernÃ©e peut toujours recruter en CDD pour les autres cas de recours (CDD de remplacement, CDD dâEuros"usage, CDD saisonnierâEuros!).

Par ailleurs, lâEuros"interdiction ne vaut que sâEuros"agissant des postes qui ont ÃªtÃ© concernÃ©s par les

licenciements.

[-] a) Commande exceptionnelle Ã lâEuros"exportation.

Par commande exceptionnelle, il faut entendre toute commande Ã lâEuros"exportation dont lâEuros"importance nÃ©cessite pour lâEuros"entreprise la mise en Ãuvre de moyens supÃ©rieurs Ã ses moyens habituels. LâEuros"employeur doit donc justifier de lâEuros"impossibilitÃ© de faire face Ã cette commande avec ses moyens habituels (quantitatifs et/ou qualitatifs), lesquels doivent apparaÃ®tre insuffisants.

Attention ! Pour Ã©viter tout abus, le recours Ã un CDD pour ce motif nâEuros"est admis que si lâEuros"accroissement dâEuros"activitÃ© liÃ©e Ã la commande doit se prolonger au moins 6 mois. LâEuros"utilisation de ce motif est par ailleurs subordonnÃ©e Ã la consultation prÃ©alable, par lâEuros"employeur, des institutions reprÃ©sentatives du personnel lorsquâEuros"elles existent (comitÃ© dâEuros"entreprise ou dÃ©lÃ©guÃ©s du personnel).

[-] b) ExÃ©cution dâEuros"une tÃ¢che occasionnelle prÃ©cisÃ©ment dÃ©finie et non durable.

LâEuros"accroissement dâEuros"activitÃ© peut prendre la forme dâEuros"une tÃ¢che ponctuelle, dÃ©s lors quâEuros"elle ne relÃve pas de lâEuros"activitÃ© habituelle de lâEuros"entreprise et quâEuros"elle nâEuros"est pas durable (travaux dâEuros"informatisation, actions de formation, lancement dâEuros"une nouvelle activitÃ© ou ouverture dâEuros"un nouveau magasin, travaux de traduction, dâEuros"entretien, peintureâEuros!).

[-] c) Travaux urgents nÃ©cessitÃ©s par des mesures de sÃ©curitÃ©.

La loi ouvre aussi Ã lâEuros"employeur la possibilitÃ© de recourir Ã un CDD pour la rÃ©alisation de travaux urgents dont la rÃ©alisation obÃ©it Ã des impÃ©ratifs sÃ©curitaires.

Peu importe la nature prÃ©cise des travaux. Il suffit quâEuros"ils soient urgents et quâEuros"ils aient pour objet de prÃ©venir des dangers pour les biens et/ou aux personnes (prÃ©vention dâEuros'accident, rÃ©paration de matÃ©riel, organisation de mesures de sauvetageâEuros!).

A savoir : En ce cas, lâEuros"employeur doit vous fournir toutes les informations nÃ©cessaires sur les particularitÃ©s de lâEuros"entreprise et/ou de son environnement qui sont susceptibles dâEuros"avoir une incidence sur votre sÃ©curitÃ©.

- - 3 - Travaux temporaires par nature : CDD saisonnier/ CDD de vendange/ CDD dâEuros"usage.

[-] a) Travaux Ã caractÃ©re saisonnier.

Un CCD peut Ãªtre conclu pour pourvoir Ã un emploi dit saisonnier. Mais pour prÃ©senter un caractÃ©re saisonnier au regard de la loi, le travail concernÃ© doit rÃ©pondre Ã certains critÃ©res.

Il doit prÃ©senter :

- [-] un caractÃ©re rÃ©pÃ©titif (dÃ©uros"annÃ©e en annÃ©e ou plusieurs fois dans lâEuros"annÃ©e) Ã date Ã peu prÃ©s fixe,
- [-] coÃ©ncider partiellement ou totalement avec le rythme des saisons ou des modes de vie collectifs,
- [-] Ãatre effectuÃ© pour le compte dÃ©uros"une entreprise dont lâEuros"activitÃ© obÃ©it aux mÃªmes variations.

Le tout indÃ©pendamment de la volontÃ© de lâEuros"employeur.

A noter : ce dernier critÃ©re permet de distinguer le travail saisonnier de lâEuros"accroissement temporaire dÃ©uros"activitÃ©. Cette distinction revÃªt une certaine importance pratique : si elle est due pour un CDD conclu pour accroissement temporaire dÃ©uros"activitÃ©, lâEuros"indemnitÃ© dite de prÃ©caritÃ© nÃ©uros"est pas due pour un CDD saisonnier (V. Cessation du CDD).

Tel est assurÃ©ment le cas de la plupart des travaux liÃ©s Ã des secteurs dÃ©uros"activitÃ© qui prÃ©sentent par nature ou souvent un caractÃ©re saisonnier, tels les travaux agricoles, ou les emplois des entreprises dont lâEuros"activitÃ© est accrue du fait des saisons (stations de ski ou estivales, industrie agro-alimentaire, activitÃ©s ou lieux touristiques, hÃ´tellerie, animations socio-culturelles, activitÃ©s scolairesâEuros!).

Pour autant, la notion de travail saisonnier nÃ©uros"est pas lâ©galement limitÃ©e Ã certains secteurs dÃ©uros"activitÃ©. Pour exemple, sont considÃ©rÃ©s comme travaux saisonniers les travaux liÃ©s Ã la prÃ©sentation des collections de modes, les travaux liÃ©s aux augmentations de lâEuros"activitÃ© habituelle des grands magasins lorsqu'elles sont en rapport avec une saison.

Le caractÃ©re saisonnier de lâEuros"activitÃ© de lâEuros"entreprise qui connaÃ©t des variations saisonniÃ©res mais qui se poursuit tout au long de lâEuros"annÃ©e est parfois exclu (comme un marchand de glace qui travaille tout au long de lâEuros"annÃ©e). Cette exclusion vaut pour toute variation dÃ©uros"activitÃ© uniquement due au mode de gestion ou Ã la volontÃ© de lâEuros"employeur. Une telle variation ne peut pas se voir reconnaÃ©tre un caractÃ©re saisonnier.

Attention ! Le caractÃ©re saisonnier de lâEuros"activitÃ© de lâEuros"entreprise ne suffit pas. Il faut que le poste pourvu en CDD prÃ©sente lui mÃªme un caractÃ©re saisonnier.

[-] b) Travaux temporaires par nature ou pour lesquels il est d'usage constant de recourir Ã un CDD :

Les travaux par nature temporaire ne renvoient pas seulement aux travaux saisonniers. La loi admet lâ©galement le recours Ã un CDD pour les travaux ou emplois de certains secteurs dÃ©uros"activitÃ©s qui ne prÃ©sentent pas un caractÃ©re saisonnier, mais pour lesquels il est dÃ©uros"usage constant de recourir Ã des CDD. Il sÃ©uros"agit alors de prendre en compte les usages professionnels. Le CDD est alors dit CDD dÃ©uros"usage.

Le champ dÃ©uros"application de ce cas de recours est doublement limitÃ©.

[-] Secteur bien dÃ©fini : Le recours au CDD dÃ©uros"usage nÃ©uros"est possible que dans certains secteurs dÃ©uros"activitÃ©, dont la liste est fixÃ©e par dÃ©cret (cette liste peut Ãatre complÃ©tÃ©e par voie dÃ©uros"accord collectif Ã©tendu). En dehors des secteurs ainsi visÃ©s, le recours Ã un CDD dÃ©uros"usage est exclu.

[-] Un poste pour lequel il est dÃ©uros"usage de recourir au CDD : Le recours au CDD dÃ©uros"usage nÃ©uros"est pas possible pour tous les emplois de ces secteurs dÃ©uros"activitÃ©. Il est limitÃ© aux seuls emplois de ces secteurs pour lesquels il est dÃ©uros"usage constant de ne pas recourir Ã un CDI.

Les secteurs visÃ©s par la loi :

- [-] Exploitations forestiÃ©res
- [-] RÃ©paration navale
- [-] DÃ©mÃ©nagement
- [-] HÃ´tellerie et restauration
- [-] Spectacles
- [-] Actions culturelles
- [-] Audiovisuel
- [-] Information
- [-] Production cinÃ©matographique
- [-] Enseignement
- [-] ActivitÃ©s d'Europe"enquÃ©te et de sondage
- [-] Ã©dition phonographique
- [-] Centre de loisirs et de vacances
- [-] Entreposage et stockage de viande
- [-] Sport professionnel
- [-] BÃ¢timent et travaux publics pour les chantiers Ã l'Europe"Ã©tranger
- [-] ActivitÃ©s de coopÃ©ration, d'Europe"assistance technique, d'Europe"ingÃ©nierie et de recherche Ã l'Europe"Ã©tranger
- [-] Recherche scientifique rÃ©alisÃ©e dans le cadre d'Europe"une convention internationale ou par des chercheurs Ã©trangers rÃ©sidant temporairement en France
- [-] ActivitÃ©s relevant des associations intermÃ©diaires
- [-] ActivitÃ© d'Europe"embauche Ã titre onÃ©reux de travailleurs pour les mettre Ã la disposition de personnes physiques par des associations agrÃ©es de services rendus aux personnes physiques Ã leur domicile.

Attention ! Cette liste est limitative et apprÃ©ciÃ©e strictement par les juges (exemple : sport professionnel mais non sport amateur).

Une entreprise dont l'Europe"activitÃ© principale n'Europe"appartient pas Ã l'Europe"un de ces secteurs d'Europe"activitÃ© ne peut jamais recourir au CDD d'Europe"usage, pour quelque emploi ou activitÃ© que ce soit.

Emplois du secteur d'Europe"activitÃ© pour lesquels il existe un usage constant de recourir Ã un CDD.

L'Europe"existence d'Europe"un tel usage s'Europe"apprÃ©cie au niveau du secteur professionnel (exemple : sport et non pas tennis). Il doit Ãªtre constant, donc prÃ©senter un caractÃ©re ancien et bien Ã©tabli dans la profession. Il ne peut en aucun cas rÃ©sulter de la seule volontÃ© ou d'Europe"une simple pratique de l'Europe"employeur. Il faut que le CDD se rapporte Ã un emploi pour lequel l'Europe"existence d'Europe"un tel usage est Ã©tablie. Ainsi, dans le domaine du spectacle et du thÃ©Ã¢tre, il est d'Europe"usage et donc possible de recourir Ã un CDD pour les comÃ©diens, mais non pour les ouvreuses. En cas de litige, c'Europe"est Ã l'Europe"employeur qu'Europe"il appartient de rapporter la preuve de l'Europe"existence d'Europe"un tel usage.

L'Europe"emploi pourvu par un CDD d'Europe"usage doit prÃ©senter un caractÃ©re provisoire/ponctuel. Par exemple, les juges ont dÃ©jÃ requalifiÃ© en CDI le contrat d'Europe"un animateur de tÃ©lÃ©vision engagÃ© pour diverses Ã©missions et non pour des Ã©missions dÃ©terminÃ©es et limitÃ©es dans le temps, le contrat d'Europe"un enseignant se rapportant Ã des disciplines permanentes proposÃ©es durant toute la durÃ©e de la pÃ©riode scolaire. A l'Europe"inverse, le recours Ã un CDD d'Europe"usage est admis pour les extras dans l'Europe"hÃ´tellerie et la restauration, l'Europe"enseignement non permanent ou limitÃ© Ã une fraction de l'Europe"annÃ©e scolaire, le sportif engagÃ© pour une seule saison.

4- Le CDD à durée déterminée

La loi de modernisation du marché du travail n°2008-596 du 25 juin 2008 a créé un nouveau cas de recours au CDD : le CDD à durée déterminée. Ce contrat permet de recruter un cadre ou un ingénieur, au sens des conventions collectives, pour une durée déterminée, afin que le salarié exerce une mission précise.

Attention : Ce cas de recours connaît une double limite. D'une part, le recours au CDD à durée déterminée doit être prévu par un accord de branche étendu, ou par un accord d'entreprise. D'autre part, ce cas de recours au contrat à durée déterminée est créatif à titre expérimental pendant 5 ans.

5- Dispositifs liés à la politique de l'emploi.

La loi prévoit également la possibilité de conclure des CDD dans le cadre de dispositifs liés à la politique de l'emploi. De tels CDD sont destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi.

Sont notamment concernés : le contrat de professionnalisation, le contrat initiative emploi, le CI-RMA, le contrat d'accompagnement dans l'emploi, le contrat d'avenir.

Le régime de ces CDD spécifiques est largement commun aux autres CDD mais ils obéissent parfois à des règles particulières (notamment relatives à la durée, au renouvellement et à la succession).

B. INTERDICTIONS DE RECOURIR A UN CDD.

Le législateur fixe des interdictions de recourir à un CDD qui ont une portée générale.

1- Interdiction de recourir à un CDD pour pourvoir durablement un emploi permanent.

Il est formellement interdit à l'employeur, quelque soit le motif du recours invoqué, de recourir à un CDD pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, à peine de requalification du contrat conclu en CDI. Cette interdiction vise à faire échec à ce que l'employeur recrute en CDD alors qu'il devrait recruter en CDI.

2- Interdiction de recourir à un CDD pour la réalisation de travaux particulièrement dangereux.

Il est interdit à l'employeur de recourir à un CDD, quelque soit le cas de recours invoqué, pour la réalisation de travaux particulièrement dangereux.

Cette interdiction ne vaut que pour la réalisation des travaux énumérés dans une liste établie par arrêté ministériel.

Pour l'essentiel, sont concernés les travaux qui exposent les salariés à des produits dangereux et nocifs tels que l'amiante ou qui sont susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants.

A noter : cette interdiction n'est pas absolue. L'employeur peut en effet obtenir une dérogation à

certaines conditions, auprès de la direction départementale du travail.

II. DUREE DU CDD.

Comme son nom l'indique, le CDD est nécessairement un contrat à durée limitée. Tout CDD doit donc comporter un terme. Quelque soit le motif de recours, la durée du CDD figure parmi les mentions obligatoires dont le défaut emporte la requalification du contrat conclu en CDI.

Pour autant, durée limitée ne signifie pas nécessairement durée précise. Dans la pratique, il est parfois difficile de connaître avec certitude la date de la fin du contrat le jour de sa conclusion. Pour pallier cette difficulté, le législateur a ouvert la possibilité, mais dans certains cas uniquement, de conclure un CDD à terme dit imprécis.

Il est important de rappeler si votre contrat est ou doit être à terme précis ou s'il est et peut être conclu à terme imprécis. D'abord parce que tout CDD conclu à terme imprécis alors que la loi ne le permet pas encourt la requalification en CDI. Ensuite parce que selon qu'il est à terme précis ou à terme imprécis, le CDD n'est pas soumis aux mêmes exigences relatives à la durée minimale ou maximale.

A. CDD A TERME PRECIS.

Noter que : Le CDD à terme précis est le CDD dont on connaît précisément la date de fin de contrat.

1- Les CDD concernés.

Tout CDD, quelque soit le motif de recours, peut être conclu à terme précis, c'est-à-dire conclu de date à date.

Mais pour certains CDD, il s'agit d'une obligation. Ainsi, les CDD suivant ne peuvent être conclus qu'à terme précis :

[-] CDD conclu en cas d'accroissement temporaire d'activité ;

[-] CDD conclu en raison du départ définitif d'un salarié pour la période pendant laquelle la suppression de son poste ;

[-] certains CDD se rapportant aux dispositifs liés à la politique de l'emploi ;

[-] le CDD de vendange ;

[-] le CDD d'objectif.

Attention ! Tout CDD se rapportant à l'un de ces motifs qui est conclu à terme imprécis encourt sa requalification en CDI.

Le contrat À durée déterminée - CDD

Pour les autres, il s'agit d'une faculté laissée à la libre appréciation des parties. L'employeur/le salarié n'est alors pas tenu d'accepter de conclure un contrat à terme précis.

2- Mode de fixation de la durée.

Lorsque le CDD est conclu à terme précis, l'employeur doit impérativement fixer avec précision dans le contrat sa date d'achèvement.

Les juges sont très stricts sur ce point. Ils requièrent la fixation de la date d'achèvement du contrat au jour précis et la mention de sa durée totale. À défaut de ces précisions, le contrat est présumé être conclu à durée indéterminée.

Pour exemple, les juges ont requalifié pour ce motif en CDI le contrat d'un caissier de parking dans lequel il était indiqué que le contrat durera jusqu'à « l'automatisation des caisses de parking », ainsi qu'un contrat conclu pour « la durée de la commercialisation d'un produit » sans aucune précision de date. Ne satisfait pas non plus l'exigence de précision requise la seule mention dans le contrat d'un période minimale.

En définitive, tout contrat conclu à terme précis doit mentionner la date de son début et la date de son achèvement au jour précis.

3- Durée maximale.

Tous les CDD conclus à terme précis sont également soumis au respect d'une durée maximale. Cette exigence tend à garantir que le CDD ne se rapporte pas à un emploi permanent lié à l'activité normale de l'entreprise.

La durée des CDD conclus de date à date ne peut en principe dépasser 18 mois, renouvellement inclus.

Il existe cependant de nombreuses exceptions.

TABLEAU RECAPITULATIF.

Type de CDD Durée maximale
CDD saisonniers 8 mois (sauf exceptions)

CDD de vendange 1 mois

CDD dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI 9 mois

CDD conclu pour travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité 9 mois

(24 mois si le contrat est exécuté à l'étranger).

Accroissement temporaire d'activité 18 mois

Remplacement d'un salarié absent 18 mois

Tâche occasionnelle hors activité normale 18 mois

Départ définitif d'un salarié et suppression de poste 24 mois

Commande exceptionnelle à l'exportation (Contrats d'au moins 6 mois et plus). 24 mois

CDD d'usage Pas de limitation de durée maximale.

Attention ! Tout dépassement de la durée maximale, renouvellement compris, entraîne la requalification du contrat initialement conclu en CDI. En cas de renouvellement, il faut donc prendre en compte la durée initiale et la durée de renouvellement.

4- Durée minimale.

En principe, les CDD conclus à termes précis ne sont soumis à aucune durée minimale. Il est donc possible de conclure un CDD à terme précis pour quelques heures ou pour une tâche déterminée.

Il existe néanmoins deux exceptions :

[-] La première concerne les CDD conclus au motif d'une commande exceptionnelle à l'exportation, lesquels doivent être conclus pour une durée de 6 mois minimum si l'employeur souhaite bénéficier de la durée maximale de 24 mois.

[-] La seconde concerne certains CDD liés à la politique de l'emploi.

B. LE CDD A TERME IMPRECIS.

1- Les CDD concernés.

La loi permet parfois de conclure un CDD à terme imprécis. Cette possibilité ne vaut que pour les cas limitativement énumérés par la loi.

Peuvent uniquement être conclus à terme imprécis :

[-] le CDD d'usage,

[-] le CDD conclu dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI,

[-] le CDD saisonnier,

[-] le CDD de remplacement d'un salarié absent (même si la date de retour du salarié concerné est connue ou dont le contrat est suspendu (en pratique, le recours à un contrat de remplacement à terme imprécis est fréquent lorsque la durée de l'absence n'est pas connue à l'avance mais sachez qu'il est possible même lorsque cette durée est connue le jour de la conclusion du CDD),

[-] le CDD d'objectif.

Tous les autres CDD ne peuvent être conclus qu'à terme précis (autres cas de remplacement de salariés absents, contrats de vengeances!).

2- Durée maximale.

Les CDD conclus à terme imprécis ne sont également soumis à aucune durée maximale. Il est en tout cas certain que la durée maximale de 18 mois ne les concerne pas.

De nombreuses précisions ont été apportées s'agissant d'un CDD à terme imprécis conclu

Le contrat à durée déterminée - CDD

pour remplacer un salarié absent. Un tel contrat peut se poursuivre tant que le salarié est absent, et ce même pendant plus de 5 ans.

Le CDD à durée objective est conclu pour une durée maximale de 36 mois.

3- Durée minimale.

Par définition, le salarié titulaire d'un CDD conclu à terme imprécis ne connaît pas de manière précise la date de l'achèvement de son contrat. Pour pallier l'insécurité à laquelle le salarié concerné se trouve de ce fait exposé, le législateur exige de tels contrats qu'ils comportent la mention d'une durée minimale. Il s'agit par là de garantir au salarié une durée minimum d'emploi.

Cette période constitue une garantie importante : il est en effet interdit à l'employeur de rompre le contrat avant son expiration. La rupture par l'employeur d'un CDD à terme imprécis avant l'expiration de la durée minimale est sanctionnée par l'obligation de verser au salarié concerné l'ensemble des salaires qu'il aurait perçus pendant toute la période minimale.

Le CDD à durée objective est conclu pour une durée minimale de 18 mois.

Noter que : Cette durée minimale est librement fixée par les parties.

III. CONCLUSION DU CDD.

A. Rédaction d'un écrit.

A la différence du CDI, le CDD est un contrat qui doit obligatoirement être conclu par écrit. Cette exigence vaut pour tous les CDD (quel qu'en soit le cas de recours et la durée).

Cette exigence s'applique en cas de renouvellement ou de succession de CDD. Un écrit est requis à chaque renouvellement et / succession. Elle concerne également la modification des éléments essentiels du contrat en cours, pour laquelle l'employeur doit obligatoirement soumettre au salarié un avenant écrit.

Attention ! À défaut d'écrit, le contrat conclu (verbalement) est réputé être à durée indéterminée depuis le début. Il s'agit d'une présomption irréfragable dite irréfutable, c'est à dire que l'employeur n'est pas admis à essayer de l'écarter en rapportant la preuve qu'il s'agit d'un CDD.

Mais parce qu'il s'agit là d'une exigence instituée au profit du salarié, la jurisprudence reconnaît par contre à ce dernier la possibilité, s'il le souhaite, de rapporter la preuve que le contrat conclu verbalement est à durée déterminée.

B. Signature du salarié.

La rédaction d'un écrit ne suffit pas. Le contrat doit également comporter la signature du salarié.

Le contrat à durée déterminée - CDD

Attention ! En cas de défaut de signature du salarié, les juges considèrent que le contrat n'a pas été conclu et qu'il doit être requalifié en CDI.

C. Transmission obligatoire.

L'employeur a l'obligation de transmettre au salarié le contrat écrit au plus tard dans les deux jours qui suivent l'embauche. Il est admis que ce délai porte sur des jours ouvrables et non calendaires.

Cette remise peut être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge.

IV. CONTENU DU CDD.

La rédaction d'un écrit et votre signature ne suffisent pas. Pour un CDD, la loi exige aussi que certaines mentions (indications) figurent « noir sur blanc » dans le contrat conclu.

Certaines de ces mentions sont exigées pour tous les CDD, quel qu'en soit le motif du recours, la durée de l'activité. D'autres mentions ne sont exigées que pour certains CDD, en raison de leur motif de recours, de leur terme, de leur durée ou de certaines situations. Le reste du contenu du contrat est laissé à la libre appréciation des parties (clauses facultatives).

A. Mentions obligatoires dans tous les cas

Tout CDD doit comporter les indications écrites suivantes : motif du recours et objet du contrat, désignation du poste concerné, durée du contrat.

1- Mention du motif du recours et de l'objet du contrat.

Cette mention obligatoire est la plus importante, car elle permet de contrôler le bien-fondé du recours à un CDD. Les juges sont donc particulièrement stricts sur le respect de cette exigence.

Pour satisfaire cette exigence, le contrat doit d'abord comporter l'annonce du motif de recours auquel il se rapporte au regard des cas de recours ouverts par la loi (remplacement, accroissement temporaire d'activité...). Les juges ont ainsi considéré que la seule mention de « commercialisation des stands dans un salon professionnel » était insuffisante à caractériser le cas de recours. Il faut donc que l'employeur indique l'un des cas de recours visés par la loi.

La seule mention du cas de recours est en général considérée comme insuffisante. Les juges estiment néanmoins suffisante la seule mention « surcroît d'activité » sans autre précision, de même que la seule mention « contrat-initiative emploi ».

En dehors de ces cas, l'employeur doit en principe indiquer de manière précise les circonstances de fait qui justifient la conclusion du contrat au regard du cas de recours qu'il invoque (description de la situation concrète).

Le contrat À durée déterminée - CDD

Pour tout CDD de remplacement, le contrat doit aussi énoncer le nom et la qualification du salarié remplacé.

Attention ! En l'absence d'indication ou en cas d'imprécision sur le motif de recours, le contrat conclu encourt la requalification en CDI.

A savoir : En cas de litige, les juges contrôlent le respect par l'employeur des cas de recours autorisés en se basant uniquement sur ce qui figure dans le contrat. L'employeur ne peut pas invoquer un motif de recours autre de celui qui figure dans le contrat pour justifier le recours au CDD.

2- Durée du contrat.

Tout CDD doit également énoncer de manière précise sa durée. Le contenu concret de cette exigence varie selon qu'il s'agit d'un CDD à terme précis ou d'un CDD à terme imprécis. (V. durée du CDD).

3- Désignation de l'emploi.

Le contrat doit décrire de manière précise l'emploi ou le poste auquel il se rapporte.

A ce titre, il doit mentionner le montant et les composantes de la rémunération (primes et accessoires compris).

B. Clauses obligatoires dans certains cas :

- [] Durée de la période d'essai éventuelle.
- [] Clause de renouvellement éventuel.
- [] Indication de la convention collective éventuellement applicable.
- [] Mention d'une durée minimale (CDD à terme imprécis).
- [] Mention d'une durée de date à date (CDD à terme précis).

Il est certain que le défaut de mention du motif de recours et l'absence de définition précise de l'objet du CDD est sanctionné par la requalification, car la loi le prévoit expressément.

Les juges requalifient aussi en CDI :

- [] tout CDD de remplacement conclu à terme imprécis sans mention d'une durée minimale, solution qui semble pouvoir s'étendre à tous les CDD conclus à terme imprécis,
- [] tout CDD de remplacement ne comportant pas le nom et/ou la qualification du salarié remplacé.

Attention ! Dans ce dernier cas, sachez que l'employeur ne peut pas invoquer le fait que le salarié avait connaissance du nom du salarié remplacé.

A l'inverse, les juges ne requalifient pas en CDI :

- [] l'absence de la clause mentionnant la convention collective applicable,
- [] le défaut d'indication de la caisse de retraite et de prévoyance dont dépend le salarié.

L'incertitude domine encore pour ce qui concerne les autres mentions obligatoires, notamment pour celles

Le contrat à durée déterminée - CDD

relative à la rémunération, la durée de la période d'essai. La Cour de cassation ne s'est pas prononcée. Les solutions peuvent donc varier sur ce point.

A noter : Dans tous les cas, seul le salarié peut se prévaloir de la méconnaissance des dispositions relatives aux mentions obligatoires.

Les clauses obligatoires du CDD d'objectif :

Le CDD d'objectif doit comporter des clauses spécifiques, en plus des clauses obligatoires :

- [-] mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ,
- [-] intitulé et références de l'accord collectif qui institue,
- [-] clause descriptive du projet,
- [-] mention de la durée prévisible du projet,
- [-] définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu,
- [-] événement ou résultat déterminant la fin du contrat,
- [-] délai de prévenance de l'arrivée du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en CDI,
- [-] possibilité de rompre le contrat à la date anniversaire de sa conclusion par le salarié et l'employeur,
- [-] droit pour le salarié, si l'employeur rompt le contrat, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute.

Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail

C. Clauses facultatives.

Sous réserve de respecter les exigences relatives aux mentions obligatoires, les parties à un CDD peuvent par ailleurs insérer dans le contrat toutes les clauses de leur choix à la condition qu'elles soient licites.

Attention ! A cet égard, il existe une interdiction importante et spécifique en matière de CDD. Il est formellement interdit d'insérer dans un CDD une clause tendant à permettre à l'employeur ou au salarié de mettre unilatéralement fin au contrat avant l'échéance du terme prévu. La présence d'une telle clause emporte requalification du contrat en CDI. De même pour une clause qui permet la dénonciation anticipée du contrat.

A savoir : Tout CDD peut être conclu aussi bien à temps partiel qu'à temps plein.