

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



Le contrat à durée déterminée - CDD

- Dossier spécial LKP - Parti-pris-&cris... -



Date de mise en ligne samedi 18 juillet 2009

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

I : Le recours au contrat à durée déterminée (CDD)

I.1 : Les recours autorisés

- 1. Le remplacement d'un salarié**
- 2. L'accroissement temporaire d'activité.**
 - **Commande exceptionnelle à l'exportation.**
 - **Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable.**
 - **Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.**
- 3. Travaux temporaires par nature : CDD saisonnier/ CDD de vendange/ CDD d'usage.**
 - **Travaux à caractère saisonnier.**
 - **Travaux temporaires par nature ou pour lesquels il est d'usage constant de recourir à un CDD.**
- 4. Le CDD d'objectif**
- 5. Dispositifs liés à la politique de l'emploi.**

I.2 : Les cas prohibés

- 1. Interdiction de recourir à un CDD pour pourvoir durablement un emploi permanent.**
- 2. Interdiction de recourir à un CDD pour la réalisation de travaux particulièrement dangereux.**

II : La durée du CDD

A. LE CDD A TERME PRECIS.

1- Les CDD concernés.

2- Mode de fixation de la durée.

3- Durée maximale.

4- Durée minimale.

B. LE CDD A TERME IMPRECIS.

1- Les CDD concernés.

2- Durée maximale.

3- Durée 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 déterminé 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 quitte définitivement l'entreprise, soit jusqu'à la suppression définitive du poste pourvue qu'elle intervienne au plus tard

dans les 24 mois, soit jusqu'à la prise de fonction effective du prochain titulaire du poste recruté en CDI. Dans ce cas, il s'agit d'assurer le relais entre deux CDI.

Noter que : dans tous les cas, la durée de l'absence du salarié remplacé importe peu : il faut mais il suffit que son absence soit temporaire.

A savoir :

- ▶ L'employeur n'a pas l'obligation d'affecter le salarié recruté en CDD au poste du salarié absent. Les juges admettent le remplacement dit en cascade : l'employeur peut faire occuper le poste du salarié absent par un salarié permanent de l'entreprise et affecter le salarié recruté en CDD au poste laissé vacant par le salarié permanent
- ▶ Il est interdit de recourir à un CDD pour pourvoir de manière générale toute absence du personnel permanent de l'entreprise au fur et à mesure des absences. Le recrutement en CDD d'une personne pour faire face aux absences de plusieurs salariés permanents de l'entreprise est admis. Mais il faut qu'un nouveau CDD soit conclu pour chaque absence.

Attention ! Il est formellement interdit de recourir à un CDD pour le remplacement d'un salarié gréviste. Il s'agit là d'une interdiction absolue qui revêt une portée générale. L'employeur est en ce cas passible de sanctions civiles et pénales.

- - 2 - Accroissement temporaire d'activité.

Toute entreprise peut embaucher un ou plusieurs salarié(s) en CDD pour faire face à un « accroissement temporaire d'activité ».

Il vaut pour toute augmentation de l'activité habituelle de l'entreprise dès lors qu'elle présente un caractère temporaire.

Est considéré comme un accroissement de l'activité habituelle, toute augmentation d'activité à laquelle l'entreprise ne peut pas faire face avec ses effectifs permanents, quel qu'en soit la cause (périodes de soldes, retards accumulés...).

A savoir : L'employeur n'a pas l'obligation d'affecter le salarié recruté en CDD aux tâches directement liées à l'accroissement. Il peut y affecter un salarié permanent de l'entreprise et affecter le salarié en CDD sur les fonctions provisoirement délaissées par le salarié permanent.

Limite : Il est en principe interdit à l'employeur de recourir à un CDD pour le motif « accroissement temporaire d'activité » si des licenciements économiques ont eu lieu dans l'entreprise dans les 6 derniers mois.

Exception : Admission du recours à un CDD pour accroissement d'activité à condition que sa durée n'excède pas 3 mois et qu'il ne soit pas renouvelé.

Notez bien que cette interdiction ne vaut que pour ce cas de recours. L'entreprise concernée peut toujours recruter en CDD pour les autres cas de recours (CDD de remplacement, CDD d'usage, CDD saisonnier...).

Par ailleurs, l'interdiction ne vaut que s'agissant des postes qui ont été concernés par les licenciements.

- ▶ a) Commande exceptionnelle à l'exportation.

Par commande exceptionnelle, il faut entendre toute commande à l'exportation dont l'importance nécessite pour l'entreprise la mise en oeuvre de moyens supérieurs à ses moyens habituels. L'employeur doit donc justifier de l'impossibilité de faire face à cette commande avec ses moyens habituels (quantitatifs et/ou qualitatifs), lesquels doivent apparaître insuffisants.

Attention ! Pour éviter tout abus, le recours à un CDD pour ce motif n'est admis que si l'accroissement d'activité liée à la commande doit se prolonger au moins 6 mois. L'utilisation de ce motif est par ailleurs subordonnée à la consultation préalable, par l'employeur, des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

- ▶ b) Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable.

L'accroissement d'activité peut prendre la forme d'une tâche ponctuelle, dès lors qu'elle ne relève pas de l'activité habituelle de l'entreprise et qu'elle n'est pas durable (travaux d'informatisation, actions de formation, lancement d'une nouvelle activité ou ouverture d'un nouveau magasin, travaux de traduction, d'entretien, peinture...).

- ▶ c) Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

La loi ouvre aussi à l'employeur la possibilité de recourir à un CDD pour la réalisation de travaux urgents dont la réalisation obéit à des impératifs sécuritaires.

Peu importe la nature précise des travaux. Il suffit qu'ils soient urgents et qu'ils aient pour objet de prévenir des dangers pour les biens et/ou aux personnes (prévention d'accident, réparation de matériel, organisation de mesures de sauvetage...).

A savoir : En ce cas, l'employeur doit vous fournir toutes les informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et/ou de son environnement qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur votre sécurité.

- - 3 - Travaux temporaires par nature : CDD saisonnier/ CDD de vendange/ CDD d'usage.

- ▶ a) Travaux à caractère saisonnier.

Un CDD peut être conclu pour pourvoir à un emploi dit saisonnier. Mais pour présenter un caractère saisonnier au regard de la loi, le travail concerné doit répondre à certains critères.

Il doit présenter :

- ▶ un caractère répétitif (d'année en année ou plusieurs fois dans l'année) à date à peu près fixe,
- ▶ coïncider partiellement ou totalement avec le rythme des saisons ou des modes de vie collectifs,
- ▶ être effectué pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

Le tout indépendamment de la volonté de l'employeur.

A noter : ce dernier critère permet de distinguer le travail saisonnier de l'accroissement temporaire d'activité. Cette

distinction revêt une certaine importance pratique : si elle est due pour un CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité, l'indemnité dite de précarité n'est pas due pour un CDD saisonnier (V. Cessation du CDD).

Tel est assurément le cas de la plupart des travaux liés à des secteurs d'activité qui présentent par nature ou souvent un caractère saisonnier, tels les travaux agricoles, ou les emplois des entreprises dont l'activité est accrue du fait des saisons (stations de ski ou estivales, industrie agro-alimentaire, activités ou lieux touristiques, hôtellerie, animations socio-culturelles, activités scolaires...).

Pour autant, la notion de travail saisonnier n'est pas légalement limitée à certains secteurs d'activité. Pour exemple, sont considérés comme travaux saisonniers les travaux liés à la présentation des collections de modes, les travaux liés aux augmentations de l'activité habituelle des grands magasins lorsqu'elles sont en rapport avec une saison.

Le caractère saisonnier de l'activité de l'entreprise qui connaît des variations saisonnières mais qui se poursuit tout au long de l'année est parfois exclu (comme un marchand de glace qui travaille tout au long de l'année). Cette exclusion vaut pour toute variation d'activité uniquement due au mode de gestion ou à la volonté de l'employeur. Une telle variation ne peut pas se voir reconnaître un caractère saisonnier.

Attention ! Le caractère saisonnier de l'activité de l'entreprise ne suffit pas. Il faut que le poste pourvu en CDD présente lui même un caractère saisonnier.

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

Les travaux par nature temporaire ne renvoient pas seulement aux travaux saisonniers. La loi admet également le recours à un CDD pour les travaux ou emplois de certains secteurs d'activités qui ne présentent pas un caractère saisonnier, mais pour lesquels il est d'usage constant de recourir à des CDD. Il s'agit alors de prendre en compte les usages professionnels. Le CDD est alors dit CDD d'usage.

Le champ d'application de ce cas de recours est doublement limité.

- ▶ Secteur bien défini : Le recours au CDD d'usage n'est possible que dans certains secteurs d'activité, dont la liste est fixée par décret (cette liste peut être complétée par voie d'accord collectif étendu). En dehors des secteurs ainsi visés, le recours à un CDD d'usage est exclu.
- ▶ Un poste pour lequel il est d'usage de recourir au CDD : Le recours au CDD d'usage n'est pas possible pour tous les emplois de ces secteurs d'activité. Il est limité aux seuls emplois de ces secteurs pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI.

Les secteurs visés par la loi :

- ▶ Exploitations forestières
- ▶ Réparation navale
- ▶ Déménagement
- ▶ Hôtellerie et restauration
- ▶ Spectacles
- ▶ Actions culturelles
- ▶ Audiovisuel
- ▶ Information

- ▶ Production cinématographique
- ▶ Enseignement
- ▶ Activités d'enquête et de sondage
- ▶ Édition phonographique
- ▶ Centre de loisirs et de vacances
- ▶ Entreposage et stockage de viande
- ▶ Sport professionnel
- ▶ Bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger
- ▶ Activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger
- ▶ Recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France
- ▶ Activités relevant des associations intermédiaires
- ▶ Activité d'embauche à titre onéreux de travailleurs pour les mettre à la disposition de personnes physiques par des associations agréées de services rendus aux personnes physiques à leur domicile.

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

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

Emplois du secteur d'activité pour lesquels il existe un usage constant de recourir à un CDD.

L'existence d'un tel usage s'apprécie au niveau du secteur professionnel (exemple : sport et non pas tennis). Il doit être constant, donc présenter un caractère ancien et bien établi dans la profession. Il ne peut en aucun cas résulter de la seule volonté ou d'une simple pratique de l'employeur. Il faut que le CDD se rapporte à un emploi pour lequel l'existence d'un tel usage est établie. Ainsi, dans le domaine du spectacle et du théâtre, il est d'usage et donc possible de recourir à un CDD pour les comédiens, mais non pour les ouvreuses. En cas de litige, c'est à l'employeur qu'il appartient de rapporter la preuve de l'existence d'un tel usage.

L'emploi pourvu par un CDD d'usage doit présenter un caractère provisoire/ponctuel. Par exemple, les juges ont déjà requalifié en CDI le contrat d'un animateur de télévision engagé pour diverses émissions et non pour des émissions déterminées et limitées dans le temps, le contrat d'un enseignant se rapportant à des disciplines permanentes proposées durant toute la durée de la période scolaire. A l'inverse, le recours à un CDD d'usage est admis pour les extras dans l'hôtellerie et la restauration, l'enseignement non permanent ou limité à une fraction de l'année scolaire, le sportif engagé pour une seule saison.

4- Le CDD d'objectif

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 d'objectif. 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 d'objectif 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 créé 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 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 repérer 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 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 précédant 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.

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'échéance.

Les juges sont très stricts sur ce point. Ils requièrent la fixation de la date d'échéance du contrat au jour près et la mention de sa durée totale. A 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 péage », ainsi qu'un contrat conclu pour « la durée de la commercialisation d'un produit » sans aucune précision de date. Ne satisfait pas non plus à 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 échéance au jour près.

3- Durée maximale.

Tous les CDD conclus à terme précis sont légalement 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 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 vendange...).

2- Durée maximale.

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

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

Le contrat à durée déterminée - CDD

A la différence du CDI, le CDD est un contrat qui doit obligatoirement être conclu par écrit. Cette exigence vaut pour tous les CCD (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 ! A défaut d'écrit, le contrat conclu (verbalement) est réputé être à durée indéterminée depuis le début. Il s'agit là d'une présomption légale dite irréfragable, 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.

Attention ! À défaut de signature du salarié, les juges considèrent que le contrat n'a pas été établi par écrit, 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 s'effectuer par lettre recommandée avec accusé 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... 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'énonciation 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 d'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 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).

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 d'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 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 obligatoire 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 l'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 d'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

Le contrat à durée déterminée - CDD

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.