

Le contrat à durée déterminée **(CDD)**

- **Définition.**

Le CDD est un contrat de travail pour lequel un employeur (société, entreprise) peut recruter directement un salarié pour une durée déterminée, car la cause de cette détermination, de la date ou l'échéance, de fin de contrat est prévue explicitement par le Code du travail.

Pour être valable, le CDD doit satisfaire aux deux conditions suivantes :

- avoir été conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire,
- ne pas avoir, quel que soit son motif, pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

- **Les cas de recours au CDD.**

Le CDD doit avoir été conclu pour l'un des cas de recours limitativement énumérés par la loi :

- le remplacement d'un salarié ou du dirigeant d'entreprise absent,
- l'accroissement temporaire d'activité,
- l'exécution de travaux temporaires par nature :
 - emplois saisonniers,
 - ou, certains secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,
 - ou, pour effectuer des travaux de vendanges,
- le remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint.

- **Les cas d'interdiction de recours au CDD.**

Le droit de conclure des CDD (même dans les cas autorisés par la loi) souffre de limitations dans certaines circonstances :

- remplacement de salariés grévistes,
- exécution de travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté ministériel,
- existence d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents en cas de recours à un CDD pour un motif d'accroissement temporaire d'activité.

- **Le régime juridique du CDD.**

Formalisme du CDD :

- Nécessité d'un contrat écrit : à défaut il est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée,
- Mentions obligatoires : identité des parties, motif du recours, durée du contrat, période d'essai éventuelle, poste de travail, rémunération, lieu de travail, statut collectif, etc.
- Transmission du contrat : au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche,

Période d'essai : une période d'essai peut être prévue mais ce n'est pas une obligation :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins,
- 1 mois pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois

Durée du CDD : il doit toujours, par définition, être conclu pour une durée limitée, fixée avec précision dès sa conclusion. Toutefois, dans certaines circonstances, la date exacte de fin de contrat peut être ignorée de l'entreprise lors de la conclusion du contrat :

- Contrats à terme précis : il doit prévoir la date d'échéance de son terme et la durée totale du contrat :
 - Contrats obligatoirement concernés (les autres pouvant être conclus également à terme imprécis) :
 - pour un accroissement temporaire d'activité, y compris la tâche occasionnelle, la commande exceptionnelle à l'exportation et l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
 - en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail devant intervenir dans les 24 mois.
 - Durée minimale : d'une manière générale, rien n'impose de durée minimum,
 - Durée maximale : en principe elle est de 18 mois, renouvellement inclus. Il existe toutefois des dérogations prévues par la loi.
- Contrats à terme imprécis :
 - Contrats concernés :
 - pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou passé à temps partiel,
 - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée,
 - pour remplacer le dirigeant d'entreprise absent ou certains de ses collaborateurs non-salariés,
 - pour des emplois à caractère saisonnier,
 - pour pourvoir un emploi dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

- Durée minimale : le contrat à terme imprécis ne fixe pas de date précise pour son échéance. En contrepartie, il doit obligatoirement comporter une durée minimale d'emploi qui est librement fixée par les parties,
- Durée maximale : en principe pas de durée maximum autre que la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Renouvellement du CDD : Renouveler un CDD consiste à prolonger le contrat initialement conclu avec le salarié. Seuls les CDD conclus à terme précis peuvent faire l'objet d'un renouvellement à condition de respecter les limites :

- renouvellement possible une fois seulement,
- les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant l'arrivée du terme dudit contrat.

Succession de CDD : la succession de CDD qui vise, au contraire, la conclusion de CDD distincts, cette succession de contrats obéissant elle-même à des règles strictes :

- Succession sur un même poste : nécessité d'un délai de carence entre chaque contrat (conclu avec le même salarié ou non), qui diffère selon la durée du contrat initial :
 - inférieure à 14 jours, renouvellement inclus : délai de carence égal à la moitié de la durée du premier contrat,
 - au moins égal à 14 jours : délai de carence égal à un tiers de la durée initiale du contrat.
- Succession avec le même salarié : respect d'un délai d'attente entre chaque contrat sauf dans les cas limitativement énumérés par l'article L1244-1 du code du travail:
 - remplacement d'un salarié absent,
 - remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu,
 - emploi à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI,
 - remplacement de d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une exploitation agricoles, etc.

- **Statut du salarié sous CDD.**

- Droits et obligations identiques aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée,
- Rémunération équivalente à salarié en contrat à durée indéterminée (pour une qualification équivalente et les mêmes fonctions après la période d'essai)
- Droit au paiement des jours fériés,
- Même charges sociales que les contrats à durée indéterminée,
- Droit au congés payés ou indemnité compensatrice de congés payés si le salarié n'a pas été en mesure de les prendre
- Obligation d'information par l'employeur sur les postes vacants dans l'entreprise,
- Prise en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours de 12 derniers mois.

- **La taxation des CDD de courte durée.**

Dans le cadre de l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, afin de restreindre le recours aux CDD de courte durée, les partenaires sociaux ont décidé de majorer le taux des contributions patronales d'assurance chômage dues au titre de ces contrats.

Un avenant du 29 mai 2013 à la convention d'assurance-chômage du 6 mai 2011 permet la mise en place effective de cette modulation du taux des contributions patronales pour les CDD prenant effet au 1er juillet 2013, quelle que soit la date de leur signature.

Employeurs concernés : employeurs du secteur privé relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage

CDD concernés : tout CDD d'au plus 3 mois conclu pour surcroît d'activité, ou tout CDD d'usage.

Appréciation de la durée du contrat : seule la durée initialement prévue au contrat (hors renouvellement) ou, pour les CDD à terme imprécis, la durée minimale sera prise en compte.

- **Les cas de rupture du CDD.**

Rupture de la période d'essai : un délai de prévenance est imputable à l'employeur lorsque la période d'essai est prévue pour une durée supérieure à une semaine. Dès lors, ce délai de prévenance dépend de la durée de présence du salarié en CDD dans l'entreprise :

- inférieure à 8 jours : 24 heures,
- de 8 jours à 1 mois : 48 heures,
- de 1 mois à 3 mois : 2 semaines,
- à partir de 3 mois : 1 mois.

Rupture anticipée : la loi autorise la rupture anticipée d'un CDD avant l'échéance du terme uniquement :

- s'il y a accord des parties,
- en cas de faute grave,
- en cas de force majeure,
- en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail,
- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Arrivée du terme ou de l'échéance :

- Cessation de plein droit du CDD,
- La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme,
- Indemnité de fin de contrat :
 - indemnité de précarité : égale à 10% de la rémunération totale brute (primes et accessoires divers compris),
 - indemnité compensatrice de congés payés : ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de fin de contrat comprise),
- Remise des documents obligatoires de fin de contrat : certificat de travail, attestation Pôle Emploi, solde de tout compte.

Cas de l'embauche par un contrat à durée indéterminée : dans cette hypothèse, il n'y a pas poursuite du contrat initial mais nouveau contrat et le salarié ne peut pas se prévaloir d'un droit au maintien des conditions de travail antérieures :

- conclusion expresse d'un CDI,
- maintien de l'ancienneté acquise au titre du CDD,
- déduction de la durée du CDD pour le calcul de la période d'essai,
- non versement de l'indemnité de fin de contrat,

- **Les sanctions civiles et pénales.**

Sanctions civiles : requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et paiement d'une indemnité d'un mois de salaire.

Sanctions pénales spécifiques : amende de 3 750 €, portée à 7 500 € et accompagnée d'un emprisonnement de 6 mois en cas de récidive.

Sont visés par ces sanctions le non-respect des dispositions relatives :

- aux cas de recours,
- à la durée et à la succession des CDD,
- à l'absence de contrat écrit et de définition précise du motif de recours,
- à la non-transmission du contrat au salarié dans les 2 jours suivant l'embauche,
- au non-respect du principe d'égalité de rémunération avec le titulaire d'un CDI de qualification équivalente et occupant des fonctions identiques,
- au non-respect de l'obligation d'information sur les postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise,