

Haut du formulaire

Bas du formulaire

**Le contrat à durée déterminée**



**La proportion des embauches en CDD n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Les employeurs y ont de plus en plus recours**. Alors qu'est ce que le CDD, dans quels cas pouvez-vous le signer? Quelles sont les formalités à respecter?

Le Cabinet Coll est un cabinet d’avocat organisé en réseau et présent dans plusieurs villes de France qui a pour particularité de proposer un premier rendez gratuit et sans engagement. Cela permet de déterminer le type de procédure à mettre en œuvre ainsi que son coût et sa durée.

Le cabinet assiste les particuliers et les PME dans le cadre de leurs litiges tant en droit du travail que dans les autres domaines du droit.

[Maître Anne-Constance COLL](http://www.cabinetcoll.com/) a été formée au sein de cabinets d’avocats parisiens prestigieux et met au service de ses clients son expertise. Elle est assistée pour cela d’une équipe complète d’avocats.

Elle fait le point sur ce qu'est le CDD.

**1. Qu'est ce que le CDD?**

**A. COMMENT SE CARACTERISE LE CDD**

**Le contrat de travail à durée déterminée** (CDD) est utilisé afin de remplir des fonctions ponctuelles, c’est-à-dire non durables au sein d’une société.
Le salarié, lorsqu’il signe un CDD, est donc engagé pour travailler pendant une durée limitée.

**Le CDD est un contrat dérogatoire** dans la mesure où les contrats de travail sont, par nature, des contrats à durée indéterminée (CDI). Si votre contrat ne mentionne pas de durée [c’est automatiquement un CDI.](http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/cdi) De même si vous continuez à travailler après la date limite de votre CDD, vous êtes alors en CDI. ([pour les différences entre CDD et CDI, cliquez ici](http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/cdd-difference-cdi))

**B. QUELS SONT LES CAS DE RECOURS AU CDD**

C’est la raison pour laquelle les conditions de son recours et de sa rupture **sont soumises à des formalités et des règles très strictes prévues aux articles L.1241-1 et suivants du Code du Travail.**

Un CDD peut être conclu pour:

* **Remplacer un salarié** par exemple un salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu (maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.).
* L’employeur peut également avoir recours au CDD **en cas d’accroissement temporaire de l'activité**. Il peut s'agir d'un accroissement ponctuel ou récurrent (fêtes de fin d'année par exemple).
* Enfin, le recours au CDD est possible pour **certaines activités qui sont saisonnières par nature.** C’est notamment le cas du secteur du tourisme (activités commerciales en stations de ski, stations balnéaires) ou encore de l'agriculture et l'industrie agroalimentaire (récoltes par exemple).

**2. Comment se forme le CDD?**

**A. QUELLES SONT LES CONDITIONS A RESPECTER**

La loi impose que le CDD soit conclu :

* Par écrit ;
* En français ;
* Qu’un exemplaire signé soit remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Plusieurs mentions qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat CDD écrit :

* **Mentions relatives à la conclusion du contrat :**

- L'objet du contrat: le recours au CDD n'étant autorisé que dans certains cas, il convient d’indiquer très précisément le motif de ce recours (par exemple le remplacement d’un salarié où l'accroissement temporaire de l'activité).

- La durée du contrat : Il existe un régime particulier à respecter concernant la durée maximale du CDD.

* **Mentions relatives à l'exécution même du contrat :**

- L’intitulé de la convention collective applicable.
-Montant de la rémunération et ses composantes.

* **La signature des parties**

L'absence de signature du salarié est une condition primordiale dans la mesure où l’absence de signature équivaut à une absence d’écrit.

**B. QUE SE PASSE T-IL EN CAS DE NON RESPECT DES CONDITIONS DE FORME**

La sanction du non-respect d’une de ces conditions de forme est la requalification du CDD en CDI (article L.1245-1 du Code du Travail).

**C. QUE SE PASSE T-IL EN CAS DE VIOLATION DES CONDITIONS DE FOND**

En cas de violation des conditions de fond du recours au CDD, **l’employeur s’expose à des sanctions civiles et pénales.**

Sur le plan civil, le salarié peut saisir le Conseil de Prud’hommes afin de solliciter la requalification du CDD en CDI.
Il bénéficie alors d’une procédure accélérée prévue par l’article L.1245-2 du Code du Travail : l’affaire est directement portée devant le bureau de jugement du conseil de prud’hommes qui doit statuer au fond dans un délai d’un mois suivant sa saisine.

**La requalification du CDD en CDI ouvre droit à une indemnité de requalification égale au minimum à un mois de salaire c**onformément aux dispositions de l’article L. 1245-2 du Code du Travail. Cette indemnité peut être beaucoup plus importante à condition de justifier de son préjudice.

En revanche, cette demande de requalification  n’implique pas nécessairement la fin de la relation de travail.

Cependant, en cas de  non renouvellement du CDD, la rupture s’analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit pour le salarié aux indemnités correspondantes :

* [Indemnité de licenciement ;](http://www.coindusalarie.fr/calcul-indemnite-legale-licenciement)
* Indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ;
* Dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
* Indemnité compensatrice de préavis et de congés payés.

Sur le plan pénal, l’employeur encours une amende pouvant aller jusqu’à 3.750 euros.  En cas de récidive, la sanction peut, quant à elle, aller jusqu’à 7.500 euros d’amende et 6 mois d’emprisonnement (Articles L. 1248-1 à L. 1248-11 du Code du Travail).

**3. Le CDD peut-il prévoir une période d'essai?**

[La période d'essai](http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/periode-essai) d'un CDD est une période permettant d’une part au salarié de réaliser ses premières missions et d’apprécier si ses fonctions lui conviennent et d’autre part à l’employeur de mesurer les compétences du salarié.

**Cette période d’essai doit être clairement indiquée sur le contrat de travail.**

La durée de la période d’essai dépend de la durée même du CDD.
À défaut d’usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d’essai est limitée à :

* Pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois : un jour par semaine, sans que la durée ne puisse dépasser deux semaines ;
* Un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.  (Article L.1242-10 du Code du Travail).
* Ces durées sont strictes et ne peuvent être renouvelées.

**4. Quelles sont les règles en cas de CDD successifs?**

La conclusion de CDD successifs sur un même poste n'est licite qu'à condition que chaque contrat trouve sa justification dans un cas de recours autorisé par la loi (emploi saisonnier, remplacement d’un salarié absent…).

**Les CDD successifs ne peuvent avoir pour objectif ou pour effet de pourvoir un emploi durable et structurel de l’entreprise.**

Le recours à une succession de CDD est considéré **comme abusif** si le salarié occupe, en réalité, un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
Dans ce cas, le salarié est en droit de saisir le Conseil de prud'hommes afin de voir requalifier les CDD successifs en CDI.

Si le Conseil de prud’hommes requalifie les CDD successifs en CDI, alors la fin du dernier CDD s'analyse nécessairement en un licenciement tant irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse ouvrant droit à des indemnités.

**5. Quelles sont les indemnités dues au salarié à la fin de son CDD**

A la fin du CDD, le salarié a droit à **une indemnité de fin de contrat dite "prime de précarité".**
L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat (article L1243-8 du Code du Travail).

**Toutefois, ce pourcentage peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu** (ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement).  Dans ce cas, des contreparties doivent être offertes au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

L'indemnité est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paye correspondant.

**En cas d’absence de versement**, il est conseillé au salarié de se rapprocher d’un avocat.

**En cas de refus persistant** de l’employeur quant au versement de cette prime, le salarié sera fondé à saisir le Conseil de prud’hommes afin de solliciter son paiement.

**6. Que se passe t-il en cas de rupture unilatérale du CDD?**

**A. LES CONDITIONS A RESPECTER**

**Le principe est que sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme** [qu'en cas de faute grave](http://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/licenciement-faute), de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail (article L.1243-1 du Code du Travail).

**Constitue une faute grave** un manquement du salarié à une obligation contractuelle ou à la discipline de l'entreprise dont la gravité rend impossible son maintien dans l'entreprise. L'employeur doit alors mettre en œuvre la procédure disciplinaire dès qu'il a connaissance de la faute et convoquer le salarié à un entretien préalable.

**La force majeure** est, quant à elle, un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

L'inaptitude d'un salarié doit être obligatoirement constatée par le médecin du travail.

**B. LA RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

L'employeur qui met fin à un CDD de manière unilatérale et avant son échéance en dehors de des trois cas peut être **condamné à verser des dommages et intérêts au salarié d'un montant au moins égal aux rémunérations qui restaient à percevoir jusqu'à la fin du contrat.**

En outre, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail, le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (article L.1243-2 du Code du Travail).
Le salarié doit alors fournir à son employeur la justification de son embauche, ainsi qu'un écrit lui notifiant la rupture de son CDD.

**C. LA RUPTURE A L'INITIATIVE DU SALARIE**

**Lorsqu’il rompt le CDD avant son terme, le salarié doit respecter un préavis.**

S’il ne respecte pas ce préavis, l’employeur pourra saisir le Conseil de prud’hommes afin de solliciter des dommages et intérêts.
De même si la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative du salarié intervient en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2, l'employeur pourra saisir le Conseil de prud’hommes afin de solliciter des dommages et intérêts.

**Conclusion**

Le CDD est un contrat dérogatoire dans la mesure où les contrats de travail sont, par nature, des contrats à durée indéterminée (CDI).
Ce type de contrat est encadré de manière très stricte par tant par les dispositions législatives que par les Tribunaux.
**Avant de conclure un CDD, vérifiez bien que ce dernier n’a pas pour vocation à pouvoir à un emploi permanent de la société et qu’il respecte bien les conditions de forme imposées par le code du travail.**
Si vous constatez que ces dispositions ne sont pas respectées, n’hésitez pas à contacter votre avocat.