

## Fiche pratique : Dans quels cas peut-on recourir à un CDD ?

Retrouvez une fiche pratique en début de chaque chapitre, qui résume les points essentiels du thème

Opter pour un contrat à durée déterminée (CDD) suppose que l'employeur fasse d'abord la distinction avec le contrat à durée indéterminée (CDI). Ce dernier ne prévoit pas de limite temporelle a priori, alors que le CDD prévoit dès sa formation une fin à l'engagement du salarié. Les deux types de contrat sont par ailleurs régis par des règles distinctes.

Faire le choix du CDD suppose que l'employeur cible précisément le motif du recours au CDD, car les cas de recours sont limitativement énumérés par la loi.

### Distinguer un CDD d'un CDI

#### L'esprit du CDD

Le CDD est un contrat dérogatoire au droit commun que constitue l'usage du contrat à durée indéterminée. L'employeur ne peut y avoir recours que s'il réunit les trois conditions cumulatives suivantes :

- un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire ;
- un CDD ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- un CDD ne peut être conclu que pour les motifs énumérés par le Code du travail et en aucun cas pour un motif interdit (remplacement d'un gréviste par exemple).

Ainsi, même envisagé pour une tâche précise et temporaire et sans aboutir ou rechercher à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, un employeur ne pourra pas embaucher un salarié sous CDD si le motif de l'embauche ne répond pas à la liste limitative prévue par le Code du travail ou si ce motif est interdit.

#### Le CDD en quelques mots

L'employeur qui décide de recourir à un CDD doit se conformer aux exigences légales en la matière (motif du recours, durée du contrat, délai de carence, mentions contractuelles obligatoires), sous peine de s'exposer à une requalification du contrat en CDI.

À la fin du contrat, sauf circonstances particulières ou contrat particulier (saisonnier, d'usage), le salarié percevra une prime de précarité.

L'employeur est certes engagé pour toute la durée du CDD (sauf faute grave ou lourde du salarié ou accord des parties) mais lorsqu'arrive le terme de ce contrat, celui-ci prend automatiquement fin, sans formalité préalable. Par ailleurs, le CDD peut aussi, si l'objet pour lequel il a été conclu se poursuit au-delà du terme initialement prévu, être renouvelé dans le respect des durées maximales légales afférentes au motif du recours au CDD.

### Quand recourir à un CDD ?

Un CDD ne peut être fondé que sur un seul motif de recours. Les motifs sont limitativement énumérés par la loi et, en dehors de ces cas, il n'est pas possible de conclure un tel contrat. Sous peine de requalification en CDI, ce motif devra être réel et précisé dans le contrat de travail.

#### Remplacer un salarié absent

Il peut s'agir de remplacer :

- un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu temporairement (maladie, congés, etc.), à l'exception des salariés grévistes ;

#### Attention :

L'employeur n'est pas obligé d'affecter le salarié en CDD au même poste que le salarié remplacé. En effet, seule importe la réalité du motif. Ainsi, il peut parfaitement affecter un salarié de l'entreprise au poste de l'employé absent et recruter en CDD un salarié qu'il affectera ailleurs.

En revanche, l'employeur ne peut pas faire remplacer plusieurs salariés absents en ne signant qu'un seul contrat.

- un salarié d'ores et déjà recruté en CDI et dont l'employeur est dans l'attente de son entrée en fonction, dans un délai maximal de 9 mois ;

- un salarié quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste, dans un délai maximal de 24 mois ;

- le chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, un aide familial, un associé d'exploitation ;

- son conjoint collaborateur ou son collaborateur non salarié ;

- un pharmacien titulaire d'officine ou un directeur de laboratoire d'analyses médicales afin d'éviter la fermeture de ces établissements, en cas d'absences ou de décès des responsables.

#### Faire face à un accroissement temporaire d'activité

Il peut s'agir :

- d'accomplir une tâche occasionnelle précisément définie, non durable et non liée à l'activité principale et normale de l'entreprise ;

- de faire face à un accroissement temporaire d'activité ;

- d'effectuer des travaux urgents mais non dangereux nécessités par des mesures de sécurité ;

- de répondre à une variation cyclique d'activité (par exemple, fêtes de fin d'année, Pâques, etc.).

#### Important :

Un employeur qui a prononcé un licenciement économique depuis moins de 6 mois ne peut pas conclure de CDD pour « accroissement temporaire d'activité ». Toutefois, cette interdiction est limitée au seul poste concerné par le licenciement économique.

Cependant, cette exigence de durée peut être écartée dans un cas (sous réserve d'une consultation préalable des institutions représentatives du personnel et du respect de la priorité de réembauchage des salariés licenciés pour motif économique) :

- CDD justifié par une « commande exceptionnelle à l'exportation » (durée nécessairement comprise entre 6 et 24 mois).

Repérez facilement les pièges à éviter

#### Attention :

La possibilité de conclure un CDD pour accroissement temporaire d'activité de l'entreprise n'implique pas obligatoirement que l'employeur affecte le salarié sous CDD à des tâches directement liées au surcroît d'activité.

Il peut ainsi parfaitement, dans le cadre de son pouvoir de direction, affecter un salarié de l'entreprise à un poste connaissant un surcroît temporaire d'activité et recruter un salarié en CDD pour surcroît temporaire d'activité qu'il affectera ailleurs.

#### Accomplir des travaux par nature temporaire

Les CDD « saisonniers »

Il s'agit de « contrats correspondant à l'exécution de travaux normalement appelés 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'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations ».

Ainsi, le CDD saisonnier doit remplir des caractéristiques de régularité et de prévisibilité. Il doit être également cyclique, c'est-à-dire lié à une saison, sans dépendre de la seule volonté de l'employeur.

Sont particulièrement concernés les secteurs du prêt-à-porter, de l'agriculture (périodes de récoltes) et du tourisme (moniteur de ski, de planche à voile, etc.).

#### Les CDD « d'usage »

L'objectif est de pourvoir à des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de l'emploi.

L'employeur doit cependant réunir deux conditions cumulatives :

- démontrer l'existence d'un usage, en vigueur dans la profession, de ne pas avoir recours au CDI pour ce type d'emploi ;
- l'activité de son entreprise doit soit figurer sur une liste établie par l'article D. 1242-1 du Code du travail, soit être mentionnée expressément dans la convention collective étendue applicable.

On peut citer comme exemples les secteurs d'activités des spectacles, de l'enseignement, du sport professionnel, de l'audiovisuel, de l'hôtellerie, de la restauration, etc.

#### Appliquer la politique de l'emploi

Il s'agit de contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle en vue de favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi, ou d'assurer un complément de formation professionnelle.

La conclusion de ce type de contrats, dont la durée est principalement comprise entre 12 et 24 mois, ouvre droit à des aides financières pour l'employeur mais est généralement soumise à la signature, préalablement à l'embauche, d'une convention tripartite avec Pôle emploi ou l'État.

#### Le CDD senior

Un employeur (sauf dans les professions agricoles) peut conclure un CDD de 18 mois, renouvelable une fois, avec un demandeur d'emploi au chômage depuis plus de 3 mois, âgé d'au moins 57 ans et bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisée.

#### Le CDD à objet défini

La loi de modernisation du marché du travail a créé un nouveau CDD. Il est conclu avec les ingénieurs et les cadres dans le but de réaliser un objet défini. Son recours est subordonné à la conclusion d'un accord collectif. La durée de ce contrat pourra être comprise entre 18 et 36 mois non renouvelable.

Ce CDD prendra fin :

- avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance d'au moins 2 mois ;
- en cas de rupture pour un motif réel et sérieux par l'employeur ou le salarié, au bout de 18 mois ou 24 mois.

Au terme du contrat, le salarié perçoit une indemnité de 10 % de la rémunération totale brute, à moins qu'il ne se poursuive par un contrat à durée indéterminée.

La durée totale du contrat ne peut pas excéder 36 mois, renouvellement inclus.

*Après les points-clés indiqués dans la fiche pratique, retrouvez le dossier complet avec toutes les informations utiles*

*Quel CDD choisir dans quel cas ?  
La réponse dans cette partie*

## I - Introduction

La loi française privilégie le recours aux CDI qui est le contrat « de droit commun ».

Le recours aux CDD est limité à des situations précises et il est même interdit dans certains cas (C. trav., art.L. 1242-1 et suivants).

Il faut donc être prudent lorsque l'on souhaite embaucher en CDD, et ce, à toutes les étapes du contrat :

- dès sa conclusion : le CDD doit, en principe, avoir une durée limitée et est soumis à un rigoureux formalisme; les sanctions encourues par l'employeur, qui ne respecterait pas les prescriptions légales, sont au demeurant très lourdes et ce d'autant plus qu'elles ont été aggravées par les lois successives ;
- pendant son déroulement : le salarié recruté sous CDD doit avoir le même statut que ses collègues embauchés en CDI ; il existe par ailleurs des règles très précises sur la succession de plusieurs CDD ;
- à la fin du contrat : un CDD ne peut prendre fin, sauf exceptions, qu'à l'échéance du terme prévu.

## 2 - La définition et la typologie des CDD

### A) La définition du CDD

#### 1/ Le recours au CDD doit rester exceptionnel

 Réf. Internet : TSE.4.2A1

Le recours au CDD revêt impérativement un caractère exceptionnel et l'usage de ce contrat doit être limité à des cas bien précis et strictement encadrés (C. trav., art. L. 1242-1) :

- il est interdit de recourir au CDD pour pourvoir des emplois permanents dans l'entreprise : il doit être réservé à des besoins ponctuels, précis et temporaires ;
- le recours au CDD est limité à des cas précis : remplacement d'un salarié, d'un pharmacien, d'un directeur de laboratoire d'analyses, d'un chef d'exploitation agricole, de son conjoint collaborateur ou de son collaborateur non salarié, accroissement temporaire d'activité, emplois d'usage, contrats liés à la politique de l'emploi ou à la formation, CDD senior, CDD à objet défini ;
- le recours au CDD est interdit pour remplacer un salarié gréviste, pour effectuer certains travaux dangereux ou si un licenciement pour motif économique a eu lieu dans les 6 mois ;

- le CDD ne peut pas excéder une certaine durée (en principe 18 mois, renouvellement inclus) ;
- le CDD doit être conclu par écrit et doit respecter un certain formalisme ;
- la succession de CDD est soumise à des règles strictes ;
- il ne peut pas prendre fin avant l'échéance prévue (sauf faute grave ou lourde, force majeure, accord des parties ou si le salarié a trouvé un poste en contrat de travail à durée indéterminée) ;
- les salariés recrutés sous CDD bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que leurs collègues embauchés en CDI.

## 2/ Le recours abusif au CDD est sévèrement sanctionné

L'employeur qui use illégalement du CDD encourt non seulement des sanctions civiles (requalification du CDD en CDI, dommages-intérêts) mais également des sanctions pénales (amende).

### La requalification du CDD en CDI

Lorsqu'un CDD est requalifié, cela signifie qu'on considère que ce dernier était en fait un CDI depuis sa conclusion. C'est le conseil de prud'hommes qui est habilité à prononcer la requalification du contrat.

Elle est principalement encourue :

- lorsque le CDD est conclu en dehors des cas de recours autorisés par la loi ou dans un cas interdit par la loi ;
- lorsque le CDD est conclu sans consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (laquelle consultation n'est indispensable que lorsque le salarié est recruté pour occuper un poste en cas de départ définitif d'un salarié et avant suppression du poste ou qu'il s'agit d'un contrat de 18 à 24 mois conclu pour commande exceptionnelle) ;
- lorsque le CDD est conclu en méconnaissance des dispositions relatives au terme du contrat (terme précis ou durée minimale pour les contrats sans terme précis), aux règles de renouvellement et de durée du contrat ;
- lorsque le CDD n'est pas établi par écrit ou que certaines mentions obligatoires sont omises ;
- lorsque le contrat se poursuit après l'échéance du terme prévu hors des cas autorisés ;
- en cas de non-respect des dispositions relatives au délai de tiers temps ou de mi-temps en cas de succession de contrats à durée déterminée ;
- en cas de non-respect des dispositions relatives au contrat de travail conclu après un contrat d'apprentissage ;
- en cas de non-transmission au salarié dans les 2 jours suivants son embauche.

Lorsqu'un salarié demande la requalification de son CDD, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (il n'y a pas de conciliation) qui doit statuer dans le délai de 1 mois suivant sa saisine.

### Notez-le :

Le salarié peut également présenter ses demandes annexes (c'est-à-dire par exemple une demande de rappel de salaires) directement devant le bureau de jugement dès lors qu'elles découlent du contrat de travail. Un salarié peut ainsi valablement demander, en plus de la requalification, que la clause de non-concurrence stipulée par son contrat de travail soit annulée, et réclamer une indemnité pour clause abusive (Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09.42-650).

Le conseil de prud'hommes ne peut prononcer la requalification du contrat qu'à la seule demande du salarié. Ni l'employeur ni le juge ne peuvent solliciter cette requalification.

Si le salarié ne souhaite pas cette requalification, il peut demander des dommages et intérêts pour un montant au moins égal à la totalité des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme normal de son CDD (Cass. soc., 18 octobre 2007).

### Notez-le :

Dans le cas où le CDD se poursuivrait après l'échéance du terme prévu, le contrat serait automatiquement requalifié en CDI sans que le salarié ait à en faire la demande. L'employeur devra alors recourir au licenciement pour rompre le contrat de travail (Cass. soc., 13 décembre 2007).

Lorsque l'employeur est en liquidation judiciaire, l'AGS, c'est-à-dire l'assurance de garantie des salaires (qui intervient à la place de l'entreprise en liquidation pour payer les salariés), peut également demander la requalification du contrat en CDI, mais seulement si l'employeur a commis une fraude.

Le CDD est requalifié en contrat de travail à durée indéterminée « rétroactivement », c'est-à-dire que le salarié est considéré avoir été embauché sous CDI dès le début de son entrée dans l'entreprise.

Dans ce cas, les conditions de travail doivent rester identiques et les clauses du contrat de travail initial ne peuvent pas être modifiées sans l'accord préalable du salarié.

Si le CDD est requalifié en CDI, le salarié a droit :

- à une indemnité au moins égale à un mois de salaire. Si plusieurs CDD **successifs** d'un même salarié sont requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée unique, le salarié ne reçoit qu'une seule indemnité de requalification, dont le montant ne peut pas être inférieur à 1 mois de salaire (Cass. soc., 30 mars 2005). Le calcul de l'indemnité se fera à partir du dernier salaire perçu par le salarié avant la saisine du juge. Si le salarié obtient la requalification de CDD **non successifs**, il ne pourra réclamer les salaires correspondant aux périodes non travaillées que s'il est établi qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pour travailler pendant ces périodes d'inactivité (Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09-42.343 et n° 09-42.344) ;
- aux indemnités dues pour rupture de son CDI : indemnités de licenciement, de préavis, de congés payés, etc. ;
- aux indemnités dues pour rupture irrégulière d'un CDI : indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnités pour non-respect de la procédure, indemnité pour non-respect des règles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable au licenciement, etc.

Lorsqu'un CDD est requalifié en CDI du seul fait de la poursuite du contrat de travail après l'échéance de son terme hors des cas autorisés, le salarié ne peut pas prétendre à une indemnité de requalification, sauf si sa demande s'appuie sur une irrégularité du CDD initial ou des contrats qui lui ont fait suite.

### Notez-le :

Les organisations syndicales représentatives sont habilitées à saisir directement le conseil de prud'hommes pour solliciter la requalification au nom du salarié. Ce dernier doit toutefois en être averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y opposer dans les 15 jours (C. trav., art. L. 1274-1).

### La sanction propre à la rupture anticipée abusive du contrat

L'employeur qui met fin au contrat avant l'échéance du terme en dehors des cas prévus par la loi (faute grave ou lourde, force majeure, accord des parties ou si le salarié a trouvé un poste en CDI) s'expose à une lourde sanction.

Il doit verser au salarié une somme équivalente au montant des rémunérations qui auraient été dues si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

### Les sanctions pénales

Les sanctions pénales sont prononcées par le tribunal correctionnel. Elles peuvent consister en une amende, voire une peine d'emprisonnement en cas de récidive et des dommages-intérêts accordés au salarié lésé.

L'employeur encourt des sanctions pénales :

- lorsque le CDD est conclu en dehors des cas de recours autorisés par la loi ;
- lorsque le contrat se poursuit après l'échéance du terme prévu ;

*Bénéficiez des informations utiles pour agir sereinement*

- lorsque le CDD n'est pas établi par écrit ou ne comporte pas les mentions obligatoires prévues ;
- lorsque le CDD n'a pas été transmis au salarié dans les 2 jours suivants son embauche.

## B) La typologie des CDD

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée de façon limitative (C. trav., art. L. 1242-2 et L. 1242-3) :

- pour remplacer un salarié absent ;
- pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour pourvoir des emplois saisonniers ou pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI ;
- dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- pour des publics spécifiques : CDD senior, CDD à objet défini pour les ingénieurs et cadres.

Le recours au CDD n'est pas permis hors de ces cas et peut être même être expressément interdit dans certains cas précis.

### 1/ Le remplacement d'un salarié absent

Le CDD peut être conclu pour remplacer un salarié :

- en cas d'absence ;
- de suspension de son contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste ;
- en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer.

Il est également possible de recourir au CDD pour :

- remplacer un pharmacien titulaire d'officine ou un directeur de laboratoire d'analyses médicales et ce afin d'éviter la fermeture de ces établissements en cas d'absences ou de décès des responsables ;
- remplacer temporairement le chef d'une exploitation agricole ou d'entreprise (C. rur., art. L. 722-1 al. 1 à 4), un aide familial, un associé d'exploitation, un conjoint collaborateur ou un collaborateur non salarié de cette exploitation.

Ces deux derniers cas de recours n'ont pas, à ce jour, été détaillés. Dans l'attente de textes réglementant leur utilisation, nous ne pouvons que supposer qu'ils suivent le régime instauré pour l'absence d'un salarié.

**Jurisprudence** : comme cela a été admis pour le remplacement de salariés, il est possible de recourir au CDD pour remplacer « partiellement » un chef d'entreprise, c'est-à-dire le remplacer sur une partie des fonctions qu'il exerçait avant son absence. Il importe peu que le chef d'entreprise ait exercé ou pas ces missions sur le site confié au remplaçant (Cass. soc., 26 novembre 2008, n° 07.41-751).

#### L'absence et la suspension du contrat de travail

En principe, un salarié peut toujours être remplacé, quelle que soit la cause de l'absence ou de la suspension de son contrat de travail : la conclusion du CDD est donc admise pour remplacer un salarié en congés (congés payés, congé maternité, etc.), un salarié malade ou encore un salarié muté provisoirement à un autre poste.

**Jurisprudence** : un salarié peut remplacer un salarié absent de son poste, mais toujours présent dans l'entreprise, car affecté à d'autres tâches en raison d'un surcroît d'activité (Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 09.40-600).

Il existe toutefois une exception : on ne peut pas recourir au CDD pour remplacer un salarié gréviste.

Bien entendu, le recours au CDD a pour objet de pallier une situation temporaire. S'il s'avère que le salarié absent ne revient pas à son poste, le CDD prendra toutefois normalement fin à l'échéance du terme prévu (si le contrat comportait un terme précis), ou à la fin de la période minimale d'embauche (si le contrat ne comportait pas de

terme précis). Les parties pourront cependant convenir de poursuivre leur relation en s'engageant par un contrat de travail à durée indéterminée.

Le salarié embauché en contrat de travail à durée déterminée ne doit pas obligatoirement assumer toutes les fonctions du salarié remplacé : il peut n'être affecté qu'à une partie des tâches du salarié absent, voire à un autre poste (Cass. soc., 30 avril 2003). Ce remplacement « partiel » peut justifier que le CDD bénéficie d'une rémunération moindre que celle du salarié qu'il remplace.

Le CDD peut être conclu pour le remplacement d'un salarié embauché à durée indéterminée ou à durée déterminée (le remplacement d'un « remplaçant » est donc admis).

Il peut permettre de remplacer le chef d'entreprise (salarié) et même son conjoint si ce dernier participe effectivement à l'entreprise à titre professionnel et habituel et perçoit une rémunération horaire au moins égale au SMIC (Cass. soc., 26 mars 2002).

Il peut servir à remplacer un salarié partiellement absent (par exemple, si un salarié réduit temporairement ses horaires de travail).

Il peut permettre de remplacer un salarié absent par l'un de ses collègues déjà en poste, lui-même étant alors remplacé par le salarié embauché en CDD. C'est ce qu'on appelle un « remplacement en cascade ».

Le CDD doit impérativement préciser le nom et la qualification de la personne remplacée, puisqu'il ne peut être conclu que pour remplacer un salarié **déterminé** absent ou dont le contrat est suspendu.

Dans le cadre du « remplacement en cascade », nous vous conseillons de faire figurer en sus des mentions obligatoires habituelles, les noms et qualifications du salarié absent et de celui remplacé par le salarié en CDD.

Si plusieurs salariés sont absents, il faut conclure un CDD par salarié remplacé, qu'il s'agisse de remplacements successifs ou de l'absence simultanée de salariés à temps partiel.

**Jurisprudence** : un CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence. L'employeur doit donc conclure autant de CDD que de salariés différents à remplacer, sous peine de requalification en CDI (Cass. soc., 28 juin 2006). Il ne peut pas remplacer par un seul CDD un groupe de plusieurs salariés absents (Cass. soc., 16 décembre 2010, n° 09-41.627).

#### Le départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste

Il s'agit du cas où un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée quitte son poste alors que ce dernier ne sera pas reconduit et sera purement et simplement supprimé dans les 2 ans au plus, en raison « d'arrêts d'activité ou de changement de techniques de production ou de matériels ».

Dans ce cas, l'employeur peut recruter sous contrat de travail à durée déterminée pour une durée maximum de 2 ans à la condition expresse que le poste soit effectivement vacant.

L'employeur doit convoquer et consulter le comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) avant la suppression du poste et avant le recours au CDD (C. trav., art. L. 1242-2).

#### L'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée

L'employeur peut recourir temporairement à un CDD lorsqu'un salarié quitte son poste et que son successeur embauché en CDI n'est pas immédiatement disponible. Cette embauche en CDD permettra de ne pas laisser le poste vacant et d'éviter une désorganisation de l'activité. On peut également recourir à ce type de CDD lors de la création d'un nouveau poste, alors que le candidat sélectionné ne peut pas encore prendre son poste (il peut avoir une période de préavis à honorer auprès de son précédent employeur).

Le salarié dont l'entrée en service est prévue doit avoir été déjà effectivement choisi lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou, tout au moins, « pressenti ». Son identité doit être connue et indiquée dans le CDD. Si l'employeur n'a pas encore arrêté son choix, il ne peut pas utiliser le CDD.

#### Attention :

Ce type de CDD est limité à une durée de 9 mois (renouvellement inclus).

Profitez des modèles personnalisables dans le cadre de l'abonnement !

Voir ce modèle page 14

## 2/ L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Vous pouvez télécharger notre modèle de (CDD) pour un accroissement temporaire d'activité sur [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr) en saisissant la Référence Internet MOD.2060.

Sous cette terminologie, quatre cas de recours au CDD sont visés :

- l'accroissement temporaire d'activité proprement dit (c'est-à-dire une augmentation inhabituelle ou cyclique, nécessairement limitée dans le temps, de l'activité de l'entreprise à laquelle elle ne peut pas faire face avec ses propres effectifs de base) ;
- l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ;
- les commandes exceptionnelles (notamment à l'exportation) ;
- les travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Le recours à ce type de contrat doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'accroissement temporaire d'activité doit être évalué au moment de la conclusion du CDD (ou au moment de son renouvellement).

### Attention :

Il est interdit de conclure un CDD pour accroissement temporaire d'activité lorsque l'entreprise a procédé à des licenciements pour motif économique dans les 6 derniers mois d'activité.

**Jurispudence :** l'employeur n'est pas obligé d'affecter le salarié à des tâches directement liées à ce surcroît d'activité (Cass. soc., 18 février 2002).

Les cas réels jugés sont indiqués, pour vous faciliter la pratique sur le terrain

## 3/ Les emplois saisonniers

Il faut entendre par « travail saisonnier » un travail qui dépend du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, qui se répète automatiquement chaque année, à dates à peu près fixes et est réalisé pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

Le travail saisonnier doit remplir des caractéristiques de régularité et de prévisibilité. Il doit également être cyclique, lié à la saison, sans dépendre de la seule volonté de l'employeur.

Le recours au CDD saisonnier est possible quelle que soit l'activité développée par l'entreprise. Ce type de contrat n'est donc pas réservé, comme on le croit bien souvent, aux seuls secteurs du tourisme ou de l'agriculture.

Le contrat de travail peut prévoir une « clause de reconduction ».

### Remarque :

Une convention collective ou un accord collectif peut prévoir l'obligation d'insérer cette clause de reconduction dans les contrats saisonniers.

Dans cette hypothèse, l'employeur sera contraint de proposer au salarié saisonnier, embauché en contrat de travail à durée déterminée, un emploi de même nature pour la saison suivante, sauf motif réel et sérieux faisant obstacle à cette embauche.

Cette clause impose à l'employeur une priorité d'embauche de ses saisonniers sous peine de dommages-intérêts.

Une succession de contrats saisonniers peut être requalifiée en relation à durée indéterminée lorsque le salarié est embauché chaque année pendant toute la période d'ouverture de l'entreprise.

Le « contrat vendanges » est un contrat pour travaux saisonniers que peuvent conclure tous les salariés y compris ceux en congés payés et les fonctionnaires. Il a une durée maximale d'un mois et le cumul de ce type de contrats ne peut pas excéder 2 mois sur une période de 12 mois pour un même salarié. Il ne peut pas contenir de clause de reconduction pour la saison suivante.

Se reporter au dossier Le travail saisonnier page 93.

## 4/ Les emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI (« emplois d'usage »)

Certains secteurs d'activités proposent des emplois qui ne peuvent pas, en principe, être pourvus en CDI, mais seulement en CDD : on parle de « emplois d'usage » ou de « CDD d'usage ». Il s'agit par exemple des secteurs du spectacle, de l'enseignement, de l'activité de sondage, du déménagement, du bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger, de l'hôtellerie et de la restauration, etc.

Les secteurs d'activité dans lesquels le recours au CDD d'usage est possible sont répertoriés dans une liste établie par décret (ou éventuellement par convention ou accord collectif étendu) (C. trav., art. D. 1242-1).

Cependant, tous les emplois de ces secteurs ne peuvent pas être pourvus par un CDD : seuls les emplois, pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI, sont concernés. L'usage doit être constant et établi au niveau du secteur d'activité de l'entreprise.

Dans le secteur de l'hôtellerie, par exemple, il est d'usage d'embaucher par contrat de travail à durée déterminée un serveur, mais pas une personne affectée à des tâches administratives, ni un maître d'hôtel (Cass. soc., 2 décembre 2009, n° 08.40-901).

En outre, l'employeur doit pouvoir justifier, par des éléments concrets, que l'emploi pourvu est bien temporaire par nature (Cass. soc., 23 janvier 2008, n° 06.43-040).

Ces contrats ne sont soumis à aucune durée maximale lorsqu'ils sont conclus sans terme précis. Il doivent en revanche absolument stipuler une durée minimale.

**Jurispudence :** un CDD conclu dans l'industrie phonographique où il est d'usage de recourir à ce type de contrat, a pu être conclu pour une période maximale de 19 ans dès lors qu'il stipulait bien une période minimale de 76 mois (Cass. soc., 4 février 2009, n° 08.40-184).

Une costumière-habilleuse a pu valablement réaliser 83 CDD d'usage dès lors que chacun de ces contrats correspondait bien à des spectacles, temporaires par nature, et qu'elle exerçait un emploi pour lequel la convention collective prévoyait le CDD d'usage (Cass. soc., 6 avril 2011, n° 09-41.005).

Lorsque la convention collective prévoit le recours au CDD d'usage, mais l'exclut pour certains contrats (en l'espèce, la convention collective de la formation réservait le recours au CDD d'usage aux seuls formateurs assurant des missions spécifiques et limitées), le salarié titulaire d'un contrat non conforme à ces limites est en droit d'obtenir la requalification de son CDD en CDI (Cass. soc., 15 février 2006).

## 5/ Les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi

Un CDD peut notamment être conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à l'embauche de certaines personnes sans emploi (C. trav., art. L. 1242-3) : on parle alors de « contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ».

Se reporter au dossier Les mesures en faveur de l'emploi page 891.

De plus, le recours au CDD est possible quand l'employeur s'engage à assurer au salarié un complément de formation professionnelle (C. trav., art. L. 1242-3). Toutefois, cette disposition ne concerne que certaines catégories de salariés.

Il s'agit :

- des candidats effectuant un stage en entreprise en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;
- des élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;
- des étrangers venant en France pour acquérir un complément de formation professionnelle ;
- des bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche, accordée soit directement, soit par l'intermédiaire de l'entreprise ;
- des salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle.

## 6/ Le « CDD senior »

Ce CDD est spécialement adapté aux seniors qui sont souvent exclus du marché de l'emploi, faute de contrat approprié à leur situation. Il est réservé à l'embauche de personnes de plus de 57 ans inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois ou en

contrat de sécurisation professionnelle (qui remplace la convention de reclassement personnalisée, pour les licenciements économiques engagés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011). Il ne peut être conclu pour les professions agricoles (C. trav., D. 1242-2 et D. 1242-7).

Ce CDD permet aux seniors :

- d'avoir une activité jusqu'à leur retraite ;
- de poursuivre, s'ils le souhaitent, leur activité au-delà de l'âge de la retraite ;
- de gérer plus sereinement la transition entre vie professionnelle et retraite.

La durée maximale de ce contrat est de 18 mois, renouvelable une fois, soit un total de 3 ans.

L'employeur doit verser au salarié senior, à l'issue de son contrat, une indemnité de même nature et de même montant que l'indemnité de fin de contrat de droit commun (soit 10 % de la rémunération totale brute due au salarié dans le cas général).

Les professions agricoles (qui ont été exclues du dispositif initial) peuvent recourir à un CDD senior spécifique à leur secteur depuis le 17 septembre 2010 (décret n° 2010-1086 du 14 septembre 2010). Ce CDD peut être conclu par tout employeur agricole avec un senior à qui il manque au plus 8 trimestres de cotisations pour bénéficier de la retraite à taux plein. La durée maximale du contrat est de 24 mois, sans renouvellement possible.

Il bénéficie des dispositions propres aux CDD conclus dans le cadre de la politique pour l'emploi. Pour plus d'informations, se reporter au dossier Les aides à l'emploi page 891.

## 7/ Le « CDD à objet défini » ou « CDD de projet »

C'est un CDD de 18 à 36 mois, non renouvelable, spécifique pour les ingénieurs et cadres au sens retenu par les conventions collectives et qui a pour objet de leur permettre de remplir une mission et/ou exécuter un chantier identifié.

Il est institué à titre expérimental pour 5 ans, soit jusqu'au 26 juin 2013 (loi de modernisation du marché du travail n° 2008-596 du 25 juin 2008).

Le contrat pourra être rompu par les parties de façon anticipée au bout de 18 mois ou, ensuite, à la date anniversaire de sa conclusion (soit au bout de 24 mois).

Vous pouvez télécharger notre modèle de CDD senior sur [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr) en saisissant la référence Internet MOD.2075.

### Notez-le :

Comme tout CDD, le « CDD à objet défini » peut également être rompu de façon anticipée par accord des parties, ou à l'initiative d'une des parties pour faute grave, faute lourde ou force majeure (circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009).

Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise doit être signé pour pouvoir appliquer ce contrat dans votre entreprise.

Le contrat doit préciser :

- la mention « contrat à objet défini » ;
- l'intitulé des accords collectifs instituant ce CDD ;
- la description du projet et sa durée prévisible ;
- la description des tâches du salarié ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme (au moins 2 mois) et de la proposition possible de poursuite de la relation en CDI par l'employeur ;
- la possibilité par l'employeur ou le salarié de rompre le contrat à la date anniversaire pour un motif réel et sérieux. Si c'est l'employeur qui rompt le CDD, le salarié a droit à une indemnité de 10 % des salaires bruts qu'il aura perçus pendant le contrat.

Le salarié a également droit à cette indemnité (accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 étendu par arrêté du 23 juillet 2008) :

- dans tous les cas où le contrat ne se poursuit pas par un CDI, même si c'est lui qui a refusé une proposition de CDI ;
- lorsqu'il accepte un CDI à des conditions moins avantageuses que celles de son CDD à objet défini.

L'indemnité est soumise à cotisations et charges sociales pour la totalité de son montant (cir. DSS/DGPD/SDF5B n° 2009-210 du 10 juillet 2009).

## 8/ Les cas où le recours au CDD est interdit

Il est expressément interdit de recourir au CDD et ce, quel que soit son motif, dans les cas suivants :

- pour remplacer un salarié gréviste ;
- pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par arrêté ministériel, sauf autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi (exemples : activité de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs, etc.) ;
- pour un CDD de plus de 3 mois pour accroissement temporaire de l'activité, lorsque l'employeur a notifié un licenciement pour motif économique depuis moins de 6 mois ; cette restriction s'apprécie au niveau de l'établissement et non de l'entreprise et ne concerne que les postes qui ont fait l'objet d'un licenciement économique.

*Comment faire un CDD dans les règles de l'art*

## 3 - La conclusion du CDD

### A) Le CDD ne doit pas excéder une certaine durée

#### 1/ Les CDD comportant un terme précis

En principe, les CDD doivent comporter un terme précis fixé dès la conclusion du contrat.

Le terme (l'échéance) du CDD doit être indiqué sur le contrat de façon précise, par une date ou une durée définies. L'employeur ne peut pas se contenter d'approximation.

Un contrat conclu pour une durée minimum de 3 ans ou un contrat prévoyant l'embauche d'un vendeur immobilier jusqu'à la fin de commercialisation d'un programme immobilier posent des échéances trop floues.

Les contrats conclus en méconnaissance de cette règle, et en dehors des exceptions légales, peuvent être requalifiés en CDI (ce qui signifie qu'ils seront considérés comme CDI depuis leur conclusion).

**En principe, la durée maximale d'un CDD est de 18 mois**, mais il peut durer par exception :

- 1 mois pour les contrats de vendanges (contrats renouvelables dans la limite de 2 mois sur une période de 12 mois) ;
- 3 mois en cas d'accroissement temporaire d'activité après un licenciement pour motif économique de moins de 6 mois sur le même poste ;
- 9 mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée, ou lorsque l'objet du contrat est la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- 24 mois pour certains contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi (certains contrats d'accompagnement dans l'emploi notamment) ;
- 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste, pour certains contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi (contrat initiative-emploi et certains contrats emploi-solidarité) ou pour permettre au salarié d'acquiescer un complément de formation professionnelle ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation (le CDD doit alors être conclu pour une durée minimale de 6 mois).

### Notez-le :

Pour calculer la durée du contrat, il faut totaliser la durée du contrat initial avec celle des éventuels renouvellements.

**S'il doit remplacer un salarié absent**, un employeur peut conclure plusieurs CDD successifs avec un même salarié (C. trav., art. L. 1244-1). Il importe peu que ces contrats comportent ou pas un terme précis et la durée totale d'embauche en CDD peut excéder 18 mois (Cass. soc., 8 février 2006).

Les CDD conclus du fait d'une commande exceptionnelle à l'exportation et certains contrats passés dans le cadre de la politique pour l'emploi doivent mentionner une période minimale (6 mois pour le CDD répondant à une commande exceptionnelle à l'exportation).

#### Le contrat prendra fin à l'échéance du terme

Un CDD comportant un terme précis prend fin naturellement à la date indiquée. L'employeur n'est donc pas obligé de notifier au salarié la date de son contrat.

#### **Attention :**

Si vous ne souhaitez pas embaucher le salarié en CDI à l'issue de son CDD, nous ne saurions cependant que trop vous conseiller de lui rappeler par écrit l'échéance de son contrat.

En effet, si le salarié travaille dans votre entreprise au-delà de cette date, il sera alors automatiquement considéré en CDI et ceci, rétroactivement depuis sa date d'entrée dans la société.

Vous ne pourrez pas invoquer ne pas avoir voulu l'embauche du salarié et devrez alors recourir à la procédure de licenciement pour rompre le contrat de façon unilatérale.

#### Les CDD à terme précis peuvent être renouvelés

L'employeur peut renouveler le CDD à terme précis une seule fois. La durée totale du travail (contrat initial et renouvellement) ne peut pas excéder les durées maximales prévues par la loi (même en cas de fermeture annuelle de l'entreprise pour les congés) (C. trav., art. L. 1243-13).

Le renouvellement doit faire l'objet d'un avenant (complément écrit) au contrat de travail accepté et signé par le salarié avant la fin du contrat initial.

#### **Attention :**

Il est capital de conclure l'avenant de renouvellement au plus tard le jour d'échéance du CDD. À défaut, si le salarié continue de travailler au-delà de cette date, il est de ce fait automatiquement considéré en CDI et ceci, rétroactivement depuis sa date d'entrée dans la société.

Il sera alors trop tard pour lui faire alors signer un avenant de renouvellement de son ancien CDD.

Il importe peu, dans ce cas, que le salarié ait été de mauvaise foi, qu'il ait refusé de signer l'avenant qui lui était proposé avant la fin de son CDD ou que l'avenant ait été en cours de négociation à l'échéance du contrat.

Le contrat initial peut prévoir une clause de renouvellement : le contrat sera alors automatiquement renouvelé à son échéance, à défaut de manifestation contraire des parties dans un certain délai.

Si l'une des parties (employeur ou salarié) refuse de respecter son engagement de renouvellement, elle peut être condamnée à payer des dommages et intérêts à l'autre partie.

Il existe des règles particulières sur le renouvellement pour les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi. Pour plus de précisions, se reporter au dossier Les mesures en faveur de l'emploi page 891.

## 2/ Les contrats ne comportant pas de terme précis

#### Certains contrats peuvent être conclus, au choix de l'employeur, avec un terme précis ou sans qu'un terme ne soit précisément fixé dès la conclusion du contrat

Il s'agit des contrats conclus :

- pour remplacer un salarié absent ;
- pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

- dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ;

- pour remplacer un pharmacien titulaire d'officine ou un directeur de laboratoire d'analyses médicales ;

- pour remplacer le chef d'une exploitation agricole, son conjoint collaborateur ou son collaborateur non salarié ;

- pour pourvoir des emplois saisonniers (dont les contrats « vendanges ») ou d'usage.

#### Les CDD sans terme précis doivent, en revanche, prévoir une période minimale d'embauche

Cette période est fixée librement entre les parties. À défaut, ils seraient requalifiés par les juges en CDI.

**Jurisprudence :** un contrat « vendanges » conclu jusqu'à « la fin des vendanges » ne fixe ni terme précis, ni durée minimale. Il encourt donc la requalification en CDI (Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.346).

#### **Notez-le :**

Le « CDD à objet défini » institué à titre expérimental par la loi du 25 juin 2008 jusqu'en 2013 est un contrat à terme imprécis, mais identifiant une durée prévisible de l'objet pour lequel il est conclu.

#### Les CDD sans terme précis ne sont pas soumis à une règle de durée maximale

Ils ont pour terme le retour du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel ils ont été conclus. En cas d'absence définitive du salarié en CDI remplacé, le CDD du salarié remplaçant se termine de plein droit. L'employeur doit toutefois prouver l'événement constitutif du terme du contrat et sa date.

En pratique, un CDD peut, par exemple, se prolonger de nombreuses années lorsqu'il est conclu pour « la durée d'absence d'une salariée », lorsque cette dernière est en congé maternité puis décide de prendre un congé parental.

**Jurisprudence :** un CDD conclu pour remplacer une salariée absente jusqu'à ce qu'elle reprenne son travail, a bien pour terme la fin de l'absence de la salariée, tant que celle-ci se poursuit et quelle qu'en soit la raison (maternité, maladie, absence sans solde, etc.) (Cass. soc. 16 novembre 2005). De même, un CDD d'usage dans l'industrie phonographique a pu être conclu pour une période maximale de 19 ans dès lors qu'il stipulait bien une période minimale de 76 mois (Cass. soc., 4 février 2009, n° 08.40-184).

Toutefois :

- le contrat saisonnier ne peut pas être conclu pour une durée supérieure à 8 mois ;

- le contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI est limité à 9 mois ;

- le CDD à objet défini doit prévoir une durée prévisible maximale de 36 mois, même si l'objet du contrat peut amener ce dernier à se prolonger au-delà.

Les CDD sans terme précis ne peuvent pas faire l'objet d'un renouvellement.

#### **Notez-le :**

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent peut débiter peu avant le départ du salarié (sans que la loi n'impose un délai particulier) pour que le remplaçant prenne connaissance des conditions de travail. Le terme du contrat peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi (C. trav., art. L. 1243-7).

*Appuyez-vous sur les tableaux de synthèse pour trouver rapidement vos réponses*

### 3/ Tableau récapitulatif sur la durée des CDD

Type de contrat	Durée minimum	Durée maximum
CDD conclu pour remplacer un salarié en cas d'absence (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	18 mois si terme précis* Retour du salarié remplacé si pas de terme précis
CDD conclu pour remplacer un salarié en cas de suspension de son contrat de travail (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	18 mois si terme précis* Retour du salarié remplacé si pas de terme précis
CDD conclu pour remplacer un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste (contrat à terme précis)	Non	2 ans
CDD conclu pour remplacer un salarié en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	9 mois si terme précis* Entrée en service effective du salarié si terme imprécis (mais 9 mois maximum)
CDD conclu pour remplacer un pharmacien titulaire d'officine ou un directeur de laboratoire d'analyses médicales (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	18 mois si terme précis* Retour du pharmacien ou du directeur de laboratoire remplacé si pas de terme précis
CDD conclu pour remplacer temporairement le chef d'une exploitation agricole, son conjoint collaborateur ou son collaborateur non salarié (contrat à terme précis ou imprécis)	<i>Non si terme précis</i> <i>Durée prévisible de l'absence si terme imprécis</i>	<i>18 mois si terme précis*</i> <i>Retour du travailleur remplacé si pas de terme précis</i>
CDD conclu en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (contrat à terme précis)	Non	18 mois* 3 mois si un licenciement pour motif économique a eu lieu dans les 6 derniers mois
CDD conclu pour l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise (contrat à terme précis)	Non	18 mois* 3 mois si un licenciement pour motif économique a eu lieu dans les 6 derniers mois
CDD conclu en cas de commandes exceptionnelles (notamment à l'exportation) (contrat à terme précis)	6 mois	2 ans
CDD conclu pour réaliser des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (contrat à terme précis)	Non	9 mois* 3 mois si un licenciement pour motif économique a eu lieu dans les 6 derniers mois
Emplois saisonniers (contrat à terme précis ou imprécis) dont « contrat de vendanges »	Non si terme précis	8 mois si terme précis Fin de la saison si terme imprécis 2 mois maximum sur une année civile
CDD d'usage (contrat à terme précis ou imprécis)	Non si terme précis	Pas de durée maximum Réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu si terme imprécis
CDD conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer au salarié un complément de formation professionnelle (contrat à terme précis)	Non	2 ans
Contrat de professionnalisation (contrat à terme précis)	6 mois	24 mois
Contrat initiative-emploi (contrat à terme précis)**	12 mois	2 ans
Contrat d'insertion revenu minimum d'activité**	6 mois	18 mois
Contrat d'avenir**	24 mois	36 mois
CDD senior	Non	18 mois, renouvelable une fois Durée maximale cumulée : 36 mois
CDD à objet défini (en expérimentation jusqu'au 26 juin 2013)	18 mois	Durée prévisible maximale : 36 mois, mais pouvant se prolonger au-delà jusqu'à la réalisation de la mission

CDD : contrat de travail à durée déterminée ; CDI : contrat de travail à durée indéterminée.

\* 24 mois si le travail est effectué à l'étranger.

\*\* Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, ces contrats d'insertion sont remplacés par un contrat unique d'insertion (CUI). Les contrats toujours en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2010 se poursuivent naturellement jusqu'à leur échéance, mais ne pourront être prolongés que sous la forme du CUI. La durée du CUI est d'au minimum 6 mois et d'au maximum 24 mois, sauf cas exceptionnel de prolongation jusqu'à 60 mois pour permettre au salarié d'achever une formation, ou pour les travailleurs handicapés et les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'un minimum social (loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 et décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009).

Remarque : l'italique est utilisé pour signaler que les dispositions n'ont pas encore fait l'objet d'un texte de loi.

## B) Le CDD doit, comme tout contrat, remplir certaines conditions fondamentales

Tout contrat doit, pour être valable, remplir quatre conditions essentielles :

- les parties doivent contracter librement et leur consentement ne doit pas être « vicié » (c'est-à-dire altéré) par un « vice du consentement ». Ce vice du consentement peut consister en une erreur (qui doit porter sur une qualité substantielle, c'est-à-dire déterminante ou essentielle du contrat), un dol (c'est-à-dire l'emploi par une partie de manœuvres frauduleuses destinées à tromper le consentement de l'autre partie) ou des violences ;
- elles doivent être capables de contracter. N'ont pas la capacité de contracter le mineur non émancipé (sauf autorisation de son représentant légal) et le majeur sous tutelle (sauf représentation par son tuteur) ;
- le contrat doit avoir un objet certain ;
- le contrat doit avoir une cause licite.

Ces conditions sont détaillées dans le dossier Le contrat à durée indéterminée (CDI) page 20.

Le contrat qui ne satisfait pas à ces quatre conditions serait déclaré nul et sans effet.

Si une clause seulement du contrat de travail ne remplit pas les conditions légales, le contrat ne sera pas automatiquement annulé. Les juges rechercheront si la clause était ou non essentielle.

Si s'agit d'une clause essentielle, déterminante dans le contrat de travail (clause qui prévoit par exemple un travail interdit), c'est le contrat tout entier qui sera annulé. Dans le cas contraire, seule la clause litigieuse fera l'objet d'une annulation.

## C) Le CDD doit respecter un certain formalisme

### 1/ La nécessité d'un contrat écrit

Le CDD doit faire l'objet d'un écrit (C. trav., art. L. 1242-12). À défaut, il sera considéré comme un CDI. Des sanctions pénales sont également prévues (amende et même emprisonnement en cas de récidive).

Cette exigence est requise aussi bien pour le contrat initial, que pour ses éventuels renouvellements, quels que soient le motif du contrat et sa durée.

L'écrit est exigée pour tous les CDD conclus avec un salarié et quelque soit le motif de recours.

**Jurisprudence** : si un salarié a eu plusieurs CDD successifs dont certains n'ont pas été rédigés par écrit, toute la relation de travail depuis son origine peut être requalifiée en CDI (Cass. soc., 16 décembre 2009, n° 08.43-634).

Cette exigence est très stricte, l'employeur ne pouvant prouver par un autre moyen (témoignages par exemple) que le contrat était en réalité un contrat de travail à durée déterminée.

**Jurisprudence** : une simple lettre d'engagement remise au salarié n'indiquant ni date ni motif de recours ne satisfait pas à l'exigence d'un écrit (Cass. soc., 19 octobre 2007).

Seul l'aveu du salarié reconnaissant lui-même avoir été embauché à durée déterminée peut conduire les juges à refuser la requalification du contrat.

### Attention :

Les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel doivent être consultés avant la conclusion de certains CDD. Il s'agit des contrats conclus : pour occuper un poste en cas de départ définitif d'un salarié et avant suppression du poste, pour commande exceptionnelle à l'exportation, après un licenciement économique pour une durée maximale de 3 mois.

### 2/ La mention du motif de recours au contrat

Le contrat de travail à durée déterminée doit indiquer précisément la raison motivant son existence.

Cette exigence est impérative, car son non-respect entraînerait la requalification du CDD en CDI, et ce, que le motif soit omis ou imprécis.

Par ailleurs, le contrat ne doit préciser qu'un seul motif. Ainsi par exemple, un seul et même CDD ne peut pas être conclu pour une première période de remplacement puis pour une seconde période motivée par un surcroît d'activité (Cass. soc., 23 janvier 2008).

La seule mention du cas de recours est insuffisante.

Selon l'Administration (circ. DRT 18/90, 30 octobre 1990), toutes les précisions permettant d'apprécier la réalité du motif doivent être mentionnées (sauf pour certains contrats faisant l'objet d'une aide de l'État comme, par exemple, le contrat initiative-emploi : la seule mention dans le CDD de « contrat initiative-emploi » est obligatoire et constitue à elle seule la justification du motif).

**Jurisprudence** : un contrat de travail conclu pour la réalisation d'un chantier ne peut pas être à durée déterminée sans mentionner l'un des cas de recours légaux au CDD. À défaut, il s'agit d'un « CDI de chantier » (C. trav., art. L. 1236-8 ; Cass. soc., 2 juin 2010, n° 09.41-416).

En cas de litige, l'employeur ne peut pas invoquer un motif de recours au contrat de travail à durée déterminée différent de celui mentionné dans le contrat.

Par ailleurs, si le salarié conteste la réalité du motif indiqué dans son contrat de travail, il revient dans tous les cas à l'employeur de prouver que ce motif existe bien (Cass. soc., 15 septembre 2010, n° 09.40-473).

### 3/ Les autres mentions obligatoires à faire figurer dans le CDD

Le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement comporter certaines mentions. L'absence de certaines d'entre elles entraîne la requalification du contrat en CDI :

- **le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié** (en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer). Le salarié peut demander la requalification de son CDD en CDI du fait de l'absence de cette mention ;
- **la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsque le contrat comporte un terme précis ;**
- **la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.** Le salarié peut demander la requalification de son CDD en CDI du fait de l'absence de cette mention ;
- **la désignation du poste de travail et la nature des activités auxquelles participe le salarié.** Si ce poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié ou procure au salarié un complément de formation, cela doit être précisé ;
- **la convention collective applicable.** L'absence de cette mention n'entraîne pas, néanmoins, la requalification du CDD en CDI (Cass. soc., 26 octobre 1999, n° 97-42.255) ;
- **la durée de la période d'essai éventuelle.** La période d'essai est facultative (C. trav., art. L. 1242-10). Toutefois, lorsqu'elle est prévue, son principe et sa durée doivent figurer au contrat : à défaut, il est réputé conclu sans période d'essai. Sauf convention collective

ou usage dans l'entreprise plus favorable au salarié (c'est-à-dire prévoyant une période d'essai moindre), la période d'essai est de un jour par semaine pour chaque semaine que comprend le contrat) sans pouvoir excéder deux semaines pour les contrats dont la période initiale ou minimale ne dépasse pas six mois. Cependant, la durée de la période d'essai est plafonnée à un mois pour les contrats dont la période initiale ou minimale dépasse six mois. Des exceptions existent pour les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi (Pour plus de précisions, se reporter au dossier Les aides à l'emploi). La période d'essai d'un salarié en CDD se décompte en jours calendaires. Néanmoins, un accord collectif ou le contrat de travail peuvent prévoir que cette période d'essai se décomptera en jours travaillés (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 02-45.701 ; Cass. soc., 28 avril 2011, n° 09-40.464 et 09-72.165).

- **le montant de la rémunération.** Le montant de la rémunération comprend non seulement le salaire de base, mais aussi éventuellement les majorations, primes, indemnités, avantages en nature, etc. Le montant doit être indiqué de façon précise, chiffrée (CA Paris, 5 mai 2009, n° 07-5418). L'oubli de cette mention n'entraîne pas la requalification du contrat en CDI (Cass. soc., 16 février 2011, n° 09-67.607) ;

- **le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et éventuellement ceux de l'organisme de prévoyance.**

#### 4/ La remise du contrat de travail au salarié

Le contrat de travail à durée déterminée doit être remis au salarié **au plus tard dans les 2 jours de l'embauche (jours ouvrables), et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception ou en main propre contre décharge (reçu)**. À défaut, on considère qu'il n'y a pas de CDD et le contrat pourra être requalifié en CDI (à la demande du salarié devant le conseil de prud'hommes) et des sanctions pénales pourront être appliquées.

##### Remarque :

Le jour d'embauche ne doit pas être pris en compte dans le calcul du délai de 2 jours ouvrables pleins pour remettre le contrat (Cass. soc., 29 octobre 2008, n° 07.41-842).

L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son contrat, un Bordereau individuel d'accès à la formation professionnelle (BIAF) qui doit lui permettre d'accéder à certains congés de formation (congé individuel de formation, congé bilan de compétences, congé validation des acquis de l'expérience). Certains CDD (CDD d'insertion ou conclu avec un jeune pendant son cursus scolaire ou universitaire) ne sont pas soumis à cette obligation.

*Quelles sont les implications d'un CDD*

## 4 - Le déroulement du CDD

### A) Le statut du salarié pendant le CDD

#### 1/ L'égalité de traitement

Les salariés en CDD sont soumis aux mêmes dispositions légales et conventionnelles que les salariés en CDI (C. trav., art. L. 1242-14). Ils ont donc exactement les mêmes droits et les mêmes obligations que les autres. La seule exception à ce principe concerne les règles relatives à la rupture du contrat (se reporter au chapitre 5 du présent dossier page 29).

Concrètement, il faut veiller à ce que les salariés en CDD aient, au même titre que leurs collègues, un accès identique à la formation, les mêmes protections en matière d'hygiène et de sécurité, les mêmes avantages sociaux, un accès identique aux équipements collectifs dans l'entreprise, qu'ils puissent également exercer leur droit syndical, bénéficier des mêmes aménagements relativement à la durée et aux horaires de travail, la même information sur les postes à pourvoir en entreprise, etc.

Parallèlement, les salariés recrutés en CDD ont les mêmes obligations que leurs collègues embauchés à durée indéterminée : obligation de fournir une prestation de travail en respectant les directives de l'employeur ainsi que les obligations générales (discrétion, loyauté, etc.) et particulières (exclusivité, mobilité, etc.) découlant du contrat de travail.

#### 2/ L'égalité de rémunération

La rémunération du salarié embauché en CDD ne peut pas être différente de celle que percevrait un travailleur, en CDI de qualification équivalente, et exerçant les mêmes fonctions (C. trav., art. L. 1242-15). Ce principe est édicté sous peine de sanctions pénales.

**Jurisprudence :** la différence d'ancienneté entre un salarié en CDD et le salarié qu'il remplace peut justifier une différence de rémunération, sans contrevenir au principe d'égalité des rémunérations (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08.43-135).

##### Ce que comprend la rémunération

Elle s'entend (C. trav., art. L. 3221-3) :

- du salaire ou traitement ordinaire ;
- de tous les autres avantages et accessoires (en nature ou en espèce) : primes, gratifications exceptionnelles, indemnités, etc.

Bien entendu, si les salaires sont augmentés dans l'entreprise, il conviendra d'appliquer cette hausse aux salaires des travailleurs en contrat de travail à durée déterminée.

##### Comment apprécier l'égalité

Il existe des règles importantes à respecter pour assurer l'égalité de rémunération :

- la rémunération du salarié en contrat de travail à durée déterminée ne peut pas être inférieure à celle que percevrait **dans la même entreprise, après période d'essai**, un travailleur en contrat de travail à durée indéterminée de **qualification équivalente** et exerçant les **mêmes fonctions** ; bien entendu, le principe d'égalité de rémunération ne s'applique pas si le salarié recruté en CDD n'a pas la même ancienneté, la même expérience, etc. ;
- les avantages ou accessoires du salaire versés en fonction de l'ancienneté des salariés n'ont pas à être adaptés pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée : dès lors qu'ils ne remplissent pas les conditions d'ancienneté requises, ils ne peuvent pas prétendre en bénéficier ;
- l'indemnité de fin de contrat dite aussi « indemnité de précarité » (de 10 % depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002), ne doit pas être prise en compte pour apprécier l'égalité des salaires.

##### Remarque :

L'indemnité de précarité peut être limitée à 6 % des sommes perçues par le salarié, mais à une double condition :

- si cela est prévu par une convention ou un accord de branche étendu ;
- si des contreparties sont offertes aux salariés (notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle).

#### Les congés payés

Le salarié embauché en CDD jouit des mêmes droits aux congés payés qu'un salarié en CDI.

Cependant, quand le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de son congé, l'intéressé peut bénéficier d'une indemnité de congés payés égale au minimum à 1/10 de la rémunération brute due au salarié, indemnité de précarité incluse, au titre du travail effectivement accompli et ce, quelle qu'en soit la durée (même inférieure à un mois) (C. trav., art. L. 1242-16).

Si l'entreprise ferme pour les congés payés, alors que le salarié n'a pas acquis le nombre de jours de congés correspondant à la période de fermeture, l'employeur peut solliciter au profit du salarié l'attribution d'allocations de chômage partiel (la demande doit être faite au préfet).

Les jours fériés chômés doivent, bien entendu, être réglés comme pour un salarié en CDI.

## B) La poursuite du travail en CDI à l'échéance du CDD

### 1/ La requalification en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

En principe, lorsque la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat sans formalisation, et hors cas de renouvellement ou de succession de CDD autorisés, le contrat est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée (C. trav., art. L. 1243-11). Il est requalifié comme tel rétroactivement, c'est-à-dire que le salarié est réputé embauché sous CDI dès le début de son entrée dans l'entreprise.

#### Notez-le :

Pour éviter ce risque, nous vous conseillons de rappeler l'échéance de son contrat à chaque salarié en CDD, par écrit, quelques jours avant ce terme.

**Jurisprudence :** de façon très exceptionnelle, certains cas de dépassement du terme d'un CDD n'ont pas donné lieu à requalification en CDI :

- lorsqu'un CDD qui devait se terminer 31 décembre à minuit s'est achevé 5 heures plus tard, du fait que le salarié a dû accomplir un travail se rattachant à sa mission initiale (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06.40-937) ;
- lorsque l'employeur a dû continuer à employer un salarié protégé, dans l'attente de l'autorisation de l'inspection du travail de mettre fin à son CDD (Cass. soc., 20 juin 2000 et Revue de jurisprudence sociale, septembre-octobre 2000, n° 972) ;
- lorsque le salarié en CDD a continué à travailler une courte période dans l'entreprise de sa propre initiative et contre l'avis de l'employeur (Cass. soc., 24 septembre 1987, n° 85.42-926).

Entrez dans chaque sujet concrètement grâce aux cas de jurisprudence

### 2/ La poursuite du travail en CDI sur décision des parties

En l'absence de formalisation de l'embauche du salarié en CDI à l'issue de son CDD, ce dernier doit travailler aux mêmes conditions que précédemment.

Ce n'est qu'à la condition d'être écrit que le CDI pourra prévoir des conditions d'embauche différentes de celle du CDD. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas se prévaloir de son précédent statut (sauf pour les dispositions non précisées dans le nouveau contrat pour lesquelles l'ancien contrat trouvera alors à s'appliquer).

Dans tous les cas de transformation d'un CDD en CDI, nous vous conseillons de formaliser le nouveau contrat, quand bien même les conditions d'embauche seraient identiques. Ceci permettra d'éviter tout litige sur ces conditions d'embauche.

Le salarié embauché en CDI conserve toujours l'ancienneté acquise depuis le début de son ou ses précédents CDD, dès lors que ces contrats se sont poursuivis sans interruption. La période de travail effectuée en CDD vient en déduction de la durée de la période d'essai prévue par le CDI.

## C) La poursuite du travail en CDD au-delà du terme

### 1/ Les cas autorisés

Au terme d'un CDD, le salarié peut poursuivre la relation de travail pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

- lorsque le contrat de travail à durée déterminée est renouvelé, conformément aux cas prévus par la loi ;

- lorsqu'un nouveau CDD peut être conclu à la suite du précédent, dans les conditions prévues par la loi ;

- pour certains contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi. Pour plus de précisions, se reporter au dossier Les aides à l'emploi page 891 ;

- pour le contrat à objet défini, qui peut se poursuivre au-delà de la durée prévisible indiquée au contrat et tant que la mission pour laquelle il a été conclu n'est pas achevée.

Dans tous les cas, le maintien des relations contractuelles à durée déterminée doit être formalisé par écrit avant l'échéance du précédent contrat.

### 2/ La conclusion d'un nouveau CDD sur le même poste

#### Principe : un délai de carence s'impose entre deux CDD sur le même poste

Deux CDD peuvent être conclus sur un même poste successivement, avec le même salarié ou deux salariés différents, dans la mesure où un délai, appelé « **délai de carence** », est respecté entre la fin d'un contrat de travail à durée déterminée et le début du suivant.

Le délai de carence se calcule comme suit (C. trav., art. L. 1244-3) :

- quand le contrat est au moins égal à 14 jours, renouvellement inclus : le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat renouvellement inclus ;
- quand le contrat est inférieur à 14 jours, renouvellement inclus : le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat renouvellement inclus.

Le délai de carence doit être respecté, même si le second CDD est conclu avec un autre salarié. Ce qui compte, c'est que le poste ne soit pas successivement pourvu par plusieurs CDD sans appliquer un délai de carence. Le non-respect des dispositions relatives aux délais de carence entraîne la requalification en CDI.

Le point de départ du délai de carence se situe au jour de l'échéance prévue du dernier contrat de travail à durée déterminée (même s'il a été rompu avant l'échéance prévue).

Le délai de carence est calculé en jours ouvrables, c'est-à-dire en jours d'ouverture de l'entreprise (et non plus en jours calendaires depuis la loi de modernisation sociale et pour les contrats conclus depuis le 20 janvier 2002).

Des dispositions spécifiques existent pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée exposés à des rayonnements ionisants (C. trav., art. L. 1243-12) : si à la fin de son contrat, l'exposition du salarié à des rayonnements ionisants a excédé la norme requise, l'employeur devra lui proposer une prorogation de son contrat pour qu'à l'issue des relations contractuelles les normes admises soient respectées.

#### Mais il est possible dans certains cas de conclure successivement plusieurs CDD sans interruption sur le même poste

##### Avec le même salarié

Un salarié peut enchaîner plusieurs CDD pour occuper le même poste sans interruption, à condition que chacun des contrats soit conclu pour l'un des motifs suivants (C. trav., art. L. 1244-1) :

- pour remplacer un salarié absent ;
- pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- pour pourvoir des emplois saisonniers ou d'usage ;
- pour remplacer un chef d'entreprise, une personne exerçant en libéral, son conjoint participant à l'activité de l'entreprise, un associé, etc. (C. trav., art. L. 1242-2, alinéa 4 et 5).

#### Notez-le :

Il n'est donc pas possible qu'un salarié enchaîne immédiatement sur un même poste un CDD conclu pour surcroît d'activité et un CDD pour remplacement d'un salarié absent. Il faut dans ce cas respecter le délai de carence.

**Jurisprudence** : un salarié a pu valablement enchaîner quatorze CDD en seize mois dès lors qu'il a effectivement remplacé une dizaine de salariés nommément désignés et effectivement absents pour diverses raisons (congés payés, congés de maladie, etc.), par des contrats de travail à durée déterminée autonomes (Cass. soc., 16 septembre 2009, n° 08.40-187).

L'indemnité de fin de contrat ou « indemnité de précarité », lorsqu'elle est légalement prévue (ce qui n'est par exemple pas le cas pour les CDD saisonniers ou d'usage ou ceux conclus dans le cadre de la politique de l'emploi) est due à l'échéance de chaque contrat.

#### Avec des salariés différents

Plusieurs salariés peuvent se succéder en CDD sur un même poste, sans interruption, à condition que chacun des contrats soit conclu pour l'un des motifs suivants (C. trav., art. L. 1244-4) :

- pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, si ce salarié est à nouveau absent ;
- pour réaliser des travaux urgents nécessaires pour la sécurité ;
- pour pourvoir des emplois saisonniers ou d'usage ;
- pour remplacer un chef d'entreprise, une personne exerçant en libéral, son conjoint participant à l'activité de l'entreprise, un associé, etc. (C. trav., art. L. 1242-2, alinéa 4 et 5) ;
- dans le cadre de la politique de l'emploi (C. trav., art. L. 1242-3) ;
- lorsque le précédent CDD a été rompu à l'initiative du salarié ;
- lorsque le précédent salarié a refusé de renouveler son CDD. Le nouveau contrat sera alors conclu pour la durée du renouvellement initialement prévue.

En dehors de ces cas, deux contrats de travail à durée déterminée peuvent se succéder à condition d'appliquer le délai de carence entre la fin d'un contrat de travail à durée déterminée et le début du suivant.

### **3/ La succession de CDD avec un même salarié sur des postes différents**

Il n'existe pas de délai de carence défini lorsqu'un même salarié occupe successivement en CDD des postes différents dans l'entreprise. L'employeur doit néanmoins respecter un « certain délai » d'interruption entre deux contrats.

Les juges estiment que le « *déla*i doit être suffisamment long ». Ils apprécient ce délai au cas par cas, sans édicter de durée minimale. On peut estimer néanmoins que plus le délai appliqué se rapproche du délai de carence « légal », moins il encourt de contestation.

Bien entendu, pour entrer dans ce cadre, le poste dévolu au salarié doit être effectivement différent (tâches de nature différente) du précédent : il ne s'agit pas de contourner par la fraude les dispositions légales sur le délai de carence. Du fait qu'ils portent sur des postes différents, les contrats pourront prévoir chacun une période d'essai.

## Tableau récapitulatif des sanctions encourues en cas de non-respect de certaines dispositions relatives au CDD

*En un clin d'œil, retrouvez le récapitulatif pratique à retenir*

Articles du Code du travail	Dispositions concernées	Sanctions - civiles (procédure devant le conseil de prud'hommes) - pénales (procédure devant le tribunal correctionnel)	Procédure devant le conseil de prud'hommes
L. 1242-1 et L. 1242-2	CDD pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (sauf pour les contrats initiative-emploi conclus pour une durée déterminée) Non-affectation du CDD à une tâche précise et temporaire	- Requalification du CDD en CDI  - Sanctions pénales	- Seul le salarié ou l'AGS (1) en cas de fraude peuvent demander la requalification du CDD en CDI À défaut, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts pour un montant au moins égal à la totalité des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme normal de son CDD  - L'affaire est portée directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (il n'y a pas de conciliation)
L. 1242-2	CDD conclu en dehors des cas de recours autorisés par la loi, c'est-à-dire si le CDD n'est pas conclu : - pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu - pour occuper un poste lorsque l'entrée en service d'un salarié embauché sous contrat de travail à durée indéterminée est attendue - pour occuper un poste en cas de départ définitif d'un salarié et avant suppression du poste - pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (commande exceptionnelle à l'exportation, travaux urgents nécessaires pour la sécurité, exécution d'une tâche occasionnelle non durable ou autre cas d'accroissement temporaire d'activité) - pour accomplir un travail saisonnier - pour un emploi d'usage  CDD conclu pour occuper un poste en cas de départ définitif d'un salarié et avant suppression du poste, sans consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel CDD de 18 à 24 mois conclu pour une commande exceptionnelle à l'exportation sans consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel	- Requalification du CDD en CDI  - Sanctions pénales	
L. 1242-7, L. 1242-8 et L. 1242-13	CDD conclu en méconnaissance des dispositions relatives au terme du contrat (terme précis ou durée minimale pour les contrats sans terme précis), aux règles de renouvellement et de durée du contrat	- Requalification du CDD en CDI  - Sanctions pénales	Le salarié peut prétendre à une indemnité au moins égale à un mois de salaire (cette indemnité de requalification ne peut pas être inférieure au dernier salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction)
L. 1242-3 et L. 1242-7	CDD conclu en dehors des cas de recours autorisés par la loi (CDD liés à la politique de l'emploi ou conclus pour apporter au salarié un complément de formation)	- Requalification du CDD en CDI  - Sanctions pénales	Le bureau de jugement doit statuer dans le délai de 1 mois suivant sa saisine
L. 1242-6	CDD conclu dans un cas interdit par la loi (pour faire face à une grève ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste et, dans certains cas, après un licenciement pour motif économique)	- Requalification du CDD en CDI  - Sanctions pénales	
L. 1242-12	CDD non établi par écrit Omission de certaines mentions obligatoires CDD ne comportant pas la définition précise de son motif	Requalification du CDD en CDI	
L. 1242-12	Non-transmission du contrat de travail au salarié dans les 2 jours	Sanctions pénales	Le salarié peut prétendre à une indemnité au moins égale à un mois de salaire (cette indemnité de requalification ne peut pas être inférieure au dernier salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction) L'indemnité ne sera pas due si la réclamation s'appuie sur la seule poursuite de la relation contractuelle au-delà du terme du CDD
L. 1243-11	CDD se poursuivant après l'échéance du terme prévu	Requalification du CDD en CDI	
L. 1244-3	Non-respect des dispositions relatives au délai de tiers temps ou de mi-temps en cas de succession de CDD	- Requalification du CDD en CDI  - Sanctions pénales	
L. 1242-4	Non-respect des dispositions relatives au contrat de travail conclu après un contrat d'apprentissage	Requalification du CDD en CDI	

CDD : contrat de travail à durée déterminée ; CDI : contrat de travail à durée indéterminée ; AGS : assurance de garantie des salaires.

Téléchargez, personnalisez et transférez directement les modèles depuis Internet

## **Modèle de CDD pour accroissement temporaire d'activité**

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Entre les soussignés :

- la société ..... (dénomination sociale)  
Adresse .....
- Immatriculation au RCS .....
- Numéro URSSAF .....
- Représentée par Mme / M. ....  
agissant en qualité de .....

et d'autre part :

- Mme / M. ....  
demeurant à .....
- de nationalité .....

**Il a été convenu ce qui suit :**

### **Article 1 - Engagement**

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, Mme / M. .... est engagé à compter du ..... en qualité de ....., au coefficient hiérarchique ..... et exercera les fonctions de .....

Il sera à cet effet chargé de ..... (*indiquer les attributions du salarié*).

Le présent contrat sera régi par les dispositions de la convention collective de ..... applicable à l'entreprise.

### **Article 2 - Objet du contrat**

Mme / M. .... est engagé en vue de permettre à la société ..... de faire face à un accroissement temporaire de son activité habituelle, devant lequel elle se trouve en raison de ..... (*indiquer précisément le motif de cet accroissement temporaire d'activité*).

### **Article 3 - Durée du contrat**

Le présent contrat est conclu pour la durée déterminée de ....., qui débute le ..... et prendra automatiquement fin le ....., sans aucune formalité.

Il pourra être renouvelé une fois par accord entre les parties pour une durée au plus égale à ....., moyennant un délai de prévenance de ..... jours avant l'échéance du terme.

### **Article 4 - Période d'essai**

Mme / M. .... sera soumis à une période d'essai de ..... au cours de laquelle chacune des parties pourra unilatéralement rompre le présent contrat.

(*La durée de l'essai est de 1 jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines pour un contrat de travail d'une durée au plus égale à 6 mois, et au maximum de 1 mois pour les autres cas*)

### **Article 5 - Lieu de travail**

Mme / M. .... exercera ses fonctions à ..... (*préciser le lieu de travail*).

### **Article 6 - Horaires de travail**

Mme / M. .... devra se conformer aux horaires de travail suivants : .....

La durée hebdomadaire de travail sera de .....

(*Possibilité de temps partiel*)

### **Article 7 - Rémunération**

En contrepartie de son travail, Mme / M. .... percevra une rémunération mensuelle brute de .... euros. Viendront s'y ajouter les primes suivantes : ..... *(préciser le montant et la nature de ces primes)* .

### **Article 8 - Indemnité de fin de contrat**

A l'expiration de son contrat de travail, Mme / M. .... percevra une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du montant total des rémunérations qu'il aura perçues (sauf faute grave) *(ou 6 % si cette possibilité est prévue par la convention collective, en contrepartie d'un accès privilégié à la formation professionnelle)*.

### **Article 9 - Congés payés**

Mme / M. .... bénéficiera de .... jours de congés payés annuels par mois dans les conditions suivantes : .....

Si, au terme de son contrat de travail, Mme / M. .... n'a pas épuisé tous ses droits à congés payés, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés.

### **Article 10 - Avantages sociaux**

La caisse de retraite complémentaire à laquelle Mme / M. .... est affilié est .... Il bénéficiera du régime de prévoyance souscrit par l'entreprise et géré par ..... *(indiquer le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de la caisse gérant la prévoyance)*.

Fait en double exemplaire à .... , le .....

*(Signature des parties précédée de la mention « lu et approuvé »)*

Signature du salarié

Signature de l'employeur

## Tissot Social Entreprise

Le guide pratique le plus complet pour comprendre et résoudre toutes les problématiques de droit du travail.



### Le guide

#### Enfin une documentation de droit du travail pratique et facile d'accès

Pour chaque sujet-clé de droit du travail, le guide "Tissot Social Entreprise" consacre un dossier complet. Chaque dossier est rédigé en langage clair et évite les renvois dans les paragraphes. Pour faciliter vos recherches, un index détaillé de 15.000 mots-clés est à votre disposition.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour mensuelles directement intégrées dans le corps des études. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. 17 dossiers complémentaires par rapport à l'ouvrage. Moteur de recherche par mots-clés et index détaillé de plus de 15.000 mots.
- Support papier : 1 ouvrage broché. Format 21 X 29,7 cm. Environ 1.500 pages, plus de 110 dossiers. Index détaillé de 15.000 mots-clés.

### Les modèles personnalisables

Retrouvez tous les modèles (modèles, tableaux, courriers) directement personnalisables et imprimables.

- @ Support Internet : 4 mises à jour par an, directement intégrées dans les modèles.

### @ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

Consultez en accès illimité : les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes...), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

### @ Votre convention collective

Accédez pendant 1 an à la convention collective de votre choix en intégralité et à jour parmi plus de 400 disponibles. Vous êtes alerté par e-mail à chaque modification de votre convention.

### Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles. Alerte mensuelle par e-mail : récapitulatif du contenu des dernières mises à jour.

### L'accès aux e-news Tissot

#### Restez informé des évolutions du droit du travail

Chaque semaine, recevez 2 e-newsletters :

- « Les clés de la gestion du personnel » : l'actualité sociale et un conseil opérationnel avec son modèle pour mettre en application facilement les évolutions de la réglementation sociale,
- « Ai-je le droit » : la réponse concrète à une question précise de droit du travail.

- @ Support Internet : envoi par e-mail toutes les semaines. Accès illimité aux archives pendant 1 an. Possibilité de choisir d'autres e-newsletters thématiques (BTP, représentants du personnel, santé et sécurité au travail).

## Vos avantages

- **Vous gagnez du temps :** recherches faciles, documentation accessible et pratique, pas de jargon juridique, tous les supports nécessaires à disposition (guide + Code du travail + convention)
- **Vous trouvez toutes les réponses que vous cherchez :** plus de 130 dossiers complets classés par thème = les réponses à toutes vos interrogations, 1 dossier = toutes les informations utiles au même endroit pour éviter la navigation superflue

@ Support Internet

Support papier

### SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

- Partie 1** - L'embauche du salarié et la conclusion du contrat
- Partie 2** - Les conditions particulières de travail
- Partie 3** - Les relations de travail
- Partie 4** - L'évolution de l'entreprise : incidence sur le contrat
- Partie 5** - La durée et le temps de travail
- Partie 6** - La suspension du contrat de travail
- Partie 7** - Les salaires et primes
- Partie 8** - Les frais professionnels
- Partie 9** - Les cotisations et contributions sociales
- Partie 10** - La formation professionnelle et son financement
- Partie 11** - La rupture du contrat de travail
- Partie 12** - Les accords collectifs et usages d'entreprise
- Partie 13** - Les représentants du personnel
- Partie 14** - L'hygiène et la sécurité
- Partie 15** - Contrôles et contentieux
- Partie 16** - Protection sociale - Sécurité sociale
- Partie 17** - Retraite - Vieillesse

### Pour 1 an d'abonnement

	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Le guide	@	@
Les mises à jour	@	@
Les modèles personnalisables	@	@
Les chiffres et indicateurs clés	@	@
Votre convention collective	@	@
Le Code du travail	@	@
Les e-news Tissot	@	@
<b>Prix</b>	<b>284,40 € HT</b>	<b>248,40 € HT</b>
Référence	SE0D au lieu de 316 € HT	SE0W au lieu de 276 € HT

**- 10 %**  
jusqu'au 31/12/2011



**TISSOT**  
éditions

[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)

**BON DE COMMANDE  
PAGE SUIVANTE**

# BON DE COMMANDE

## Votre commande : Tissot Social Entreprise

Cochez votre choix :

**- 10 %** jusqu'au 31/12/2011

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
<input type="checkbox"/> <b>Offre DUO</b> Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'ouvrage broché, les e-news de votre choix et l'accès illimité sur <a href="http://www.editions-tissot.fr">www.editions-tissot.fr</a> au guide (mises à jour mensuelles), à votre convention collective, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SE0D	<b>284,40</b>	7,50	35,00	326,90	<b>320,09</b>
<input type="checkbox"/> <b>Offre Internet</b> L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur <a href="http://www.editions-tissot.fr">www.editions-tissot.fr</a> au guide (mises à jour mensuelles), aux e-news de votre choix, à votre convention collective, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SE0W	<b>248,40</b>	—	35,00	283,40	<b>332,09</b>

## Votre mode de paiement :

- Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)  
 Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

## Vos coordonnées :

\*Champs obligatoires

Raison sociale\* : ..... Civilité\* :  M.  Mme  Mlle  
 Nom\* : ..... Prénom\* : .....  
 E-mail\* : ..... Fonction\* : .....  
 Adresse de facturation\* : .....  
 Code postal\* : [ ][ ][ ][ ][ ][ ] Ville\* : .....  
 Adresse de livraison (si différente) : .....  
 Code postal : [ ][ ][ ][ ][ ][ ] Ville : .....  
 Tél.\* : ..... Fax : .....  
 Effectif : ..... N° SIRET : ..... Code N.A.F. : .....  
 Commentaires : .....  
 .....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs - 10 % en vigueur jusqu'au 31.12.2011. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.

\*\*DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr), une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.

Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr).

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :  
04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109  
74941 Annecy-le-Vieux Cedex  
Fax 04 50 64 01 42  
[service.client@editions-tissot.fr](mailto:service.client@editions-tissot.fr)

SAS au capital de 500.000 euros  
R.C. Annecy 76 B 129  
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z  
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)