

<https://emploi.spf75.org/CDD>



CDD

- Droit du travail - Différents types de contrats de travail -



Date de mise en ligne : vendredi 17 avril 2020

Copyright © Secours populaire Français Accompagnement vers l'emploi -

Tous droits réservés

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat conclu pour une durée limitée dans le temps.

La possibilité de recourir au contrat à durée déterminée (CDD) est encadrée par le Code du travail dans le but de ne pas généraliser ce type de contrat précaire. En effet, le CDI doit rester la norme et le CDD l'exception. Pourtant, les CDD se multiplient, si bien qu'en 2017, 87% des embauches en entreprise se sont effectuées sous contrat précaire. En 2017, 30% des CDD ne durent qu'une seule journée.

De nombreux CDD sont conclus en violation des règles légales, cet article permet de faire un récapitulatif des conditions permettant de conclure un CDD, ainsi que des droits des salariés embauchés sous CDD

Les conditions pour recourir au CDD[orange foncé]

Plusieurs conditions sont posées par la loi pour que le recours au CDD soit licite. L'employeur doit justifier d'un motif de recours énuméré par la loi, il doit respecter la durée maximale à ne pas dépasser pour ce type de contrat ainsi que le nombre de renouvellements autorisés, enfin le CDD doit obligatoirement être un contrat écrit.

Dès lors que l'une de ces conditions n'est pas remplie, le salarié pourra demander la requalification de son CDD en CDI en saisissant le Conseil des Prud'hommes.

Il existe quatre conditions à remplir pour qu'un salarié puisse être embauché en CDD :

1) La conclusion du CDD doit être justifié par l'un des motifs énumérés par la loi

Nombreux sont les employeurs qui emploient aujourd'hui des salariés en CDD afin de s'assurer qu'ils correspondent aux attentes de l'entreprise avant de les embaucher en CDI. Or, ce cas de recours ne figure aucunement dans la liste des motifs autorisés par la loi. En embauchant un salarié en CDI, l'employeur dispose de la période d'essai pour vérifier l'aptitude du salarié à son poste de travail, il n'a nul besoin de passer par la conclusion d'un CDD pour cela, d'autant plus qu'il s'agit d'une utilisation illégale du CDD.

Plusieurs cas de recours peuvent justifier l'emploi d'un salarié en CDD, parmi les plus utilisés on peut citer :

- **le remplacement d'un salarié absent** (arrêt maladie, accident du travail, congé maternité...). Le CDD est alors conclu jusqu'au retour du salarié absent à son poste de travail.
- **l'accroissement temporaire d'activité** : il faut que l'entreprise ait une charge de travail inhabituelle et exceptionnelle, ne correspondant pas à l'activité normale et permanente de l'entreprise. A cet égard, les entreprises de vente emploient souvent des salariés en CDD lors des périodes de soldes ou la période de Noël. Pourtant, on ne peut considérer qu'il s'agisse d'une charge de travail inhabituelle et exceptionnelle puisqu'elle est amenée à se répéter chaque année. Dans ce cas, le salarié sera en droit de demander la requalification de son contrat en CDI.
- **les travaux saisonniers** : Certains emplois dépendent du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs,

pour cette raison ils ne peuvent être pourvus toute l'année et doivent faire l'objet de la conclusion d'un CDD (ex : vendange, animateur de colonie de vacances, moniteur de ski...)

- **les secteurs dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI** (hôtellerie, spectacle, sport...). La liste de ces secteurs d'activité est fixée par décret (voir l'article D 1242-1 du Code du travail sur Légifrance).

2) Le CDD doit être écrit et respecter certaines formalités

Tous les CDD doivent être obligatoirement écrits. Le contrat doit mentionner :

- le motif précis justifiant que l'entreprise ait recours au CDD
- la durée du contrat et sa date de fin
- le montant de la rémunération ainsi que ses composantes (primes...)
- le poste de travail occupé par le salarié
- la convention collective applicable

3) Le CDD ne doit pas excéder une durée maximale légale

Pour la majorité des CDD, la durée maximale à respecter est de 18 mois (renouvellement compris). Il existe cependant un cas particulier où il n'existe pas de durée maximale. Il s'agit du CDD conclu pour remplacement d'un salarié absent : lorsque la durée de l'absence du salarié ne peut être déterminée précisément, l'employeur est en droit d'inscrire dans le CDD non pas une date précise mais seulement que le contrat prendra fin au retour du salarié. Dans ce cas, tant que le salarié n'est pas de retour dans l'entreprise le CDD continue même si 18 mois se sont écoulés.

4) Un CDD ne peut être renouvelé plus de deux fois dans la limite de la durée maximale

Un CDD peut être renouvelé par avenant que deux fois et dans la limite de la durée maximale autorisée. Par exemple, un CDD pour accroissement temporaire d'activité conclu pour 3 mois pourra être renouvelé deux fois (il durera alors 9 mois). En revanche, un CDD pour accroissement temporaire d'activité conclu pour 8 mois ne pourra être renouvelé qu'une fois car sinon sa durée totale excéderait les 18 mois autorisés par la loi.

Le renouvellement du CDD est possible dans deux cas. Soit parce qu'une clause du contrat de travail le prévoit. Soit parce qu'un avenant est proposé au salarié. L'avenant de renouvellement doit être proposé avant la fin du contrat initial.

Lorsque l'employeur ne respecte pas ces différentes conditions inhérentes au CDD, le salarié pourra demander la requalification de son contrat au CDI à son employeur. Si ce dernier refuse de faire droit à sa demande, il pourra saisir le Conseil des prud'hommes qui lui allouera une indemnité de requalification, laquelle sera au minimum égale à un mois de salaire.

Les droits des salariés sous CDD

1) L'obligation d'une formation à la sécurité en cas de mission sur un poste à risque

Pour éviter qu'un accident ne survienne, le Code du travail prévoit que le chef d'entreprise, qui fait appel à des travailleurs précaires doit définir les postes de travail à risques particuliers pour lesquels une formation à la sécurité renforcée doit être établie.

Ainsi, lorsque le salarié sous CDD est affecté sur une poste présentant des risques pour sa santé et sa sécurité, l'employeur de l'entreprise utilisatrice doit obligatoirement organiser une formation renforcée à la sécurité dès son arrivée.

Exemples de poste à risque pour la santé et la sécurité du travailleur : utilisation de machine à risque (scie circulaire, dégauchisseuse, pelleuse...), port de charges lourdes...

De plus, le salarié intérimaire devra recevoir un accueil et une information adaptés sur les risques dans l'entreprise (information sur les risques, consignes de sécurité à respecter...).

Il faut également noter que certains travaux sont interdits aux CDD en raison de leur grande dangerosité pour la santé des travailleurs. Il s'agit des travaux exposant à des agents chimiques dangereux, comme l'amiante, le benzène ou encore les rayonnements ionisants. La liste de ces travaux figure à l'article D 4154-1 du Code du travail.

2) Le salarié sous CDD bénéficie des mêmes droits que les salariés permanents

En vertu du principe de l'égalité de traitement, un salarié sous CDD doit bénéficier des mêmes droits que ceux applicables aux salariés permanents dans l'entreprise occupant le même poste ou un poste similaire (durée du travail, rémunération (même taux horaire applicable), repos hebdomadaire, attribution de tickets restaurant...).

3) Le droit à une indemnité de précarité et une indemnité compensatrice de congés payés

Au terme de son contrat, le salarié aura droit au paiement de deux indemnités :

- **l'indemnité de précarité** : cette indemnité est égale à 10% de la rémunération brute perçue au cours de la durée du contrat.
- **l'indemnité compensatrice de congés payés** : cette indemnité vise à compenser l'absence de la prise de congés payés que le salarié a acquis durant son travail. Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute perçue durant la mission (en incluant l'indemnité de précarité).

Par exemple : un salarié intérimaire embauché pour une mission de 3 mois et rémunéré 2 000 euros brut par mois, percevra une rémunération brute totale de 6 000 euros. Il aura droit à une indemnité de précarité de 600 euros brut (6 000 x 10%) et une indemnité compensatrice de congés payés de 660 euros brut (6 600 x 10%).