

C'EST QUOI ?

Le CDI est la forme générale et permanente du contrat de travail. A l'inverse, le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat qui fait figure d'exception. Pour être valable, il doit satisfaire à **2 conditions** prévues par l'article L. 1242-1 du Code du travail :

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

CAS DE RECOURS

- ✓ Remplacement d'un salarié
- ✓ Remplacement du dirigeant d'entreprise ou d'un agriculteur non salarié ou de leur conjoint
- ✓ **Accroissement temporaire d'activité**
- ✓ Emplois à caractère **saisonnier**
- ✓ Emplois pour lesquels il est **d'usage** constant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois
- ✓ Sous certaines conditions conclusion avec des ingénieurs et cadres pour la **réalisation d'un objet défini**
- ✓ Contrats liés à la politique de l'emploi
- ✓ Autres motifs (ex : sportifs, portage salarial, ...)

X

Remplacer un salarié **gréviste**

X

Exécution de **travaux dangereux**, sauf exceptions

X

Accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois **après un licenciement économique**, sauf exceptions

REGIME JURIDIQUE

Rédaction contrat écrit	Mentions obligatoires	Renouvellement du CDD	Rupture anticipée
- doit être signé par les parties - doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche - si salarié étranger, doit être rédigé dans sa langue maternelle <u>Risques si non respect :</u> 1 mois de salaire voire requalification en CDI - amende de 3750 € (7500 € + 6 mois de prison si récidive)	✓ identité des parties ✓ motif de recours au CDD ✓ durée du contrat - précis (18 mois max. sauf exceptions) - imprécis (durée minimale à prévoir) ✓ période d'essai éventuelle - 2 semaines lorsque le CDD = 6 mois max - 1 mois lorsque le CDD est > à 6 mois ✓ rémunération ✓ lieu de travail ✓ durée de travail ✓ statut collectif <u>Risques si non respect :</u> - requalification en CDI - amende	Concerne les CDD à terme précis. A défaut d'accord de branche, le nombre de renouvellement est fixé à 2, sauf exceptions. /!\ dans la limite de la durée maximale légale du CDD. <u>Formalisme</u> : doit faire l'objet d'un avenant sauf si déjà prévu de façon expresse dans le contrat initial.	Possible en cas de : ✓ Accord des parties ✓ Faute grave ✓ Force majeure ✓ Inaptitude du salarié ✓ Si le salarié justifie d'une embauche en CDI ✓ Résiliation judiciaire ✓ Certains contrats liés à la politique de l'emploi

Arrivée du terme du CDD

Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme. Le salarié a droit à une **indemnité de fin de contrat** ("indemnité de précarité").

Le montant de l'indemnité = **10 % de la rémunération totale brute versée au salarié** (sauf exceptions)

Sauf en cas de dispositions conventionnelles + favorables, **cette indemnité n'est pas due** :

- CDD saisonnier ou d'usage
- CDD conclu dans le cadre d'une politique de l'emploi
- CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (sauf s'il vient d'achever sa scolarité ou que le contrat excède sa période de vacances)
- Refus du salarié d'accepter un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
- En cas de CDD pour lequel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- En cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié
- Faute grave du salarié
- Force majeure
- Rupture du contrat pendant la période d'essai

Succession de CDD

Succession sur le même poste :

Pas possible, sauf exceptions, d'avoir recours sur le même poste à un nouveau CDD conclu avec le même salarié ou un salarié différent avant l'expiration d'un **délai de carence**.

A défaut d'accord de branche étendu, ce délai est fixé :

- **au 1/3 de la durée** du CDD venu à expiration si la durée du CDD initial (renouvellement inclus) est de **14 jours ou plus** ;
- **à la moitié de la durée** du CDD venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est **inférieure à 14 jours**.

Le délai ne s'applique pas dans différentes situations énumérées dans le Code du Travail. (ex : CDD saisonnier ou d'usage, rupture anticipée à l'initiative du salarié, nouvelle absence du même salarié absent).

Succession avec le même salarié :

- Si l'embauche porte sur le **même poste**, il convient d'appliquer un **délai de carence** dans les mêmes conditions que ci-dessus ;
- Si l'embauche porte sur un **poste différent**, la durée de ce délai d'interruption n'est **pas clairement définie** : ce délai doit être raisonnable (pas trop bref).