

Flash info - CDD

Octobre 2024

Texte alternatif décrivant l'infographie « Flash info - CDD ».

1. C'EST QUOI ?

Le CDI est la forme générale et permanente du contrat de travail. À l'inverse, le CDD (Contrat à Durée Déterminée) fait figure d'exception.

Conditions de validité (art. L. 1242-1 du Code du travail) :

- Il doit avoir été conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.
- Il ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

2. CAS DE RECOURS

Ce qui est autorisé :

- Remplacement d'un salarié, d'un dirigeant ou de son conjoint.
- Accroissement temporaire d'activité.
- Emplois à caractère saisonnier.
- Emplois d'usage constant (où le CDI n'est pas la norme par nature).
- Contrats liés à la politique de l'emploi.
- Réalisation d'un objet défini (ingénieurs et cadres).
- Autres (sportifs, portage salarial...).

Ce qui est interdit :

- Remplacer un salarié gréviste.
- Exécution de travaux dangereux (sauf exceptions).
- Accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois suivant un licenciement économique (sauf exceptions).

3. RÉGIME JURIDIQUE

La rédaction

Contrat écrit : Doit être signé et transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Langue : Si le salarié est étranger, le contrat doit être rédigé dans sa langue maternelle.

Risques en cas de non-respect : Requalification en CDI, paiement d'1 mois de salaire, amende de 3 750 € (7 500 € + prison si récidive).

Mentions obligatoires :

- Identité des parties, motif du recours, rémunération, lieu et durée de travail, statut collectif.
- **Durée :** Précise (max 18 mois sauf exceptions) ou imprécise (avec durée minimale).
- **Période d'essai :**
 - 2 semaines si CDD ≤ 6 mois.
 - 1 mois si CDD > 6 mois.

Renouvellement

- Possible 2 fois (sauf accord de branche) via un avenant.
- Dans la limite de la durée maximale légale.

4. RUPTURE ET FIN DE CONTRAT

Rupture anticipée (hors période d'essai)

Elle est possible uniquement dans les cas suivants :

- Accord des parties.
- Faute grave ou Force majeure.
- Inaptitude du salarié.
- Si le salarié justifie d'une embauche en CDI.

Arrivée du terme

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat égale à **10% de la rémunération totale brute**.

Pas d'indemnité dans les cas suivants (sauf convention plus favorable) :

- CDD saisonnier ou d'usage.
- Politique de l'emploi ou contrat jeune pendant vacances scolaires.
- Refus d'un CDI (poste similaire et rémunération équivalente).
- Embauche en CDI à l'issue du CDD.
- Rupture à l'initiative du salarié, faute grave, force majeure ou pendant la période d'essai.
- Formation professionnelle assurée par l'employeur.

5. SUCCESSION DE CDD

- Succession sur le même poste

Interdit avant l'expiration d'un **délai de carence** (sauf exceptions).

- **1/3 de la durée du CDD** (si contrat \geq 14 jours).
- **Moitié de la durée du CDD** (si contrat $<$ 14 jours).

- Succession avec le même salarié

- **Sur le même poste** : Application du délai de carence ci-dessus.
- **Sur un poste différent** : Le délai d'interruption doit être "raisonnable" (pas trop bref).