



Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

La forme normale et générale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée (L. 1221-2 du Code du travail)

Les contrats de travail à durée déterminée doivent répondre à une situation exceptionnelle.

1 - La conclusion et l'exécution d'un CDD

Quels sont les cas de recours à un CDD ?

Un CDD ne peut jamais avoir **ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise**, sauf exception légalement prévue (L.1242-1 du Code du travail).

C'est à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat, qui s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le CDD ne peut comporter qu'un seul motif.

Les cas de recours au CDD sont les suivants : (L. 1242-2 du Code du travail).

- Remplacement d'un.e salarié.e ;
- Accroissement temporaire d'activité ;
- Contrat d'usage (*) ;
- Contrat saisonnier ;
- Contrat de projet et CDD à objet défini ;
- Moyens d'accès à l'emploi et de formation professionnelle (cf tableau sur les cas de recours).

(*) Le CDD d'usage est autorisé dans le secteur audiovisuel. Tel n'est pas le cas pour les autres journalistes, la convention collective nationale des journalistes ne le prévoyant pas (cf fiche focus sur les CDD d'usage).

Quelles sont les règles en cas de violation des cas de recours ?

→ Qui peut agir ?

Seul.e le.la salarié.e concerné.e est en mesure d'exercer l'action en requalification d'un CDD en CDI.

Les syndicats peuvent également exercer une telle action en requalification sans justifier d'un mandat du/de la salarié.e. Ils doivent informer le/la salarié.e par courrier simple. Le/la salarié.e concerné.e dispose d'un délai de 15 jours pour s'y opposer. Par ailleurs, le/la salarié.e reste libre d'intervenir à l'instance ou d'y mettre un terme.

Le SNJ-CGT peut vous accompagner dans une telle démarche.

→ **Quelle est la prescription ?**

Sur la prescription, il existait une interrogation quant au délai applicable : il semble que la Cour de cassation ait retenu un délai de prescription de 2 ans en application de l'article L. 1471-1 du Code du travail (*Cass. Soc., 3 mai 2018, n°16-26.437*).

Le délai de prescription démarre au terme du dernier contrat (en cas de CDD successifs, c'est au terme du dernier contrat exécuté).

→ **Quelle est la procédure applicable ?**

La procédure devant le Conseil de prud'hommes est particulière puisque l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois à compter de la saisine.

→ **Quels sont les effets de l'action en requalification ?**

- Une indemnité de requalification à la charge de l'employeur est allouée, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

- Est prise en compte la date de conclusion du premier CDD irrégulier pour apprécier l'ancienneté du salarié. Il est possible d'obtenir la reconstitution de sa carrière ainsi que la régularisation de sa rémunération (incluant les éventuelles primes, participation aux bénéfices, etc.)

Les dispositions relatives à la durée du travail demeurent : un CDD à temps partiel irrégulier devient un CDI à un temps partiel.

- Si l'action est réalisée avant le terme du CDD, celui-ci devient un CDI. Si l'employeur rompt le contrat en raison de l'action en justice, la rupture est nulle.

Si l'action est intentée après la fin du CDD, la requalification du CDD en CDI produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les indemnités afférentes.

Dans quelles situations est-il interdit de recourir à un CDD ?

- Un CDD pour accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique pour les postes concernés par le licenciement.
 - Attention : cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du CDD n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois (*L. 1242-5 du Code du travail*).

- Pour remplacer un.e salarié.e dont le contrat de travail est suspendu lors d'une grève (*L. 1242-6 du Code du travail*).

Quelles sont les conditions de forme pour un CDD ?

→ **Un écrit**

L'employeur doit transmettre un écrit, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. Le jour de l'embauche ainsi que le dimanche ne comptent pas dans le délai (*L. 1242-13 du Code du travail*).

Attention : l'absence de transmission dans le délai de 2 jours n'entraîne pas la requalification en CDI : elle ouvre seulement le droit à une indemnité à la charge de l'employeur pour le.la salarié.e, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (*L. 1245-1 du Code du travail*).

→ **Signature**

Le CDD doit impérativement comporter la signature des deux parties : à défaut, le CDD ne peut être considéré comme établi par écrit et est réputé conclu pour une durée indéterminée.

→ **Mentions obligatoires** (*L. 1242-12 du Code du travail*)

- Le motif légal sur lequel l'employeur s'appuie pour recourir au CDD (à défaut, le contrat est présumé irréfragablement à durée indéterminée) ;
- Le nom de la personne remplacée et sa qualification professionnelle en cas de CDD pour remplacement. En l'absence du nom, la requalification du contrat en CDI est encourue.
- La désignation du poste de travail ;
- La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsque le contrat comporte un terme précis ;
- La durée minimale pour laquelle le CDD est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

La requalification n'est pas encourue pour certaines mentions précitées dont notamment l'intitulé de la convention collective ainsi que l'indication de la caisse de retraite complémentaire.

Pour quelle durée un CDD peut-il être conclu ?

Le CDD est :

- soit à terme précis : le contrat doit prévoir, le cas échéant, une clause de renouvellement.
- soit à terme imprécis : la réalisation du terme doit être certaine, seule la date est incertaine.

→ **Terme précis** : le contrat doit mentionner une date à laquelle le CDD s'achève ou une durée (en jours, semaines, ou mois).

→ **Terme imprécis** : le CDD à terme imprécis n'est admis que dans les situations suivantes :

- Le remplacement d'un.e salarié.e absent.e ;
- Le remplacement d'un.e salarié.e dont le contrat de travail est suspendu ;
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- Emplois à caractère saisonnier ou CDD d'usage.

Le CDD doit être conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée lorsqu'il s'agit du remplacement d'un.e salarié.e (*L. 1242-7 du Code du travail*).

Si le CDD ne comporte pas de durée minimale, il est requalifié en CDI.

Quelle est la durée maximale pour un CDD, renouvellement compris ? (L. 1242-8-1)

Motifs	Durée maximale
Cas général.	18 mois
Remplacement d'un.e salarié.e absent ou dont le contrat de travail est suspendu.	18 mois
Contrat conclu dans l'attente d'un.e salarié.e recruté.e en CDI.	9 mois
Contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un.e salarié.e avant la suppression de son poste.	24 mois
Contrat en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise.	18 mois
Contrat conclu dans le cadre de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.	9 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier.	Fin de la saison
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir au CDI.	18 mois
Contrat exécuté à l'étranger.	24 mois

Les CDD à terme imprécis ne sont en principe pas soumis une durée maximale. Le CDD a notamment pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée (*L. 1242-7 du Code du travail*).

Est-il possible de prévoir une période d'essai pour un CDD ?

Le CDD peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai pour les CDD correspond à :

- Pour un CDD d'une durée maximale au plus égale à 6 mois : 1 jour par semaine de travail dans la limite de 2 semaines.
- Pour un CDD d'une durée supérieure à 6 mois : 1 mois maximum.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat (*L. 1242-10 du Code du travail*).

Les autres règles relatives à la période d'essai sont applicables (*Cf fiche période d'essai*).

Est-il possible de conclure des CDD successifs avec le/la même salarié.e ?

Il est nécessaire de distinguer succession et renouvellement de CDD. La succession correspond à la conclusion successive de contrats de travail distincts. Le renouvellement de CDD consiste à prolonger un contrat initial ayant un terme précis. Des conditions doivent être respectées dans les deux hypothèses.

Lorsque l'employeur méconnaît les règles légales relatives à la succession de CDD, la requalification des contrats de travail en CDI est encourue (*L.1245-1 du Code du travail*).

Il est envisageable de conclure des CDD successifs avec le/la même salarié.e sur la même poste ou sur un poste différent, sans délai de carence entre chaque contrat dans les situations suivantes :

- Remplacement d'un.e salarié.e absent.e ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Contrat saisonnier ;
- Contrat d'usage.

Chacun des contrats de travail doit avoir été conclu pour l'un des motifs précédemment énoncés, autorisant la succession sans délai de carence.

Limite : les CDD successifs ne doivent pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En dehors des cas précités, il est possible de conclure des CDD avec un.e même salarié.e sur un même poste en respectant les règles relatives au délai de carence (*cf point suivant*).

Est-il possible de conclure des CDD successifs sur un même poste ?

A l'expiration d'un CDD, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste de la personne dont le contrat a pris fin, ni à un CDD, ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'**un délai de carence**.

Ce délai de carence concerne principalement les CDD pour accroissement temporaire d'activité.

Il est exclu pour les motifs suivants :

- Le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Contrat saisonnier ou CDD d'usage ;

- Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé (*L. 1244-4-1 du Code du travail*).

Le délai de carence doit être respecté si l'un des CDD est conclu pour accroissement temporaire d'activité et le second pour un motif excluant le délai de carence (*Cass. Soc. 10 octobre 2018, n°17-18.294*).

Le délai de carence est calculé selon la durée du contrat, incluant le cas échéant, son et ses renouvellements. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (*L. 1244-3 du Code du travail*).

A défaut de précision aux termes de la CCN, ce délai de carence est égal :

- En cas de CDD de 14 jours et plus : au tiers de la durée du contrat venu à expiration.
- En cas de CDD de moins de 14 jours : à la moitié de la durée du contrat venu à expiration (*L. 1244-3-1 du Code du travail*).

Quelles sont les règles pour renouveler un CDD ?

En principe, seuls les CDD conclus de date à date peuvent être renouvelés.

Le nombre maximal de renouvellement d'un CDD avec le la même salarié.e est fixé par accord de branche étendu, ou à défaut par les dispositions légales supplétives.

La convention collective nationale des journalistes ne contenant pas de disposition à ce titre, les dispositions légales sont applicables :

- Le CDD comportant un terme précis peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée.
- La durée totale du CDD, renouvellement(s) compris, ne doit pas avoir pour effet d'excéder la durée maximale autorisée par les dispositions légales, à défaut d'accord collectif de branche étendu à ce titre.
- Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu (*L.1243-13 et L. 1243-13-1 du Code du travail*)
- Il est exclu de renouveler un CDD à terme imprécis.

Lorsque l'employeur méconnaît les dispositions relatives au renouvellement de CDD, la requalification en CDI est encourue (*L. 1245-1 du Code du travail*).

2 - L'achèvement des CDD

Que se passe-t-il à l'arrivée du terme ?

Le CDD s'achève automatiquement avec l'arrivée du terme.

Le CDD pour remplacement d'une personne, sans terme précis, prend fin au retour du.de la salarié.e absent.e.

En l'absence de terme précis, le CDD conclu pour remplacer un.e salarié.e absent.e, cesse en cas de démission, licenciement, ou de décès de la personne remplacée.

En présence d'un.e salarié.e protégé.e, l'employeur doit saisir l'inspecteur.ice du travail lorsque le CDD arrive à son terme pour contrôler l'absence de mesure discriminatoire (*L. 2421-8 du Code du travail*).

La suspension du CDD ne fait pas obstacle à l'échéance du terme (*L. 1243-6 d Code du travail*).

Quelle est l'indemnité lorsque le CDD prend fin ?

Le.la salarié.e perçoit une indemnité de précarité à l'échéance du terme. En présence de CDD successifs, autant d'indemnités que de contrats sont dues.

L'indemnité de précarité n'est pas due :

- En cas de CDD d'usage ou saisonnier ;
- En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
- En cas de faute grave du salarié ;
- En cas de force majeure (*L 1243-10 du Code du travail*).
- Lorsque la relation de travail se poursuit en CDI, même s'il s'agit d'une requalification d'un CDD en CDI (*L 1243-8 du Code du travail*).

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant (*L. 1243-8 du Code du travail*).

Est-il possible de rompre de manière anticipée un CDD ?

Le principe est qu'il n'est pas possible de rompre le CDD avant l'échéance du terme.

Toutefois, il existe des exceptions en cas de :

- Faute grave ;
- Force majeure (événements qui doit remplir 3 caractéristiques : l'événement doit être imprévisible, irrésistible et extérieur et rend impossible l'exécution du contrat de travail. Attention : une liquidation judiciaire n'est pas un cas de force majeur) ;
- Inaptitude constatée par le médecin du travail (*L.1243-1 du Code du travail*) ;
- Commune volonté des parties (les règles relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables) ;

- Rupture par le.la salarié.e pour une embauche en CDI dans une autre entreprise (*L. 1243-2 du Code du travail*).

Quelles sont les règles applicables en cas de rupture à l'initiative de l'employeur ?

→ En présence d'une faute grave :

- L'indemnité de précarité n'est pas due.
- La procédure de licenciement n'est pas applicable.
 - Néanmoins, le droit disciplinaire (convocation à entretien préalable, délai de prescription spécifique etc) est applicable.
- Si la rupture n'est pas justifiée par une faute grave, le.la salarié.e perçoit une indemnisation au moins égale à la rémunération qu'il.elle aurait perçue si le contrat avait été exécuté jusqu'à son terme ainsi que l'indemnité de précarité.

La rupture par l'employeur, qui intervient en dehors des cas prévus par la loi, donne droit pour le.la salarié.e à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il.elle aurait perçues jusqu'au terme du contrat. L'indemnité de précarité est également due (*L. 1243-4 du Code du travail*).

Quelles sont les règles applicables en cas de rupture à l'initiative du / de la salarié.e ?

Le.la salarié.e peut rompre son CDD de façon anticipée dans les situations suivantes :

- Manquement grave de l'employeur : une indemnité au moins égale à la rémunération qu'il.elle aurait perçue si le CDD avait été exécuté jusqu'à son terme lui est due.
- Conclusion d'un CDI : un préavis doit être respecté par le.la salarié.e (*L. 1243-2 du Code du travail*).
- Grossesse : aucun préavis n'est nécessaire, et la salariée ne doit pas d'indemnité de rupture (*L. 1225-34 du Code du travail*).

En revanche, la démission ne constitue pas un mode de rupture anticipée du CDD.

La rupture anticipée du CDD par le.la salarié.e qui intervient en dehors des cas prévus par la loi donne droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi (*L. 1243-3 du Code du travail*).

Est-il possible de rompre un CDD à l'amiable ?

La résiliation amiable d'un CDD est soumise au droit commun des obligations ainsi qu'aux règles spécifiques interdisant certaines ruptures pendant des périodes de protection.

Cette résiliation amiable met seulement fin aux relations des parties et ne constitue pas une transaction selon la Cour de cassation destinée à mettre fin à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du CDD.

Que se passe-t-il si le.la salarié.e reste en poste à la fin de son CDD ?

Lorsque la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du CDD, celui-ci devient un CDI (*L. 1243-11 du Code du travail*).

La durée du CDD est déduite de la période d'essai prévue, le cas échéant, dans le nouveau contrat de travail.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de requalification du contrat de travail en CDI puisque, dans cette hypothèse, la relation contractuelle se poursuit en CDI (*Cass. oc., 7 juillet 2015, n°13-17.195*).

Les textes à connaître

1242-1 et suivants du Code du travail.

Principaux cas de recours au CDD

Motifs	Conditions
<p>Remplacement d'un.e salarié.e</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'un.e salarié.e, • Passage provisoire à temps partiel, • suspension du contrat de travail (maladie, congé maternité), • Pourvoir un emploi appelé à disparaître ou jonction entre deux salariés embauchés en CDI. <p>Le remplacement doit être <u>temporaire</u>. Le remplacement doit concerné <u>un.e salarié.e déterminé.e</u>. Le CDD ne peut concerner qu'un remplacement <u>sans discontinuité</u>.</p>
<p>Accroissement temporaire de l'activité</p>	<p>Il doit s'agir d'<u>une activité de production de biens ou de services à destination de clientèle</u>.</p> <p>La fluctuation de l'activité doit être générée par une <u>commande exceptionnelle ou une variation cyclique de la production liée à la clientèle</u>.</p> <p><u>Temporaire</u> : si l'accroissement s'inscrit dans la progression constante du volume d'activité de l'entreprise, il s'agit du développement normale de l'activité. Le premier CDD peut être licite, mais non les suivants.</p>
<p>Contrat d'usage</p>	<p><u>Secteurs concernés</u> : l'emploi concerné relève de l'un des secteurs déterminés par décret, comprenant l'audiovisuel (Article V.2 de la convention collective nationale de la production audiovisuelle).</p> <p><u>Existence d'un usage constant au sein du secteur</u> : existence d'un usage de ne pas avoir recours au CDI (usage : pratique régulière licite).</p> <p><u>Emploi par nature temporaire</u>.</p>
<p>Contrats saisonniers</p>	<p>Un emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.</p> <p><u>Activité principale de l'entreprise</u> : directement en lien avec la saison.</p>