



Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

Le CDDU : qu'est-ce que c'est ?

Le contrat à durée déterminée d'usage est une forme spécifique de contrat à durée déterminée. Il ne peut être conclu que dans certaines situations limitativement prévues par les textes. Un tel contrat peut ainsi être conclu :

- dans certains secteurs d'activité énumérés par décret (*C. trav., art. D. 1242-1*), ou lorsqu'une convention collective ou un accord collectif étendu le prévoit. L'activité principale de l'entreprise (et non l'activité du/de la salarié.e) doit relever de l'un des secteurs listés.
- dans des secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature temporaire des emplois. Concrètement, un usage constant concernant le recours au CDDU doit exister dans la profession. En outre, seuls les emplois de nature temporaire autorisent la formation d'un CDDU ; le juge vérifie sur ce point l'existence d'éléments objectifs, concrets et précis qui établissent le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Pour être valable, le CDDU doit être écrit, indiquer le motif pour lequel il est conclu et comporter des mentions obligatoires listées à l'article L. 1242-12 du Code du travail, à l'exception du nom et de la qualification de la personne remplacée puisque le CDDU n'est pas conclu pour remplacer un.e salarié.e.

Les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du Code du travail précisent que :

- "Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, **ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise**"
- "Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour **l'exécution d'une tâche précise et temporaire**, et seulement dans les cas suivants [...]". Par exemple : remplacement d'un salarié, travail saisonnier, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Pourquoi c'est illégal concernant les journalistes ?

Comme vu précédemment, le recours au CDDU est strictement limité et délimité. **Proposer à un.e journaliste de conclure un CDDU est illégal, et ce pour plusieurs raisons :**

- Le journalisme n'est pas listé à l'article D. 1242-1 du Code du travail, et ne constitue donc pas un secteur d'activité dans lequel le recours au CDDU est autorisé.

- Il n'y a pas d'usage constant dans la profession de journaliste qui permette de considérer que cette profession soit liée à une activité temporaire par nature. Si l'activité de certain.e.s journalistes pourrait être qualifiée de "temporaire", il est d'usage de recourir au CDI à temps partiel ou à la rémunération à la pige, et non au CDDU.
- L'article 17 de la Convention collective nationale des journalistes stipule qu'"*un journaliste professionnel ne peut être embauché avec un contrat à durée déterminée que pour une mission temporaire dont la nature et la durée doivent être définies lors de l'embauche [...]*". Autrement dit, la convention collective exclut le recours au CDDU et prévoit la seule possibilité d'un recours au CDD dans le cadre d'une mission temporaire.

Il est souvent avancé que, dans le secteur de l'audiovisuel, le recours au CDDU pourrait être toléré pour les journalistes dans la mesure où l'audiovisuel fait partie des secteurs dans lesquels le recours au CDDU est autorisé par décret. Il n'en est rien en réalité : **l'accord de branche de la télédiffusion du 22 décembre 2006 exclut expressément les journalistes de son champ d'application concernant le recours au CDDU en son article I.1.**

Faire passer un CDDU pour un contrat avec rémunération à la pige (ou inversement) est également interdit.

A titre d'illustration, la Cour d'appel de Paris a, dans un arrêt rendu le 4 décembre 2019, requalifié sept ans de CDDU en CDI pour un journaliste, rédacteur en chef d'une émission de télévision culturelle. La Cour d'appel a rappelé à cette occasion que le poste du/de la salarié.e embauché.e en CDDU devait être temporaire par nature. Ainsi la relation contractuelle devait-elle être encadrée et respectueuse des cas et conditions de recours CDDU. La Cour d'appel de Versailles a également, dans un arrêt *M.Y. c/ SA Métropole télévision*, rappelé que tout CDD devait comporter une rubrique "objet du recours". A défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, et ce depuis le début des relations contractuelles.

En tout état de cause, il est nécessaire de rappeler qu'un contrat de travail à durée déterminée, quel qu'en soit le motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1242-1 cf. supra*). Le respect de cette condition est très rare dans le cas des journalistes au vu des fonctions qu'ils et elles sont amené.e.s à exercer.

Lorsque les conditions de recours au CDD d'usage ne sont pas réunies, le contrat est requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

Sanction d'une éventuelle requalification

Si le/la salarié.e demande devant le Conseil de prud'hommes (le litige passe alors directement devant le bureau de jugement) la requalification de son CDDU en CDI et qu'il est fait droit à sa demande, l'employeur encourt une amende de 3 750 euros si le CDDU avait pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et

permanente de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1248-1*). Toute récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Le salarié peut, quant à lui, prétendre à une indemnité de requalification (*C. trav., art. L. 1245-1*) au moins égale à un mois de salaire¹. Il a également droit aux indemnités de rupture (congrés payés, licenciement, préavis) et à des rappels de salaire si la requalification nécessite un nouveau calcul de l'ancienneté. Si la relation de travail a été rompue par l'employeur, le/la salarié.e peut demander des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La requalification a donc pour effet de replacer le/la salarié.e dans la situation qui aurait dû être la sienne dès le début de la relation contractuelle s'il avait été recruté en CDI.

Pourquoi le CDDU est-il largement défavorable pour les journalistes ?

Si une requalification d'un CDDU en CDI est possible, il est préférable, autant que faire se peut, de **ne pas conclure un tel contrat**. Le CDDU constitue en effet un contrat **largement défavorable pour les journalistes en ce qu'il les empêche de prétendre à de nombreuses primes et compensations auxquelles ont droit les journalistes embauchés en CDI**, parmi lesquelles la prime de précarité (normalement versée à la fin d'un CDD), les augmentations annuelles et les primes d'horaires décalés. Aucun délai de carence n'est à respecter entre deux CDDU, et la fin de la relation contractuelle dans ce cadre ne donne droit à aucune indemnité de fin de contrat. C'est souvent précisément pour ne pas verser ces sommes et pour tenter de déroger aux stipulations de la convention collective des journalistes que les entreprises ont abusivement recours au CDDU.

Les journalistes qui se verraient proposer un CDDU peuvent se tourner vers les élu.e.s et mandaté.e.s du SNJ-CGT, tant pour leur cas personnel que pour signaler un recours systématique et abusif de l'employeur à ce type de contrat.

¹ Ce montant minimum est calculé sur la base du dernier salaire mensuel dû avant la saisine du Conseil de prud'hommes.