

CLAIRE BARASCUD - WALID BENKHALED  
RELATIONS COLLECTIVES  
PREP'AVOCAT

# LES RELATIONS INDIVIDUELLES

---

LE CDD

**CLAIRE BARASCUD - WALID BENKHALED**

# PLAN

---

- **SECTION 1 – LE RECOURS AU  
CDD** Ajouter des lignes dans le corps du texte
- **SECTION 2 – LE RÉGIME DU  
CDD**



# Section 1 : Le recours au CDD

A. La limitation des motifs de recours

B. La limitation de la durée de recours

C. Les sanctions



# A. La limitation des motifs de recours

## 1/Les principes

- Une interdiction absolue.

**art. L. 1242-1 du Code du travail** : le CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

- Des recours à caractère exceptionnel.

L'idée générale du CDD est d'embaucher un salarié pour lui faire effectuer une tâche ponctuelle et limitée dans le temps. Il permet à l'employeur de faire face à des situations particulières (absence d'un salarié, surcroît d'activité...).



# A. La limitation des motifs de recours

## 2/ Les principes

**art. L. 1242-2 du Code du travail** : liste des cas de recours au CDD

- Le remplacement d'un salarié
- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Le CDD saisonnier
- Le CDD d'usage
- Le CDD à objet défini



# A. La limitation des motifs de recours

- Le remplacement d'un salarié



Ce motif vise plusieurs situations pratiques :

- Le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail du salarié ;
- Le remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste de travail ;
- Le remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée en service du salarié recruté en CDI.



# A. La limitation des motifs de recours

- L'accroissement temporaire de l'activité de entreprise :



Il s'agit d'une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise. Cela peut concerner : une période de pointe, la passation d'un nouveau marché, le lancement d'un nouveau produit, l'exécution d'une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise...

Certaines hypothèses sont expressément prévues par le Code du travail :

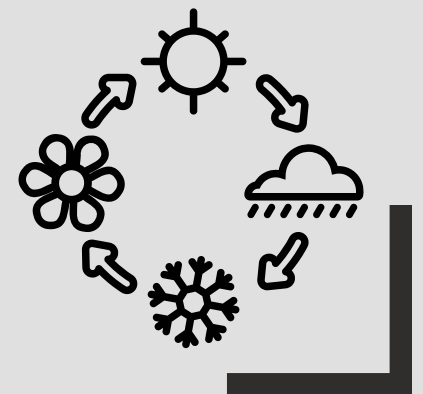
- Commande exceptionnelle à l'exportation ;
- Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.



# A. La limitation des motifs de recours

- **Le contrat saisonnier**

- Ce sont des travaux appelés à se répéter normalement chaque année, à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.
- On distingue ainsi par son caractère régulier, prévisible et cyclique l'activité saisonnière du simple accroissement d'activité.
- La variation d'activité ne doit pas dépendre de la volonté de l'employeur ou de ses choix de gestion.



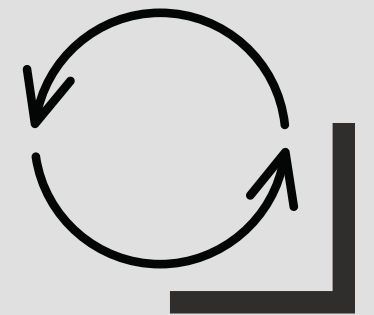


# A. La limitation des motifs derecours

- **Le contrat d'usage**

Pour certains métiers, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

- Ces emplois temporaires doivent relever d'une activité figurant sur une liste établie par décret (**D. 1242-1 du Code du travail**) ou par voie d'accord collectif étendu.
- Ces emplois doivent être temporaires par nature.



# A. La limitation des motifs de recours

## 3/ Les recours interdits

- **Interdiction absolue (C. trav., art. L. 1242-6)**

- Le CDD ne peut en aucun cas avoir pour objet le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif.
- Le CDD ne peut être utilisé pour réaliser certains travaux particulièrement dangereux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

- **Interdiction relative (C. trav., art. L. 1242-5)**

- Principe : interdiction de recruter par CDD pour accroissement temporaire d'activité sur un poste supprimé à la suite d'un licenciement pour motif économique, pendant les 6 mois qui suivent le licenciement.
- Exception : en cas de contrat n'excédant pas trois mois ; en cas de CDD lié à une commande exceptionnelle à l'exportation.



# B. La limitation de la durée du recours

## 1/ Le terme du contrat

- **Le contrat à terme précis (de date à date)**
  - Le CDD doit, en principe, comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.
  - La durée maximale normale du CDD à terme précis est en principe de 18 mois, renouvellements compris. Le Code du travail prévoit toutefois des aménagements à ce principe selon le motif de recours (durée maximale pouvant aller de 9 à 36 mois).
  - Le CDD peut être renouvelé au maximum deux fois.



# B. La limitation de la durée du recours

## 1/ Le terme du contrat

- Le contrat à terme précis (de date à date)



# B. La limitation de la durée du recours

## 1/ Le terme du contrat

- **Le contrat sans terme précis**

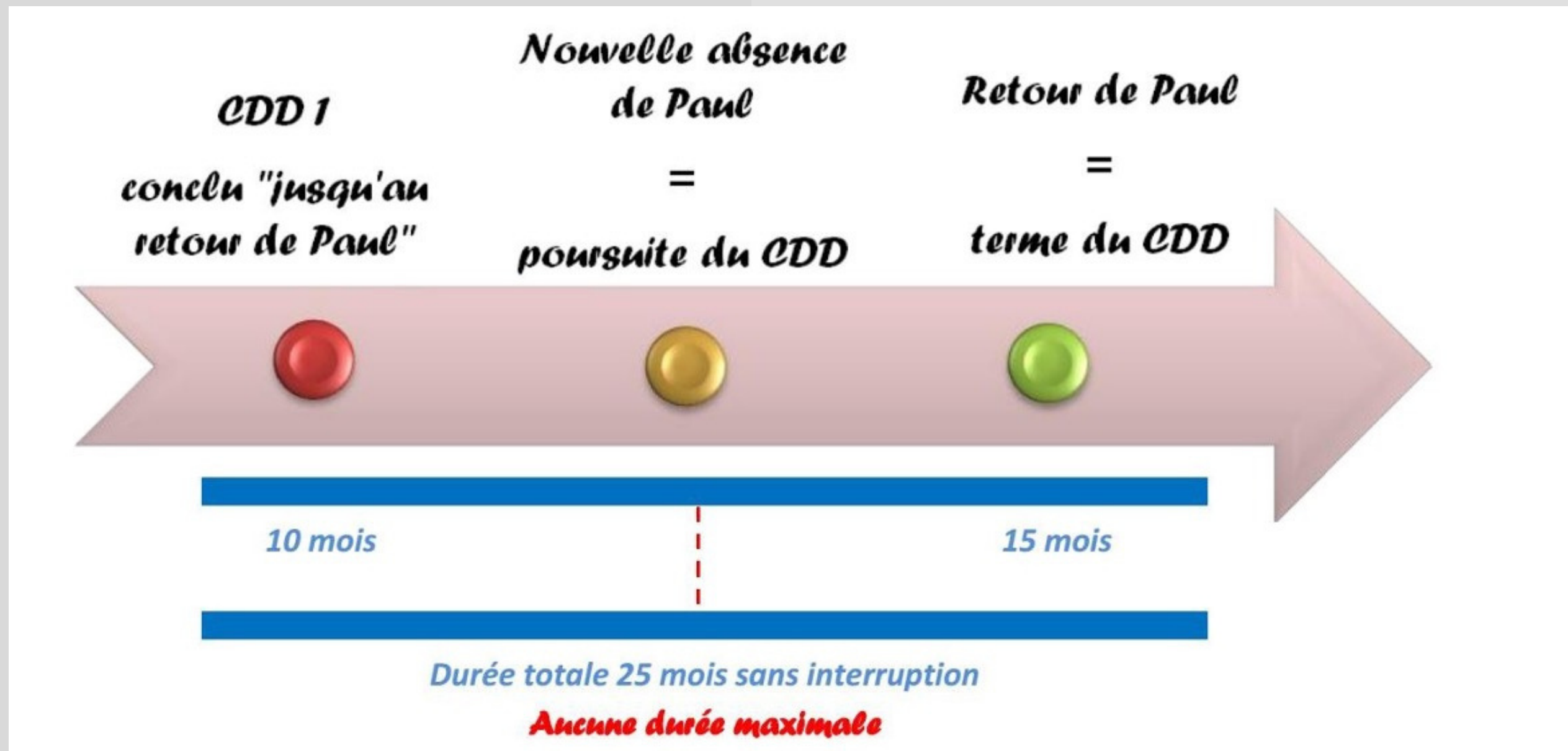
- Dans certains cas, le CDD peut ne pas comporter de terme précis dans la mesure où sa durée est incertaine. Le CDD est conclu pour la durée de la mission pour laquelle le salarié a été engagé.
- Situations : pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ; pour pourvoir un emploi saisonnier ; pour attendre l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI ; pour pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.
- En cas de terme imprécis, le CDD doit comporter une durée minimale, librement fixée par les parties.



# B. La limitation de la durée du recours

## 1/ Le terme du contrat

- Le contrat sans terme précis



# B. La limitation de la durée du recours

## 2/ La répétition du contrat

- **Le renouvellement de CDD**

- Deux renouvellements sont possibles pour les CDD à terme précis.
- La durée totale du contrat, renouvellements compris, ne doit pas dépasser la durée maximale prévue pour chaque cas de recours.
- La durée du renouvellement n'est pas liée à la durée de la période initiale.
- Le renouvellement doit être prévu par un avenant au contrat de travail.





# B. La limitation de la durée du recours

## 2/ La répétition du contrat

- Le renouvellement de CDD





# B. La limitation de la durée du recours

## 2/ La répétition du contrat

- **La succession des contrats**

- La succession de CDD sur le même poste de travail suppose l'obligation de respecter un délai entre 2 contrats successifs, le délai de carence, dont le calcul est fixé par la loi.
- Ce délai est supprimé dans certaines situations : travaux urgents, emplois saisonniers, emplois d'usage, etc.
- Il peut également y avoir une succession de contrats avec le même salarié.
- Attention toutefois au renouvellement excessif de ces contrats qui risquent d'entraîner une requalification du contrat en CDI.

# C. Les sanctions

**Une sanction principale** : la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (**C. trav., art. L. 1245-1**).

« Tout contrat conclu dans les cas non autorisés par la loi est réputé à durée indéterminée ».

- C'est au salarié de demander la requalification du contrat.
- L'affaire est portée directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue dans un délai d'un mois à compter de sa saisine (**C. trav., art. L. 1245-2**).
- L'indemnité allouée ne peut être inférieure à un mois de salaire.



# Section 2 : Le régime au CDD

A. Le formalisme du CDD

B. L'exécution du CDD

C. La cessation du CDD



# A. Le formalisme du CDD

- Le CDD étant un contrat dérogatoire au CDI, il est obligatoirement établi par écrit et signé par les deux parties (**C. trav., art. L. 1252-12**). S'il n'est pas écrit, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.
- Le CDD doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires : mention précise du motif de recours au contrat, nom de la personne remplacée, désignation du poste, etc.
- Le CDD doit être transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent son embauche (sinon, simple irrégularité).



# B. L'exécution du CDD

## 1/ La période d'essai

- La loi prévoit expressément la possibilité de faire débuter le CDD par une période d'essai (C. trav., **art. L. 1242-1**).
- L'essai ne se présume pas : il faut en mentionner l'existence et la durée dans le contrat.
- La durée de l'essai est limitée et calculée en fonction du contrat. Elle ne peut dépasser :
  - Un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, si la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
  - Un mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.



# B. L'exécution du CDD

## 2/ Le statut des salariés sous CDD

- Les CDD permettent aux salariés de bénéficier des mêmes droits que les autres salariés, notamment ceux en CDI.
- En principe, la rémunération du salariés sous CDD est la même que pour les salariés en CDI.
- Le CDD peut être suspendu pour les mêmes causes que pour le CDI : maladie, accident, congé maternité, congés payés, etc.



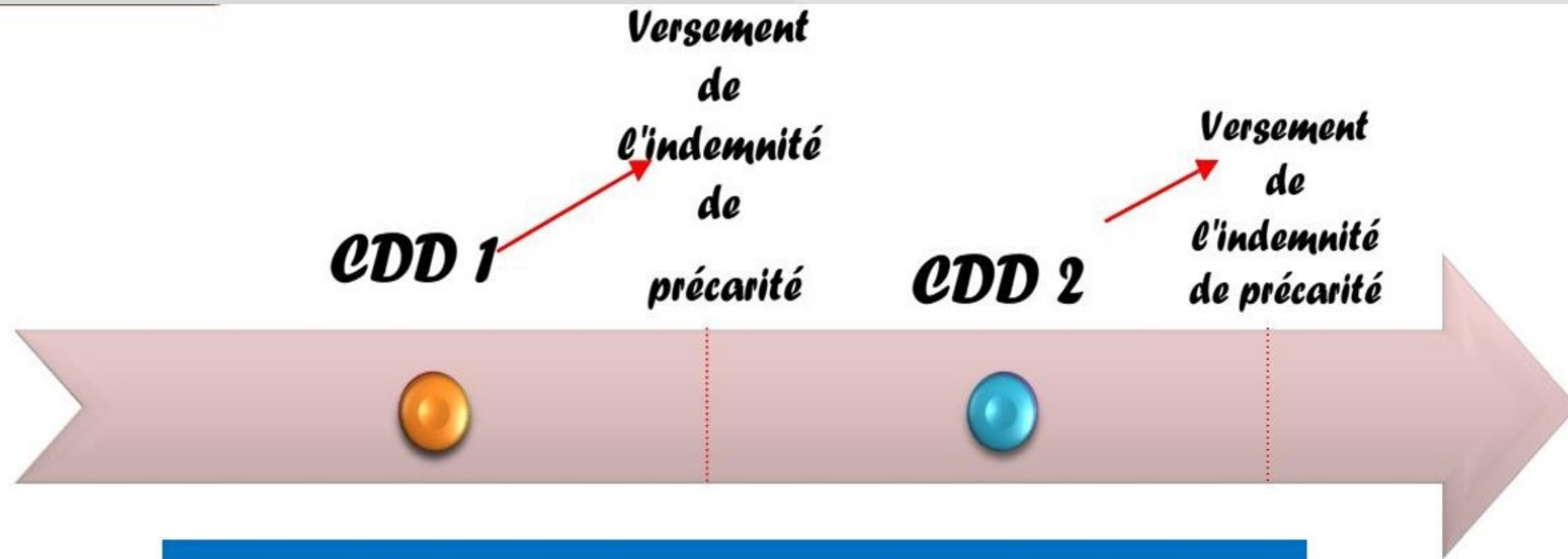
# C. La cessation du CDD

## 1/ L'arrivée normale du CDD

- Lorsque le contrat comporte un terme précis, le contrat cesse de plein droit à l'arrivée de ce terme (C. trav., **art. L. 1243-5**). Il s'agit du terme initialement fixé ou du terme ultime en cas de renouvellement du contrat.
- Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, il cesse au jour où la mission pour laquelle le salarié a été engagé est réalisée. L'employeur doit cependant respecter la durée minimale prévue.
- Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat ou de précarité (C. trav., **art. L. 1243-8**) dans les cas où la loi ne l'exclut pas (CDD saisonniers, d'usage, étudiants). Le montant de l'indemnité est égal à 10% de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat.



# C. La cessation du CDD



*Principe : l'indemnité doit être versée à la fin de chaque contrat*



# C. La cessation du CDD

## 2/ La rupture anticipée du CDD

- Le CDD est plus stable que le CDI : en effet, il n'y a normalement pas de rupture possible avant l'arrivée du terme. Ce principe comporte toutefois des exceptions.
- Cas de rupture anticipée justifiée :
  - Accord des parties
  - Force majeure
  - Faute grave
  - Embauche du salarié sous CDI
  - Inaptitude physique médicalement constatée
- Sanction en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur injustifiée : une indemnité de rupture dont le montant est au moins égal au montant des rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.



# C. La cessation du CDD

## 3/ La poursuite de la relation de travail à l'échéance du terme

- Le CDD devient un CDI au-delà de l'échéance du terme (C. trav., **art. L. 1243-11**).
- Dans ce cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.
- L'ancienneté acquise sous le(s) CDD est conservée par le salarié.
- La durée du (des) CDD est déduite de l'éventuelle période d'essai du CDI.

