

► Le Recours au Contrat de travail à durée déterminée (CDD) : quelles sont les règles à respecter ?

► Quelles sont les cas de recours au CDD autorisés?

Un contrat à durée déterminée (CDD) ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Il existe plusieurs cas où le recours au CDD est autorisé :

- Pour le remplacement d'un salarié absent,
- Pour accroissement temporaire d'activité,
- Pour certaines activités qui par nature sont saisonnières,
- Pour des emplois où l'usage exclut le recours au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois (CDD d'usage),
- Dans le cadre de contrats spécifiques,
- Dans l'attente d'un salarié recruté en CDI.

L'absence d'une définition précise du motif du CDD entraîne sa requalification par un juge en CDI.

► Le recours au CDD pour le remplacement d'un salarié absent

Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié qui se trouve dans un des cas suivants :

- Salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu (maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.)
- Salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, etc.)
- Salarié ayant quitté définitivement l'entreprise et dans l'attente de la suppression du poste.

Le CDD de remplacement ne peut viser qu'à remplacer un salarié et non plusieurs.

► Le recours au CDD pour accroissement temporaire d'activité

Le recours au CDD est possible en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir d'un accroissement ponctuel ou récurrent (fêtes de fin d'année, par exemple)

En cas de contestation, l'employeur doit prouver la réalité de l'accroissement temporaire d'activité. Le juge apprécie au cas par cas le bien-fondé de l'embauche et peut considérer qu'il s'agit d'une activité normale et permanente de l'entreprise.

► Les cas de recours au CDD interdits?

Il est interdit de conclure un CDD dans les cas suivants :

- Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI)
- Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle.

Conseils de la CAPEB

- Faire signer le CDD dès le premier jour de l'embauche
- Etablir un contrat écrit
- Avoir un motif justifié

Textes de référence

- Article L1242-1 à L1242-4 du code du travail

Pour vos questions

▫ Marine DEFIVES
Tél. 03 87 16 24 85
marine@capeb57.fr

▫ Cloé TAVERNIER
Tél. 03 87 16 24 85
cloe@capeb57.fr

Service Juridique
CAPEB MOSELLE
39, Avenue des Deux
Fontaines
57061 METZ CEDEX 02

► **Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?**

Le contrat de travail doit apporter les mentions suivantes relatives à la durée du contrat :

- Dates de début et de fin du contrat
- Clause de renouvellement si le CDD est amené à être prolongé
- Durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis
- Durée de la période d'essai

Le contrat de travail doit être obligatoirement **écrit** et être transmis au salarié au plus tard dans **les 2 jours ouvrables suivant l'embauche**.

La CAPEB tient à votre disposition des modèles de contrat.

► **Quelle est la durée maximale d'un CDD ?**

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat.

La durée maximale d'un CDD varie selon le cas de recours :

- Remplacement d'un salarié absent : 18 mois
- Contrat conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI : 9 mois
- Contrat en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise : 18 mois
- Contrat conclu dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier : Fin de la saison

► **Est-il possible de renouveler un CDD ?**

Si le contrat de travail le prévoit (ou s'il y a un avenant soumis au salarié avant le terme du CDD), il est **possible de renouveler un CDD deux fois** dans la limite d'une durée totale de **18 mois renouvellement compris**.

La CAPEB tient à votre disposition un modèle d'avenant de renouvellement.

► **Doit-on respecter un délai de carence entre deux CDD ?**

Le délai de carence est la période qui doit s'écouler après un contrat de travail à durée déterminée avant de pouvoir réembaucher un salarié en CDD sur le même poste.

Lorsque le CDD du salarié prend fin, l'employeur ne peut pas lui proposer immédiatement un nouveau CDD sur le même poste.

Durée totale du CDD (renouvellement inclus)	Durée du délai de carence
Inférieure à 14 jours	La moitié de la durée du CDD
À partir de 14 jours	1/3 de la durée du CDD

La durée du CDD est décomptée en jours calendaires.

Le délai de carence se décompte **en jours d'ouverture** de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Toutefois, pour le recours au CDD dans le cadre d'un remplacement d'un salarié absent il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié et sans délai de carence pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

► **Quelle est la durée de la période d'essai ?**

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Durée du CDD	Durée de la période d'essai
CDD de 6 mois maximum	Elle est calculée à raison d'un jour par semaine, sans pouvoir dépasser 2 semaines.
CDD supérieur à 6 mois	La durée maximale de la période d'essai est fixée à 1 mois.

La CAPEB tient à votre disposition pour répondre de manière personnalisée à vos questions.