



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

ÉDITION 2018

SOMMAIRE

Les cas de recours	2
La forme et le contenu	2
La période d'essai	3
Le renouvellement du contrat.....	4
La durée maximale du contrat	4
La suspension du contrat	5
Les droits du salarié	5
L'indemnité de fin de contrat.....	5
Le contrôle du juge	6



LES CAS DE RECOURS

Les cas de recours qui justifient la durée limitée du contrat sont strictement énumérés par le code du travail à l'article Lp. 123-2 et sont les suivants :

1. absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié, ne résultant pas d'un conflit collectif de travail ;
2. survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
3. exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;
4. contrat conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi (contrat de qualification par exemple) ;
5. lorsque l'employeur s'engage pour une durée limitée à un an, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié dans des conditions fixées à l'article R 123-1 du CTNC ;
6. pour les emplois à caractère saisonnier ou des secteurs connaissant des augmentations d'activités cycliques ;
7. pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois. La liste des secteurs d'activités dans lesquels existent ces emplois est fixée à l'article R. 123-2 du CTNC ;
8. dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée au terme d'une formation ou après organisation d'un concours dans la fonction publique ;
9. pour des contrats conclus avec les jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

Dans certains de ces cas, il n'est pas possible de déterminer au moment du contrat son terme précis (remplacement d'un salarié absent, attente de l'entrée en service d'un futur salarié en CDI dans la fonction publique, ou usage constant du secteur de recruter en CDD). Dans ces cas, le contrat doit au moins prévoir une durée minimale.

LA FORME ET LE CONTENU

Il est obligatoirement écrit.

- Un exemplaire signé par les deux parties doit être remis au salarié dans les deux jours suivant l'embauche.

S'il n'est pas écrit;

- Le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée
- L'employeur ne pourra pas rapporter la preuve d'un contrat verbal à durée déterminée, quelque soit le type de contrat.

Le contrat doit contenir (art. Lp. 123-3 du CTNC):

- Son motif précis (le cas de recours, cf. supra) ;
- Sa date de fin ;
 - En cas de terme imprécis : une durée minimale, une clause prévoyant le report du terme, et le motif susceptible de prolonger la durée minimale du CDD ;
- En cas de remplacement : le nom et la qualification de la personne remplacée ;
- La durée de la période d'essai éventuelle ;
- L'emploi occupé ou la désignation du poste de travail ;
- Eventuellement une clause de renouvellement.

Toutes les indications utiles au salarié sont également souhaitables, notamment la convention collective qui s'applique (et qui détermine le salaire).

En l'absence d'un motif précis et d'un terme (ou durée minimale), le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée. Aucune régularisation postérieure du contrat n'est possible.

- Par exemple, mentionner que le contrat est conclu dans le but de *la commercialisation de marchandises* n'est pas suffisant pour déterminer pour quelle raison l'employeur recourt au CDD (Soc., 27 février 2002).
- Par contre, l'indication d'un surcroît d'activité est un motif suffisant (sous réserve qu'il soit réel).

Le contrat qui ne mentionne pas la désignation du poste occupé, ou qui ne mentionne pas le nom et la qualification du salarié remplacé, est également susceptible d'être requalifié en CDI. L'employeur ne pourra pas prouver que le salarié connaissait la personne remplacée. (Soc., 6 mai 1997).

En revanche, une absence, ou une inexactitude, des autres mentions est appréciées au cas par cas par le juge saisi par le salarié.

NB : S'il y a plusieurs salariés absents, l'employeur doit faire signer autant de contrats que de salariés à remplacer, du moins, il ne doit faire figurer qu'un seul salarié remplacé par contrat.

LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai débute dès le moment où le salarié est mis à la disposition de l'employeur.

Elle doit être mentionnée par le contrat, à défaut elle n'existe pas.

La période d'essai peut être supprimée ou être plus courte que le délai légal.

Par contre, elle ne peut jamais être supérieure à ce que la loi et les conventions collectives prévoient, même en cas de circonstances exceptionnelles (ex : formation insuffisante du salarié).

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, la période d'essai ne peut excéder :

- l'équivalent d'un jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines, pour un contrat de 6 mois au plus ;
- 1 mois maximum pour les contrats de plus de 6 mois (art. Lp. 123-5 du CTNC).

Exemples :

- 4 jours au maximum pour un C.D.D. d'un mois ;
- 2 semaines pour un CDD de 6 mois ;
- 1 mois pour un CDD de 8 mois.

Le délai se décompte en jours ou des semaines calendaires (Soc., 29 juin 2005, n° 02-45701).

Il existe 3 cas pour calculer la durée de la période d'essai :

- le contrat a un terme précis et il n'est pas prévu de renouvellement ou de report du terme : la période d'essai est calculée sur la base de la durée légale du contrat ;
- le contrat a un terme précis et comporte une clause de report du terme : la période se calcule sur la base de la seule période initiale ;
- le contrat n'a pas de terme précis, mais il prévoit une durée minimale sur laquelle se calculera la période d'essai.

Plusieurs périodes d'essai sont possibles si le salarié signe successivement plusieurs CDD à la condition que les contrats concernent des postes différents.

L'employeur peut également souhaiter une nouvelle période d'essai si la relation de travail se prolonge en CDI. Dans ce cas, la durée du précédent CDD sera déduite de la nouvelle période d'essai (car l'employeur a déjà commencé à évaluer le travail du salarié) Soc., 22 juin 1988.

La rupture du contrat pendant la période d'essai n'a pas à être motivée, mais ne doit pas être abusive.

Ex : l'employeur qui rompt le contrat avant son exécution n'a pas pu apprécier les capacités professionnelles du salarié (Soc., 22 juin 1988) ; les juges ont également reconnu comme abusive la rupture pendant la période d'essai pour motif économique (Soc., 20 novembre 2007, n° 06-42.212).

LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Les conditions d'un **renouvellement** doivent avoir été prévues au contrat. Seuls les contrats prévoyant un terme précis peuvent être renouvelés.

Deux situations :

- Le contrat comporte une clause détaillée précisant la durée et les conditions du renouvellement ;
- Le contrat mentionne seulement la possibilité d'être renouvelé, ou il ne prévoit pas du tout le renouvellement : un avenant précisant les conditions du renouvellement doit être signé avant le terme du contrat initial (art. Lp. 123-10 du CTNC)

Les contrats saisonniers peuvent prévoir une clause de *reconduction* pour la saison suivante (art. Lp. 123-12 du CTNC).

Le CDD cesse de plein droit à l'arrivée du **terme**.

Si le salarié continue à travailler au-delà du terme, le contrat devient un contrat à durée indéterminée, (art. Lp. 123-17) sauf si un nouveau contrat à durée déterminée est conclu.

Le contrat sans terme précis n'est pas renouvelé, mais le terme est reporté.

En effet, le contrat cesse le jour où le salarié remplacé reprend son poste, ou le jour où l'objet du contrat se réalise. Si cet événement survient avant la période minimale fixée au contrat, le contrat a pour terme le dernier jour de cette période minimale.

Ex : Le contrat conclu pour remplacer une salariée en congé maternité ne prend pas fin à la fin de ce congé si celui-ci se poursuit en congé parental d'éducation. Son terme est la fin du congé parental.

Par contre, lorsque le contrat comporte une clause de report du terme mais que l'employeur ne veut pas poursuivre le contrat, il doit notifier son intention au salarié avant l'arrivée du terme, en respectant un délai de préavis d'une durée égale à :

- 1 jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à 6 mois ;
- Et 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois (art. Lp. 123-11 et R. 123-3 du CTNC).

LA DURÉE MAXIMALE DU CONTRAT

- La durée maximale du CDD est d'un an, renouvellements inclus (Lp. 123-2 du CTNC).
- Cette durée s'applique en cas de conclusion de CDD successifs.

A titre exceptionnel, cette durée peut être portée à trois ans dans les cas suivants (n°1, n°3, n°4, n°8 supra):

- Remplacement d'un salarié ;
- Exécution d'une tâche occasionnelle, mais sur l'autorisation de l'inspecteur du travail et après l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel de l'entreprise ;
- Embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- Ou dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI dans la fonction publique (dans la limite de trois renouvellements maximum).

LA SUSPENSION DU CONTRAT

La maladie du salarié, ou un accident du travail, le congé de maternité ou d'adoption, **ne repoussent pas l'arrivée du terme**.

Ex. : Si le terme du contrat survient pendant un congé de maladie, le contrat cesse à son terme, il n'est pas reporté à la fin du congé de maladie.

En revanche, si le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit justifier d'un motif réel et sérieux, non lié à la maladie ou à l'accident du salarié, pour refuser la poursuite du contrat.

De même, l'employeur ne pourra pas refuser la prolongation du contrat en raison de l'état de grossesse de la salariée en CDD.

La rupture anticipée du contrat

En principe, le CDD ne peut pas être rompu avant son terme, sauf pendant la période d'essai, en cas de force majeure, ou si le salarié commet une faute grave (art. Lp.123-8 du CTNC).

Ainsi, **l'employeur** qui rompt le contrat de manière anticipée sera redevable au profit du salarié d'une somme au moins égale à la rémunération qu'il aurait perçue si le contrat s'était poursuivi jusqu'au terme prévu, indemnité de fin de contrat comprise.

De la même manière, si l'employé rompt le contrat avant son terme, et après la période d'essai, il peut être condamné par le tribunal du travail au paiement de dommages et intérêts au profit de l'employeur.

LES DROITS DU SALARIÉ

Les droits individuels

Le statut du salarié en CDD est en principe aligné sur celui des salariés en CDI. Il bénéficie :

- Des dispositions légales, conventionnelles, et celles résultant des usages, qui sont applicables aux autres salariés ;
- Des formations à la sécurité nécessaires aux tâches qu'il occupe ;
- De congés payés (ou d'une indemnité compensatrice de congés payés), quelle que soit la durée de son contrat ;
- L'ancienneté acquise en CDD si la relation de travail se poursuit en CDI.

Par ailleurs, la précarité de sa situation lui donne droit à une indemnité de fin de contrat (cf. infra).

Les droits collectifs

- Le salarié en CDD est pris en compte dans l'effectif pour les élections professionnelles (sauf pour les salariés embauchés pour en remplacer un autre, ou par un contrat de formation) ;
- Il est électeur et éligible aux élections professionnelles dès lors qu'il a l'ancienneté requise ;
- Le recours à un salarié en CDD, et sa situation, sont communiqués au comité d'entreprise, au titre de son information obligatoire et périodique de l'emploi dans l'entreprise.

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

- Lorsque la relation de travail ne se poursuit pas par un CDI, un complément de salaire compense la précarité de la relation de travail.
- Cette indemnité de fin de contrat représente 5 % du total des rémunérations brutes perçues par le salarié (art. Lp.123-14 du CTNC).

- Si le contrat a fait l'objet d'un renouvellement, le calcul de l'indemnité prend en compte la rémunération du contrat initial mais également celle des périodes de renouvellement.
- La convention ou l'accord collectif de travail applicable peut déterminer un taux d'indemnité plus élevé.
- L'indemnité est due en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, même pour un motif réel et sérieux.

Cependant, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- lorsque le CDD se poursuit par un CDI ;
- Pour les emplois saisonniers ;
- Pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux CDI (secteurs mentionnés au 7° de l'article Lp. 123-2 du CTNC) ;
- Dans le cadre de mesures destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- Lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés, pendant une durée limitée à un an (5° de l'article Lp. 123-2 du CTNC) ;
- Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour être exécuté pendant ses vacances scolaires ou universitaires, quels que soient les motifs de la conclusion.

De même, l'indemnité n'est pas versée si :

- Le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un CDI, à l'issue de son CDD, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, et assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- Le CDD est rompu à l'initiative du salarié, pendant le contrat initial ou son renouvellement ;

ou si le CDD est rompu à cause d'une faute grave du salarié ou en cas de force majeure, sous réserve de l'appréciation du juge.

LE CONTROLE DU JUGE

Le tribunal du travail, saisi d'une demande du salarié, peut **requalifier** le CDD en CDI en cas de non respect des conditions légales ou d'abus.

Le contrat est susceptible d'être requalifié en cas de :

- Contrat non écrit ou non remis au salarié ;
- Contrat sans motif précis ou dont le motif invoqué est faux ;
- Contrat sans désignation du poste occupé ou de la personne à remplacer ;
- Contrat sans date de fin ;
- Contrats successifs dépassant la durée maximale autorisée ;
- Contrat à terme imprécis sans durée minimale ;
- Recours abusif aux contrats à durée déterminée ;
- Poursuite de la relation de travail au-delà du terme prévu.

Le juge peut également attribuer des dommages et intérêts en cas de **rupture anticipée abusive**. Leur montant sera au moins égal aux rémunérations qui auraient été perçues par le salarié jusqu'au terme du contrat.