



AVANCIA

INGÉNIERIE ENTREPRENEURIALE

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

VOUS SOUHAITEZ AVOIR RECOURS AU CDD ?
MIEUX VAUT CONNAÎTRE VOS MOTIFS
AVANT DE VOUS ENGAGER !

2021



LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Faites vous le bon choix de contrat ? Pourquoi opter pour un CDD ? Dans quelles conditions le CDD est-il adapté ? Combien de temps est-il possible de le renouveler ? Quels seront les coûts d'indemnité ? Voici toutes les clés à connaître avant de vous engager !

SI VOUS N'AVEZ QUE 30 SECONDES !

Il existe 5 motifs pour avoir recours au CDD : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois à caractère saisonnier, CDD d'usage, cas spéciaux.

Un CDD peut être renouvelé mais attention : une clause doit être prévue au contrat de travail du salarié.

Indemnités de fin de contrat : le salarié bénéficie d'une prime de fin de contrat égale à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat.

Délai entre deux contrats (délai de carence) : la carence varie en fonction de la durée du CDD.

Rupture de contrat : le CDD peut être rompu avant le terme mais à certaines conditions.

LE CDD N'EST PAS UNE PERIODE D'ESSAI !

SOMMAIRE

- LES 5 MOTIFS LÉGAUX DE RECOURS AU CDD
- UN CDD PEUT ÊTRE RENOUVELÉ MAIS DANS CERTAINES CONDITIONS
- LES INDEMNITÉS DE FIN DE CONTRAT
- LE DÉLAI ENTRE DEUX CDD = LE DÉLAI DE CARENCE
- PEUT-ON ROMPRE UN CDD AVANT SON TERME ?



● LES 5 MOTIFS LÉGAUX DE RECOURS AU CDD

Motif 1 : Pour remplacer un de vos salariés

- Votre salarié est absent temporairement (ou son contrat est suspendu pour maladie, maternité, congés payés, congé parental,...)
- La durée maximale couvre toute la période d'absence jusqu'au surlendemain du retour du salarié.
- Votre salarié est passé provisoirement en temps partiel (pour congé parental, congé pour reprendre une entreprise...).
- Votre salarié a quitté définitivement votre entreprise : un CDD peut être recruté en attendant la suppression du poste et dans une durée maximale de 24 mois.

La question qui nous est la plus souvent posée :

«Le CDD peut-il être signé en attendant l'arrivée d'un salarié recruté en CDI ?»

« Oui, la durée maximale est alors de 9 mois. »

Motif 2 : Votre entreprise connaît un accroissement temporaire d'activité

Dans ce cas, la durée maximale d'un CDD est de 18 mois.

L'accroissement temporaire d'activité se caractérise lorsque :

- L'activité habituelle de votre entreprise subit une augmentation temporaire.
- Votre entreprise doit faire face à une tâche occasionnelle et temporaire.
- Votre entreprise enregistre une commande à l'exportation à caractère exceptionnel.
- Votre entreprise doit exécuter immédiatement certains travaux urgents (prévention d'accidents, mesure de sauvetage, réparation d'éléments présentant un danger par exemple).

NB : Pour ce 2ème motif, certaines conditions doivent être remplies pour recourir au CDD ! Notamment ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois, nommer avec précisions le motif de surcroît.

Motif 3 : Emplois à caractère saisonnier

Les emplois dits « saisonniers » sont des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe et en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Les principaux secteurs concernés sont les secteurs agricoles, les industries agroalimentaires et le tourisme (activités commerciales en station de ski ou balnéaires).



Motif 4 : Le contrat à durée déterminé dit « d'usage » (CDDU)

Le recours au CDD est possible 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.

C'est le cas des secteurs de l'audiovisuel, production cinématographique, bâtiment pour les chantiers à l'étranger, les centres de loisir, l'hôtellerie et restauration, le spectacle...

Motif 5 : Les CDD dits « spéciaux »

Ils concernent les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les CDD sénior, les contrats de vendanges, les contrats d'insertion (CIU et CAE).

CE QUI S'APPLIQUE À TOUS LES MOTIFS DE CDD

Les interdictions : conclure un CDD dans le but de pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation d'être assuré par un CDI), pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève, pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

SI LE CDD EST CONCLU POUR UN MOTIF NON PRÉVU PAR LA LOI, IL PEUT ÊTRE REQUALIFIÉ EN CDI PAR UN JUGE ET ENTRAÎNER DES SANCTIONS PÉNALES.

● UN CDD PEUT ÊTRE RENOUVELÉ MAIS DANS CERTAINES CONDITIONS

Pour qu'un CDD puisse être renouvelé, **une clause doit être prévue au contrat** de travail du salarié. Cette clause précise le nombre de renouvellements possibles ainsi que la durée maximale du contrat, renouvellement inclus. Le renouvellement du contrat s'établit par avenant.

Un CDD pour accroissement d'activité peut être renouvelé **deux fois**, soit trois périodes, pour un total de **18 mois maximum**.

La convention collective applicable à l'entreprise ou un accord de branche peut fixer un nombre maximal de renouvellements différent du Code du Travail.



● LES INDEMNITÉS DE FIN DE CONTRAT

Le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité) lorsque le CDD arrive à son terme. Elle est égale à **10% de la rémunération brute totale** versée durant le contrat.

Toutefois, dans les cas suivants, l'indemnité peut ne pas être versée : embauche en CDI à l'issue du CDD, refus de CDI par le salarié, CDD d'usage et saisonnier, faute grave, CDD rompu avant son terme par le salarié, contrat conclu avec un jeune pendant les vacances scolaires.

● LE DÉLAI ENTRE DEUX CDD = LE DÉLAI DE CARENCE

Est appelé « délai de carence » la période qui doit s'écouler après un CDD et avant de pouvoir réembaucher un salarié en CDD **et sur un même poste**.

La carence varie en fonction de la durée du CDD et dans les conditions suivantes.

- Pour un contrat inférieur à 14 jours : le délai de carence est égal à la moitié du CDD.
- Pour un contrat supérieur à 14 jours : le délai de carence est égal à 1/3 de la durée du CDD.

NB : Le délai de carence ne s'applique pas lors d'un contrat pour remplacement d'un salarié absent ou un contrat saisonnier, une rupture anticipée du contrat, un refus du renouvellement du contrat par le salarié.

● PEUT-ON ROMPRE UN CDD AVANT SON TERME ?

Le CDD peut être rompu avant terme uniquement dans les cas suivants.

- Accord conjoint : accord entre l'employeur et le salarié (nous vous recommandons alors fortement de rédiger un protocole d'accord).
- A l'initiative du salarié : s'il peut justifier d'une embauche en contrat indéterminé (CDI).
- A l'initiative de l'employeur : faute grave du salarié ou force majeure justifiée (déménagement, catastrophe naturelle...).