

«LE RECOURS AU CDD»

En tant qu'employeur, vous avez la possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Le CDD doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et ne doit pas avoir, quel que soit son motif, pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le recours au CDD est donc très encadré et le non respect du cadre légal vous expose à de lourdes sanctions.

I) Les conditions de recours au CDD

Il n'est possible de recourir au CDD que dans les cas suivants :

- **Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu** (congés payés, congés pour événements familiaux, congé maternité, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, congé sabbatique, absences consécutives à la maladie ou à un accident etc.) ;
- **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise** c'est-à-dire une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise ;
- **Exécution de travaux temporaires par nature** : il peut s'agir d'un emploi à caractère saisonnier (qui concerne des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectif), ou d'un emploi pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi (CDD d'usage).
- **Remplacement du chef d'entreprise ou chef d'une exploitation agricole.**

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

- remplacement de salariés grévistes ;
 - exécution de travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté ministériel ;
 - existence d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents, en cas de recours à un CDD pour un motif d'accroissement temporaire d'activité.
- ✓ **Le motif du recours au CDD s'apprécie à la date de conclusion du contrat.**
En cas de contestation de la réalité du motif d'un CDD, **il revient à l'employeur et non au salarié de prouver la réalité de celui-ci.**
 - ✓ Les règles applicables aux contrats à durée déterminée décrites dans cette étude **s'appliquent également pour l'embauche d'un jeune en job d'été.** Il est à noter cependant que des règles particulières s'appliquent en cas d'embauche de jeunes travailleurs de moins de 18 ans.
 - ✓ **Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit** et comporter un certain nombre de **mentions obligatoires**, notamment la définition précise du motif du recours au CDD, l'identité des parties, la durée du contrat, la période d'essai éventuelle, le poste de travail, la rémunération, le lieu de travail, le statut collectif...
 - ✓ **Un CDD à terme précis peut être renouvelé deux fois.** La durée totale du contrat, renouvellements compris, ne doit pas dépasser la durée maximale légale prévue pour chaque cas de recours, qui est de 18 mois dans la plupart des cas. La durée du renouvellement proprement

dite peut être inférieure, égale ou supérieure à celle de la période initiale. **Tout renouvellement doit faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant l'arrivée du terme dudit contrat.** Un CDD ne peut pas être prolongé par un avenant le lendemain de son terme. La relation contractuelle s'étant poursuivie, le CDD doit être requalifié en CDI.

- ✓ Lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible, sauf exceptions indiquées ci-après, **d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée conclu avec le même salarié ou un salarié différent avant l'expiration d'un délai, qui diffère selon la durée du contrat initial** (renouvellements inclus).

Ainsi, pour un **contrat de travail initial inférieur à 14 jours**, renouvellement inclus, **le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat venu à expiration.**

Pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, le délai de carence entre deux contrats est égal à **un tiers de la durée du contrat venu à expiration.**

La durée du CDD s'apprécie en jours calendaires, mais le délai de carence applicable se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Une succession de contrats de travail à durée déterminée, **sans délai de carence**, n'est licite, pour un même salarié et un même poste, que **si chacun des contrats a été conclu pour l'un des motifs suivants** :

- remplacement d'un salarié absent ou du dirigeant d'entreprise (ou collaborateur non salarié) absent ;
- emploi saisonnier ;
- emploi d'usage.

Il n'est donc pas possible de conclure avec un même salarié un premier CDD pour accroissement temporaire d'activité, puis un CDD pour remplacer un salarié absent (ou inversement) sans respecter un délai de carence.

II) Les sanctions en cas de non respect des règles relatives au CDD

Le conseil de prud'hommes est susceptible de **requalifier, à la demande du salarié, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée** notamment lorsque :

- aucun écrit n'est établi ;
- le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif ;
- la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme ;
- le contrat est conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- non-respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche) ;
- absence de respect des cas de recours et d'interdiction de recours ;
- absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- non respect des règles de renouvellement ;
- absence de respect du délai de carence entre deux CDD...

Le non respect de ces règles vous expose également à des sanctions pénales :

- ***amende de 3 750 euros, portée à 7 500 euros en cas de récidive***
- ***emprisonnement de 6 mois***

Notre conseil :

 **Afin de respecter l'ensemble de ces règles, ainsi que celles relatives à la déclaration préalable à l'embauche qui s'appliquent aux CDD, il convient de vous rapprocher du cabinet avant toute embauche en CDD**