

Les conditions de recours au CDD

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

Par opposition au Contrat à Durée Indéterminée (C.D.I.), le CDD est le contrat d'exception qui doit, pour être valable, 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.

Cependant, une des Ordonnances Macron du 22 septembre 2017, a introduit des possibilités d'assouplissement d'une partie des règles existantes.

Les possibilités de recours au CDD

- Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congrés payés, congrés 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.

=> 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.

Tout renouvellement doit faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant l'arrivée du terme dudit contrat.

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, CDD successifs, 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.

⇒ **En cas de non-respect des règles relatives au CDD, vous vous exposez à des sanctions importantes.**

En effet, le conseil de prud'hommes est susceptible **de requalifier, à la demande du salarié, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée** si l'une des règles précitées n'est pas respectée.

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

Nouveauté Ordonnance Macron : vers un assouplissement des règles

1) Une des Ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 a prévu la possibilité pour les branches professionnelles de négocier afin de mettre en place des règles dérogatoires concernant :

- la durée maximale totale du CDD,
- le nombre maximum de renouvellements possibles,
- le calcul du délai de carence,
- les conditions dans lesquelles le délai de carence n'est pas applicable.

Seule condition néanmoins : la **conclusion d'un accord de branche étendu**.

En tout état de cause, ni la durée totale du contrat ni le nombre de renouvellements ne doivent avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A noter : si aucun accord de branche n'est conclu, ce sont les règles légales prévues par le code du travail qui s'appliquent.

2) D'autre part, il est désormais prévu que la méconnaissance du délai de transmission du CDD dans les 48 heures de l'embauche n'entraîne plus à elle seule la requalification du contrat en CDI mais donne lieu **au versement d'une indemnité d'un mois de salaire maximum**.