La conclusion d'un CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi (art L.1242-2 du Code du Travail) . Un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

DANS QUELS CAS PEUT-ON EMBAUCHER SOUS CDD ?

Remplacement d'un salarié absent

Un salarié embauché sous CDD peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence, sauf s'il s'agit d'une grève.

Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié

Dans l'attente de l'entrée en fonction effective d'un nouveau salarié sous CDI, un salarié sous CDD peut remplacer un salarié embauché par CDI ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci.

Cas particulier : en cas de restructuration, le départ d'un salarié sous CDI peut précéder la suppression de son poste de travail et permettre une embauche sous CDD. Un CDD permet, sous certaines conditions, de pourvoir le poste vacant qui se trouve temporairement maintenu dans l'attente de l'arrêt d'activité ou d'un changement de matériel ou de technique de production.

Accroissement de l'activité de l'entreprise

Le recours est possible en cas de :

- tâche occasionnelle, c'est-à-dire d'une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité habituelle de l'entreprise, mais qui peut être amenée à se reproduire ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Commande exceptionnelle à l'exportation qui implique :

- la mise en œuvre de moyens exceptionnellement importants ;
- que les contrats soient conclu pour au moins 6 mois ;
- la consultation préalable du CE ou à défaut des DP.

Travaux saisonniers

Le recours est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Les branches d'activité où les travaux présentent un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le CDI demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité. Le contrat peut comporter une clause de renouvellement pour les saisons suivantes.

Contrats à durée déterminée «d'usage»

Pour certains emplois, il est d'usage de ne pas embaucher sous CDI. Il faut qu'existe un usage constant. Ces emplois doivent relever d'une activité figurant sur une liste fixée par décret ; il s'agit, par exemple, des emplois d'extra dans l'hôtellerie ou la restauration ou d'un secteur d'activité défini par voie conventionnelle ou d'accord collectif étendu.

Cas particuliers : des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes, peuvent motiver la conclusion de CDD. Des CDD peuvent également être conclu en cas de contrats destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ou en cas de stage prévus dans un cycle d'études et liés aux études ou à l'obtention d'un diplôme ou d'une spécialisation.
Remarque : un CDD ne peut être conclu (sauf dérogation exceptionnelle accordée par la DDTE) pour effectuer les travaux dangereux énumérés par l'arrêté du 8/10/1990, modifié par l'arrêté du 12/5/1998. La liste de ces travaux peut être obtenue auprès de l'inspection du travail.

QUELLE EST LA DUREE DU CONTRAT ?

Un CDD est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, sur le contrat. Il prendra fin soit à la date fixée, soit lorsque surviendra l'événement ou lorsque seront achevés les travaux qui ont justifié sa conclusion (retour du salarié remplacé, fin de la tâche occasionnelle …). En principe la durée maximale de ces contrats est de 18 mois , renouvellement compris .

Attention ! Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous CDD ou sous contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus.
Remarque : Le délai (tiers temps) ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplace, emplois saisonniers, usages, travaux urgents nécessités par mesure de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, contrats conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle.

MENTIONS A FAIRE FIGURER SUR LE CDD

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et pourra être re qualifié en CDI, par le Conseil des prud'hommes.

Il doit indiquer :
- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit d'un remplacement ;
- la date de fin de contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- le poste de travail occupé par le salarié ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Ce contrat doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours qui suivent le jour de l'embauche.

DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

Le CDD peut comporter une période d'essai. A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est limitée à :
- Contrat inférieur ou égal à 6 mois :

  1 jour ouvré par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines);
- Contrat de plus de 6 mois :

  1 mois maximum.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

DROITS INDIVIDUELS DES SALARIES SOUS CDD

Pendant son travail, le salarié sous CDD bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie de surcroît, d'avantages spécifiques justifiés par le caractère précaire de son emploi.

Il exécute son travail dans les mêmes conditions que les autres salariés et bénéficie des mêmes équipements collectifs. Il bénéficie de la même rémunération qui doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai et sans ancienneté, un autre salarié de l'entreprise, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. En cas de maladie ou d'accident, il peut bénéficier des indemnités complémentaires prévues par la convention applicable à l'entreprise, s'il remplit les conditions posées par cette convention. Par ailleurs, il peut, dans certains cas, bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi.

- Au terme de son contrat, dans certains cas, il reçoit une indemnité de fin de contrat, dont le montant ne peut être inférieur à 6% de la rémunération totale brute qu'il a perçue durant l'exécution de son contrat.
- - Il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, dès lors qu'il n'a pu les prendre pendant la durée du contrat.
- - Il doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés lorsqu'il est occupé sur un des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés, dont la liste est établie par le chef d'entreprise.

Pour permettre aux salariés sous CDD de bénéficier d'une formation professionnelle, les conditions d'accès au CIF sont aménagées et les conditions d'ancienneté assouplies. Pour financer cette formation, l'employeur doit verser une cotisation égale à 1% de la rémunération totale brute versée aux salariés sous CDD.

DROITS COLLECTIFS DES SALARIES SOUS CDD

Le salarié sous CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise, que ce soit pour l'exercice du droit syndical ou pour les IRP. Il est électeur et éligible dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il peut être désigné comme représentant syndical. Il dispose des mêmes moyens d'action dans l'exercice de son mandat. Le salarié embauché sous CDD est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent.

CONDITIONS DE RUPTURE D'UN CDD

Le CDD ne peut être rompu avant son échéance qu'en cas :

- d'accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- de force majeure. S'il s'agit d'un évènement exceptionnel, imprévisible et insurmontable, qui met l'employeur ou le salarié dans l'impossibilité de respecter ses obligations ;
- de faute grave de l'employeur ou du salarié ;

En dehors de ces trois situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- l'employeur devra verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- le salarié pourra être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.

REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI

- A défaut d'écrit

- lorsque les mentions obligatoires ont été omises ;
- si la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme.

SANCTIONS PENALES ENVERS L'EMPLOYEUR

L'employeur risque des sanctions pénales dans les cas suivants :

- Contrat conclu pour pourvoir un emploi permanent ;
- Absence de respect des cas de recours et des cas d'interdiction de recours ;
- Absence de respect des règles régissant la durée des contrats ;
- Absence de respect de la période du tiers temps.

Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

CDD : plus de souplesse pour les employeurs

Elargissement du recours aux CDD, harmonisation des procédures de licenciement... Une ordonnance simplifiant le droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est parue au Journal officiel du samedi 26 juin 2004.

Contrat, rémunération et congés

L'ordonnance élargit les motifs de recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux contrats temporaires en cas d'absence du chef d'entreprise notamment. Elle confirme la mensualisation de la rémunération des heures supplémentaires pour les entreprises fonctionnant sur une durée collective supérieure à 35 heures. Elle simplifie les procédures d'obtention des congés à caractère personnel ou familial.

Licenciement

L'ordonnance harmonise les procédures individuelles de licenciement (délais exprimés en jours ouvrables). Elle renforce la protection contre le licenciement des candidats aux élections professionnelles (durée de protection portée à 6 mois).

Au total, une trentaine d'articles du code du travail sont abrogés et une centaine sont modifiés par l'ordonnance.

CFE CGC

Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution Janvier 2005

Les Fiches Techniques

Le Contrat à Durée déterminée

7

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

CFE CGC

Militant et plus