

## LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un **contrat de travail** :

- ayant une **durée limitée dans le temps**, pour lequel une date de fin de contrat est prévue
- conclu pour un évènement particulier, une **tâche précise et temporaire, dans les cas prévus par la loi**.

**Important** : Le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

### Quels sont les cas de recours au contrat à durée déterminée autorisés par la loi ?

Un employeur peut recourir au contrat à durée déterminée dans les cas suivants :

- **le remplacement temporaire d'un membre de l'entreprise** (absence, suspension, changement de personnel...) : salarié, chef d'entreprise, professionnel libéral, etc.
- **l'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise**
- **les contrats saisonniers**
- **le recrutement d'ingénieurs, cadres en vue de la réalisation d'un objet défini**
- **certaines secteurs d'activité**, prévus par la loi, où il est d'usage de recourir au CDD
- **la facilitation de l'embauche de personnes en recherche d'emploi** (contrat unique d'insertion (CUI), le contrat initiative emploi (CIE)...) )
- **lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié**
- **à l'issue d'un contrat d'apprentissage** (lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an)

### **ATTENTION** :

Sous peine d'être requalifié en CDI, le contrat à durée déterminée :

- doit être **écrit**
- préciser le **motif d'embauche : justifier le recours au contrat à durée déterminée** au vu des cas précédemment cités

Il doit être **transmis pour signature ou être signé par le salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables et pleines à compter de l'embauche**.

### Quelle est la durée autorisée d'un contrat à durée déterminée ?

#### ➤ **Durée minimale**

Le CDD doit obligatoirement indiquer une **durée minimale**.

➤ Terme / échéance

Le CDD doit obligatoirement prévoir un terme de fin du contrat, qui peut être :

- soit précis : une **date de fin**
- soit imprécis : la réalisation d'une **condition de fin**

L'échéance ne correspond pas forcément à une date précise : si le motif d'embauche le justifie, le CDD peut ne pas mentionner de date de terme. Elle peut correspondre à une condition de fin (Ex : retour du salarié remplacé ; réalisation de l'objet du CDD).

➤ Durée maximale

La **durée maximale** du CDD dépend du motif du recours :

TYPE DE CDD	AVEC DATE DE FIN	SANS DATE DE FIN (CONDITION)
<b>Emplois saisonniers</b>	<i>6-8 mois</i>	<i>Fin de la saison</i>
- <b>Travaux urgents</b> (mesure de sécurité) - Attente de prise de poste d'un <b>nouvel salarié en CDI</b>	<i>9 mois</i>	<i>Arrivée du salarié recruté</i>
<b>Apprentis</b> recrutés avant le service national	<i>Moins de 12 mois</i>	/
- <b>Remplacement d'un salarié</b> (absence, suspension) - <b>Remplacement du chef d'entreprise</b> , professionnel libéral, chef d'exploitation ag	<i>18 mois</i>	<i>Retour de la personne remplacée</i>
<b>Accroissement temporaire d'activité</b>	<i>18 mois, sauf :</i> - <i>3 mois : embauche après un licenciement économique</i> - <i>9 mois : travaux urgents de sécurité</i> - <i>24 mois commandes exceptionnelles (exportation)</i>	/
- CDD à objet défini : <b>cadre ou ingénieur</b> pour mission précise - CDD <b>senior</b>	<i>18 à 36 mois</i>	/
- <b>Départ définitif d'un salarié</b> avant <b>suppression</b> de son poste de travail - <b>Contrat exécuté à l'étranger</b> - <b>Commande exceptionnelle</b> à l'exportation	<i>24 mois</i>	/
<b>Favorisation embauche</b> (CUI-CIE, -CAE) ou <b>formation professionnelle</b>	<i>variable</i>	/

## Peut-on renouveler un contrat à durée déterminée ?

En principe, le CDD est renouvelable s'il a un terme précis, sauf en matière de CDD à objet défini.

→ Un CDD à terme imprécis ne peut être renouvelé.

Attention, le renouvellement ne doit pas permettre de pourvoir durablement un emploi lié l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le **nombre maximal de renouvellements** du CDD :

- Est en principe, de **2 fois** : un CDD peut être **renouvelé 2 fois**, dans la limite d'une durée maximale autorisée (sa durée totale (renouvellement compris) ne peut dépasser la durée maximale autorisée) (Ex : 18 mois dans le cas général)
- Peut, depuis les ordonnances Macron de 2017, être fixé par **convention/accord de branche étendu**

Le renouvellement est possible si :

- une **clause du contrat** le prévoit
- ou*
- un **avenant au contrat** est proposé au salarié et signé **avant l'échéance du premier contrat**

### ATTENTION :

- Le **non-respect des conditions de renouvellement** peut entraîner la **requalification** du CDD en **CDI**.
- Si le **contrat se poursuit après la date de fin du CDD**, il se transforme automatiquement en **CDI**.

## Les CDD peuvent-ils se succéder sans interruption ?

En principe, lorsqu'un CDD prend fin, il n'est **pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD avec le même salarié immédiatement**.

→ Il existe un **délai de carence**, qui empêche l'employeur d'établir des CDD successifs sur le même poste. Son **non-respect** entraîne la requalification en **CDI**.

Calcul du délai de carence	
Durée totale du CDD (renouvellement inclus)	Durée du délai de carence
Inférieure à 14 jours	Égale à la moitié de la durée du CDD
Au moins 14 jours	Égale au tiers de la durée du CDD

**A SAVOIR** : Il n'y a **pas de délai de carence** si le CDD a été établi dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent ou suspendu
- Emploi saisonnier
- Remplacement d'un chef d'entreprise, d'exploitation agricole ou d'un professionnel libéral
- Accomplissement de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
- Rupture anticipée du précédent CDD ou refus par le salarié du renouvellement

**Quels sont les droits du salarié en contrat à durée déterminée ?**

#### Droits identiques à ceux des autres salariés

Le salarié en contrat à durée déterminée a **majoritairement les mêmes droits que le salarié en CDI** et que les salariés de l'entreprise, concernant :

- Le **temps de travail** (Ex : durée du travail, repos, congés)
- Les **avantages salariaux** (Ex : restauration, épargne salariale)
- Les **équipements collectifs** (Ex : douche, crèche)
- Les **droits collectifs** (Ex : voter ou se présenter aux élections des représentants du personnel)

#### Droits spécifiques

Le salarié en CDD bénéficie des mêmes droits à congés payés que le salarié en CDI, mais s'il ne peut pas prendre tous ses congés avant le terme de son contrat, il bénéficie d'une **indemnité compensatrice de congés payés**.

Son montant, calculé en fonction de la durée effective du contrat, est au moins égal à 10% de la rémunération totale brute perçue par le salarié.

Le salarié en CDD (comme les salariés en emploi aidé) bénéficie d'un **droit à la formation** sous certaines conditions.

Le salarié peut bénéficier d'un **congé individuel de formation (CIF)** ou d'un **congé de bilan de compétences** s'il a effectué :

- 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années
- dont **4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois**

(Pour les moins de 26 ans, les 4 mois sous CDD doivent avoir été effectués au cours des 5 dernières années, pour 12 mois d'activité salariée)

Le salarié en CDD alimente son **compte personnel de formation (CPF)** proportionnellement au temps de travail effectué sur l'année.

**Fin du contrat à durée déterminée**

Le CDD prend fin soit de manière anticipée, soit à son terme et peut donner lieu à des versements d'argent.

Dans tous les cas, l'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle Emploi, reçu pour solde de tout compte).

- **Rupture anticipée du CDD** (avant son terme)

➔ *Cas possibles*

Le CDD peut être rompu **pendant la période d'essai** sans motif particulier.

**En dehors de la période d'essai**, le CDD ne peut être rompu avant le terme que dans les cas suivants :

- **accord entre l'employeur et le salarié**
- demande du salarié qui justifie d'une **embauche en CDI** (*avec préavis, sauf dispense de l'employeur, à raison d'1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD à terme précis ou de la durée effectuée pour un CDD à terme imprécis*)
- **faute grave/lourde** du salarié ou de l'employeur
- **force majeure**
- **inaptitude** constatée par le médecin du travail

Ainsi, il n'est **pas possible de recourir à une procédure de licenciement** comme pour un CDI.

➔ *Versement de dommages-intérêts*

En cas de rupture anticipée **à l'initiative du salarié** en dehors des cas légaux ouvre droit à l'employeur au versement de **dommages-intérêts** correspondant au préjudice subi.

En cas de rupture anticipée **à l'initiative de l'employeur** :

- Sauf en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude, le salarié a droit à des **dommages-intérêts** d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat
- En raison d'une force majeure, le salarié a droit à une **indemnité compensatrice** dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat

- **Échéance du terme du CDD**

➔ *Date d'échéance*

Le CDD **s'achève automatiquement à l'échéance du terme prévu au contrat.**

A NOTER : Si le contrat est suspendu (maladie, maternité, etc), la date du terme du CDD n'est pas repoussée, sauf exception.

➔ *Versement d'une indemnité*

En l'absence de proposition de requalification en CDI par l'employeur, le salarié a droit à une **indemnité de fin de contrat**, dite "prime de précarité".

L'indemnité de fin de contrat :

- est égale au **minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat** sauf exception
- peut être limitée par **convention ou accord collectif à 6%** (mais moyennant d'autres contreparties, notamment en matière de formation professionnelle)

L'indemnité est versée **à l'issue du contrat** (ou du dernier contrat en cas de renouvellement) en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paie correspondant.

**ATTENTION** : Dans certains cas, **l'indemnité de fin de contrat n'est pas due** :

- embauche en CDI à l'issue du CDD (y compris lorsque le CDD a été renouvelé),
- refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec rémunération au moins équivalente,
- faute grave
- force majeure
- CDD d'usage ; contrat aidé ; contrat saisonnier ; contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires ; contrat pour lequel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié

- **Transformation du CDD en CDI**

Si le salarié est **maintenu à son poste à l'issue du CDD**, son contrat devient un CDI sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire.

### La requalification du CDD en CDI par le juge

→ *Cas concernés*

Un CDD peut être requalifié en CDI par un juge en cas de :

- recours au CDD pour un poste lié à l'activité normale et permanente de l'activité
- absence de contrat écrit ; contrat ne contenant pas la justification du recours au CDD ; contrat ne contenant pas les éléments nécessaires
- absence de terme ou de durée minimale
- prolongation du contrat de travail à l'issue de son terme, sans nouveau contrat ; recours successifs au CDD au-delà des autorisations
- non-respect du délai de carence entre les contrats de travail
- remplacement d'une personne suspendue suite à un conflit collectif de travail
- recours au CDD pour travaux particulièrement dangereux

→ *Saisine du CPH*

Vous pouvez directement saisir le **bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes**, en personne ou par correspondance au :

*Greffe du Conseil des Prud'hommes  
14 rue Lallouette  
97300 CAYENNE*

Il existe un **formulaire de saisine** que vous trouvez au CPH, facilitant les démarches.

Attention, cette demande doit être portée dans un **délai de 1 an après la date de fin du CDD** depuis le 23 septembre 2017 (contre 2 ans avant).

→ *Effets*

Lorsque le juge décide que le CDD est requalifié en CDI, la requalification a un **effet rétroactif**, c'est-à-dire qu'on fait comme si le CDD n'avait jamais existé.

Le salarié bénéficie du CDI dès sa date d'embauche, donc de l'**ancienneté**.

\*

L'employeur doit également verser au salarié une **indemnité de requalification**. Cette indemnité est **supérieure ou égale à 1 mois de salaire** (par rapport au dernier salaire perçu pendant le CDD ou à la moyenne des salaires perçus mensuellement dans le cadre du CDD, avant la demande de requalification).

**ATTENTION** : L'indemnité est seulement perçue en cas de **CDD irrégulier**. Si un CDD régulier a été transformé en CDI car les relations de travail entre l'employeur et le salarié ont continué après la fin du terme, alors il y aura une requalification automatique mais sans indemnité.

\*

Le salarié dont le CDD a été requalifié en CDI **peut réintégrer l'entreprise** s'il le souhaite.

Si ce n'est pas le cas, il peut bénéficier d'une **indemnité de licenciement**.