



Le contrat à durée déterminée (CDD)

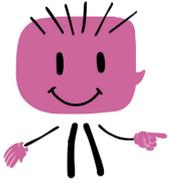
Le CDD (Contrat à Durée Déterminée) est un contrat signé pour une **période limitée**. Pour être valide, il doit respecter certaines règles.

Voici les **deux règles principales** à respecter pour conclure un CDD :

- Le contrat doit être signé pour **une mission temporaire**, et **ne peut pas servir à pourvoir un poste lié à l'activité habituelle et permanente de l'entreprise**.
- Le contrat doit **répondre à l'une des situations précises et limitées autorisées par la loi** :
 1. **Remplacement d'un salarié ou du dirigeant d'entreprise absent** : Il est nécessaire d'indiquer le nom et la qualification professionnelle du salarié remplacé. La mention seule du nom du salarié ne suffit pas.
 2. **Accroissement temporaire d'activité** : Lorsque l'entreprise connaît une hausse temporaire de son activité.
 3. **Travaux temporaires par nature** : Cela inclut les emplois saisonniers ou certains secteurs où l'usage du CDD est courant (par exemple, pour les vendanges). Il ne suffit pas que l'activité appartienne à une catégorie autorisant un CDD d'usage ; le contrat écrit doit préciser qu'il s'agit bien d'un CDD d'usage et mentionner le motif de cette situation.
 4. **Remplacement de certains responsables ou membres d'une exploitation** : Par exemple, remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint.

Attention : certains recours au CDD sont formellement interdits :

- **Remplacement de salariés grévistes** : Il est interdit de conclure un CDD pour remplacer un salarié en grève.
- **Travaux dangereux** : L'exécution de certains travaux dangereux, listés par un arrêté ministériel, ne peut pas faire l'objet d'un CDD. Vous pouvez consulter la liste des travaux concernés [ici](#).
- **Licenciement économique récent** : Si un salarié a été licencié pour motif économique dans les six mois précédents, il est interdit de recourir à un CDD pour un accroissement temporaire d'activité dans la même entreprise.



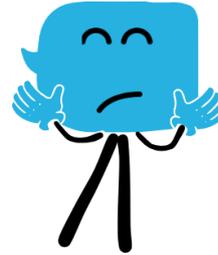
LA FORME DU CDD

Le contrat de travail à durée déterminée doit être **écrit**, à défaut il est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

Il doit comporter des clauses spécifiques obligatoires, que vous pouvez retrouver dans la fiche "Les mentions du contrat de travail".

SANCTION :

La CPRIA vous informe, qu'en l'absence de **définition précise de l'objet du contrat**, comme l'absence d'écrit, cela entraîne une **requalification automatique du contrat en CDI**, ainsi qu'une **amende** voir un **emprisonnement** en cas de récidive.



TRANSMISSION DU CONTRAT ÉCRIT AU SALARIÉ

L'employeur doit remettre le contrat écrit au salarié dans un **délai de 2 jours ouvrables** suivant le **début de son emploi**, c'est-à-dire à partir de la date de prise de fonction effective.

(Pour toutes les formalités liées à l'embauche, veuillez consulter la fiche "Préparer l'arrivée d'un nouveau salarié").

Le contrat de travail à durée déterminée **peut comporter une période d'essai** (mais ce n'est pas une obligation). La période d'essai est soumise à un certain nombre de règles que vous retrouverez sur une fiche dédiée à celle-ci, mise à disposition par la CPRIA.

Si l'employeur ne remet pas le contrat de travail dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche, **le salarié peut demander une indemnité qui peut aller jusqu'à un mois de salaire.**

LE STATUT DU SALARIÉ EN CDD

Les salariés en CDD bénéficient des **mêmes droits** et sont soumis aux **mêmes obligations** que les salariés en CDI.

- **Rémunération** : La rémunération d'un salarié en CDD ne peut pas être inférieure à celle d'un salarié en CDI ayant les mêmes qualifications et occupant les mêmes fonctions.
- **Charges sociales** : Les salariés en CDD sont soumis aux mêmes charges sociales que ceux en CDI.
- **Congés payés** : Si le salarié n'a pas pu prendre ses congés payés pendant la durée de son CDD, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés à la fin de son contrat.

LA DURÉE DU CDD

Le CDD doit toujours être conclu pour une durée déterminée, avec un terme précis fixé dès sa signature. Toutefois, dans certains cas spécifiques, il est possible de conclure un CDD sans terme précis, mais avec une durée minimale obligatoire.

Les contrats devant **obligatoirement prévoir un terme précis** sont les suivants :

- **Accroissement temporaire d'activité**
- **Départ définitif d'un salarié, avant la suppression de son poste dans les 24 mois**
- **Poste après un contrat d'apprentissage, dans l'attente du départ pour le service national.**

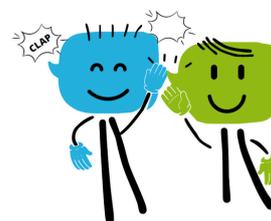
Le contrat à durée déterminée (CDD) **peut comporter un terme imprécis uniquement dans les cas suivants :**

- **Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ou passé à temps partiel, même si la durée de l'absence est connue d'avance.**
- **Attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI.**
- **Remplacement du dirigeant d'entreprise absent ou de certains de ses collaborateurs non salariés.**
- **Emplois saisonniers ou dans des secteurs où l'usage est de ne pas recourir au CDI.**
- **Remplacement dans un emploi spécifique, où il est habituel de recourir à un CDD plutôt qu'à un CDI.**

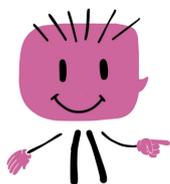
Dans le cas d'un terme imprécis, il est **impératif de définir une durée minimale d'emploi, qui peut être librement fixée par les parties.** En revanche, il n'y a **pas de durée maximale, la fin du contrat étant déterminée par la réalisation de l'objet du contrat ou la fin de l'absence du salarié remplacé.**

CAS PARTICULIER DES CONTRATS SAISONNIERS

La conclusion d'un CDD saisonnier est soumise à une durée maximum de 8 mois par an, sous peine de requalification du CDD en CDI.



LA RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD



La rupture anticipée d'un CDD peut intervenir dans les situations suivantes :

- Avant le terme initialement prévu dans un contrat à terme précis.
- Avant la fin de la période minimale ou la réalisation de l'objet dans un contrat à terme imprécis.
- Si le contrat est rompu avant même qu'il ait commencé à être exécuté (c'est-à-dire sans que le salarié ait commencé à travailler).

La loi autorise la rupture anticipée d'un CDD avant son terme uniquement dans les situations suivantes :

1. **Accord des parties** : Les deux parties (employeur et salarié) s'accordent pour mettre fin au contrat avant l'échéance.
2. **Faute grave** : Si le salarié commet une faute suffisamment grave pour rendre impossible son maintien à son poste. La faute peut être non intentionnelle, comme par exemple une négligence.
3. **Force majeure** : En cas d'événement imprévisible, insurmontable et échappant au contrôle des parties, comme le décès du salarié ou une catastrophe naturelle.
4. **Inaptitude médicale** : Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail.
5. **Embauche en CDI** : Si le salarié obtient un autre emploi en CDI, il peut rompre son CDD de façon anticipée.

En dehors de ces cas, la rupture anticipée est également autorisée dans les situations suivantes :

- Pendant la **période d'essai**.
- Pour **certains contrats liés à la politique de l'emploi** (ex : contrats aidés).
- En cas de **résolution judiciaire du contrat à la demande du salarié** (par exemple, lorsque le salarié demande au tribunal de mettre fin au contrat en raison de conditions de travail illégales).

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

À la fin de son contrat à durée déterminée, le **salarié a droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de son CDD**. Cette indemnité est égale à **10% de la rémunération totale brute du salarié**, sauf si le contrat se poursuit par un CDI. Cependant, cette indemnité ne s'applique pas aux jeunes en CDD qui travaillent pendant leurs vacances scolaires ou universitaires.



SUCCESSION DE CDD

Lorsqu'un CDD prend fin, il est interdit, sauf exceptions, de conclure un nouveau CDD pour le même poste, avec le même salarié ou un salarié différent, avant l'expiration d'un délai de carence.

Le délai de carence peut être prévu par un accord de branche, ou, à défaut :

- **Au tiers de la durée du CDD, si le contrat avait duré 14 jours ou plus.**
- **À la moitié de la durée du CDD, si le contrat avait duré moins de 14 jours.**

En cas de non-respect de ce délai de carence, l'employeur s'expose à des sanctions pénales.

Exceptions au délai de carence entre deux CDD :

Le délai de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

1. **Nouvelle absence du salarié remplacé** (le salarié remplacé revient ou est de nouveau absent).
2. **Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.**
3. **Emplois saisonniers** (dans les secteurs concernés par les emplois saisonniers).
4. **Contrats d'usage** dans les secteurs où il est habituel d'avoir recours aux CDD (par exemple dans l'hôtellerie, la restauration).
5. **Remplacement du dirigeant d'entreprise ou de ses collaborateurs non salariés.**
6. **Contrats dans le cadre de l'article L. 1242-3 du Code du travail**, par exemple pour des compléments de formation ou des CDD liés à la politique de l'emploi.
7. **Rupture anticipée du contrat du fait du salarié** (par exemple, démission).
8. **Refus par le salarié du renouvellement de son contrat.**

Un employeur peut conclure avec le même salarié des CDD successifs sans interruption dans les cas suivants :

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