

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le statut du salarié sous CDD doit être le même que celui d'un salarié sous CDI (même rémunération pour un poste équivalent par exemple)

Le législateur a spécifiquement encadré le CDD en interdisant ou en autorisant son recours sous certaines conditions.

Le recours aux CDD est autorisé pour :

- le remplacement d'un salarié absent (toutes causes d'absences ou de suspension du contrat) ;
- les emplois à caractère saisonnier ;
- l'accroissement temporaire d'activité ;
- il est également possible d'y recourir lorsqu'il s'agit des différentes politiques d'emploi, contrats de réinsertion, etc.

Le recours aux CDD est interdit pour :

- remplacer un salarié gréviste ;
- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux sauf en cas de dérogation accordée par le directeur départemental du travail ;
- dans les 6 mois qui suivent un licenciement économique à une exception près (contrat de 3 mois maximum ou commande exceptionnelle à l'exportation)



Il doit être remis au salarié dans les deux jours qui suivent la date d'embauche. Il doit être établi en deux exemplaires originaux, un pour chacune des parties.

Lorsqu'il s'agit d'un **CDD à terme imprécis il doit mentionner une durée minimale**, qui correspond à la durée soit à la durée de l'absence ou de suspension du contrat connue (arrêt maladie, maternité, etc.) soit à l'occasion d'un contrat saisonnier.

A l'échéance du terme fixé au contrat, si le salarié travaille toujours dans l'entreprise pour le même poste, son contrat devient un CDI.



Le contrat de travail doit obligatoirement être écrit, à défaut il est requalifié en CDI et comporter (voir modèle de CDD, rubrique outils) :

- l'objet (remplacement, saison, accroissement, etc.),
- le nom du salarié,
- la date et l'heure d'embauche,
- éventuellement une possibilité de renouvellement,
- l'intitulé du poste et la qualification conventionnelle qui y est attachée,
- la référence à la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai et les conditions éventuelles de son renouvellement,
- le lieu de travail,
- le nom et l'adresse de la caisse complémentaire de retraite et celles de l'organisme de prévoyance,
- le montant et l'indice de la rémunération ainsi que ses différentes composantes, y compris, s'il en existe,
- les primes et accessoires de salaire.

Une fiche de poste est obligatoirement annexée au contrat de travail.

Toute modification du contrat de travail ou de ses conditions d'exécution font l'objet d'un **avenant écrit** au dit contrat.

A la fin d'un CDD, un délai de carence doit être respecté avant de recourir à nouveau à un autre CDD. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 dispose que ce délai n'est plus calculé en jours calendaires mais en jours d'ouverture de l'entreprise. De plus, si la durée du CDD est moins de 15 jours, alors ce délai est de la moitié, soit 7 jours ; si elle est de plus de 15 jours, alors ce délai reste fixé à un tiers de la durée du contrat.

Mais ce délai n'est pas à respecter pour les travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, pour les emplois saisonniers ou ceux pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir aux CDI, ou pour remplacer un salarié arrivé sur le poste mais qui ne peut plus travailler.

La fin du contrat

Durant la période d'essai, le CDD peut être rompu de façon unilatérale par une des parties.

Le CDD prend automatiquement fin par l'arrivée du terme sans qu'aucune formalité ne soit remplie (pas de règles de licenciement à respecter).

Exceptionnellement il peut faire l'objet d'une rupture anticipée pour :

- résiliation par accord des deux parties. L'écrit est alors nécessaire,
- Les cas de force majeure : Les difficultés économiques n'entrent pas dans ce cadre,
- cas de faute grave du salarié rendant « impossible toute continuation de l'exécution du contrat » ce cas impose la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire,
- depuis la loi de modernisation sociale, le salarié justifiant d'une embauche sous CDI peut rompre de façon anticipée son CDD. Il devra, sauf accord des parties, exécuter un préavis à raison d'un jour par semaine par rapport à la durée de son contrat avec un maximum de 2 semaines.

En dehors des cas cités ci-dessus, la rupture anticipée du CDD ouvre droit à des dommages et intérêts :

- si elle est le fait du salarié : l'employeur a droit à des dommages et intérêts compensant le préjudice subi,
- si elle est du fait de l'OTSI : dommages et intérêts = rémunération jusqu'au terme + indemnité de précarité + dommages pour préjudice spécifique.

Le salarié sous CDD a droit à une indemnité de précarité de 10% du salaire brut, congés payés compris ; il a droit à une indemnité de congés payés (10% de la rémunération brute totale) au titre de ceux qu'il n'a pu prendre.

Le salarié dont le CDD est rompu pour cas de force majeure en raison d'un sinistre a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal aux rémunérations dues jusqu'au terme du contrat.