

Le contrat de travail à durée déterminée

Info n° 2015 - 642/2-26 du 13/11/2015

Pour toute question :

Service Social

Lydie REINBOLD

Julie MARANDEAU

Romain GIRAUD

04 72 44 15 10

social@btprhone.fr

www.btp-rhone.ffbatiment.fr

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen (19 août 2015), les contrats à durée déterminée et les contrats de mission conclus avec les intérimaires peuvent être renouvelés deux fois par l'employeur au lieu d'une seule.

Cet assouplissement est également applicable aux contrats en cours à cette date.

La durée maximale autorisée par les CDD n'a pas été modifiée par la loi, et s'apprécie maintenant en tenant compte des deux renouvellements éventuellement intervenus.

Nous vous rappelons ci-après la réglementation rigoureuse applicable en matière de CDD

CAS DE RECOURS

« Un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » (article L.1242-1 du Code du travail).

Le recours au CDD doit présenter un caractère exceptionnel.

Cas de recours autorisés (Articles L.1242-2 et L.1242-3 du Code du travail)

Liste des principaux cas	Situations visées
Remplacement d'un salarié absent, dont le contrat est suspendu, ou du chef d'entreprise	Toute cause d'absence temporaire sur le poste de travail, à l'exception de la grève
Remplacement d'un salarié provisoirement passé à temps partiel	Tout passage provisoire à temps partiel, par exemple lorsque le salarié bénéficie d'un congé parental d'éducation
Remplacement d'un salarié sous CDI ayant définitivement quitté son poste de travail qui va être supprimé	Hypothèse précise du remplacement du salarié en CDI : <ul style="list-style-type: none"> - Ayant définitivement quitté son poste de travail, - Ne pouvant être remplacé par un salarié sous CDI en raison d'arrêts d'activité ou de changement de techniques de production ou de matériels, - Et devant, dans un délai maximum de 24 mois, aboutir à la suppression du poste

Liste des principaux cas	Situations visées
Remplacement dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI	Remplacement d'un salarié ayant quitté l'entreprise ou étant définitivement muté sur un autre poste, dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI appelé à le remplacer ou, en cas de création de poste, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié en CDI non immédiatement disponible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	Augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise
Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable	Tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité normale et principale de l'entreprise, mais qui peut se reproduire
Emploi à caractère saisonnier	Le caractère saisonnier d'un emploi concerne les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction des saisons et des modes de vie collectifs. Ces tâches sont effectuées pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations
Contrat conclu dans le cadre de la politique générale de l'emploi	Il s'agit de contrats destinés à favoriser l'embauche de certaines personnes ou à assurer un complément de formation professionnelle
CDD Sénior	Il s'agit de CDD pour les personnes âgées de plus de 57 ans inscrites depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'un Contrat de Sécurisation Professionnel. Ce contrat est possible dans tous les secteurs, à l'exception du secteur agricole. Il peut être conclu pour une durée de 18 mois, renouvelable une fois, sans jamais dépassée 36 mois.
CDD à objet défini	Il s'agit de contrats dans le cadre de la réalisation, par des ingénieurs et cadres, d'un projet dont la durée n'est pas connue. Un accord d'entreprise ou de branche est nécessaire pour sa mise en œuvre. Sa durée est comprise entre 18 et 36 mois, sans renouvellement possible. Il prend fin à la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu. Pour l'heure, il n'existe pas d'accord de branche à ce sujet.

Liste des principaux cas	Situations visées
Commandes exceptionnelles à l'exportation	Marché auquel il n'est pas possible de faire face en utilisant le potentiel humain habituel de l'entreprise
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	Réalisation de 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 présentant un danger pour les personnes.

Cas de recours interdits (Articles L.1242-5 et L.1242-6 du Code du travail)

Liste des cas	Dérogations possibles
Emplois correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise	Aucune
Remplacement de salariés grévistes	Aucune
Travaux particulièrement dangereux, figurant sur une liste établie par arrêté ministériel	Dérogations possibles sur autorisation de la DIRECCTE
CDD conclu au titre de l'accroissement temporaire d'activité sur un poste où est intervenu un licenciement économique dans les 6 derniers mois	Deux dérogations possibles : <ul style="list-style-type: none"> - Si le CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité est d'une durée égale ou inférieure à 3 mois et non susceptible de renouvellement, - Si le CDD est conclu pour l'exécution d'une commande exceptionnelle à l'exportation

DUREE DU CDD

Le CDD doit indiquer un terme précis dès la conclusion. Toutefois, il existe des exceptions.

♦ Les contrats de date à date :

Ils sont conclus par exemple :

- ▶ En cas d'accroissement temporaire d'activité (comprend également les commandes exceptionnelles à l'exportation et l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité)
- ▶ En cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail devant intervenir dans les 24 mois
- ▶ En cas de remplacement de salarié absent
- ▶ En cas de contrat saisonnier ou d'usage

La durée totale du CDD ne peut, sauf exceptions, excéder 18 mois renouvellements compris (article L.1242-8 du Code du travail).

Le CDD peut être renouvelé deux fois.

Le motif du renouvellement s'apprécie à la date du renouvellement et non au moment de la conclusion du contrat initial.

Les exceptions à la durée de 18 mois:

Durée réduite à 9 mois	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI - Contrat conclu pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
Durée portée à 24 mois	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat est exécuté à l'étranger - Contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail - Survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont la durée minimum est de 6 mois
Durée portée à 36 mois	<ul style="list-style-type: none"> - CDD sénior et à objet défini

♦ **Les contrats sans terme précis :**

Un contrat à durée déterminé peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- Le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI (sans dépasser 9 mois)
- Pour les emplois à caractère saisonnier (8 mois maximum) et contrats d'usage
- Le remplacement d'un chef d'entreprise

Le CDD doit toutefois être conclu pour une durée minimale, sous peine d'être requalifié en CDI.

La durée minimale de ce contrat peut être une date ou bien la survenance d'un événement. Ainsi, en cas de remplacement de la personne, la durée minimale peut être la fin de l'absence.

Aménagements de la durée de certains contrats

Il est possible d'aménager la durée de certains contrats, notamment les contrats conclus pour remplacer un salarié absent.

En effet, pour permettre un meilleur ajustement pratique du début et de la fin du contrat, il est admis que le contrat de travail prenne effet avant l'absence du salarié à remplacer.

L'employeur est libre d'apprécier la durée de chevauchement des contrats nécessaire la transmission des instructions et à la mise au courant du remplaçant.

De même, le terme du contrat peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

CONCLUSION DU CONTRAT

Le CDD, qui comporte la définition précise de son motif, est établi par écrit.

A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit être signé au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. En l'absence de signature du salarié ou de transmission du contrat dans les deux jours, le contrat est réputé conclu à durée indéterminée. Il est vivement recommandé de ne pas faire travailler un salarié tant que celui-ci n'a pas signé son contrat de travail.

Conformément aux dispositions applicables, le CDD doit notamment comporter:

- L'identité des parties ;
- Le motif du recours ;
- La durée du contrat ;
- 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, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Le lieu du travail;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

En l'absence de motif du recours au CDD ou du nom et de la qualification de la personne remplacée, le contrat est réputé être conclu à durée indéterminée.

PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est différente en fonction de la durée initiale du contrat :

- Pour les CDD d'une durée de 6 mois au plus : 1 jour par semaine prévue au contrat dans la limite de 2 semaines,
- Pour les CDD dont la durée initiale est de plus de 6 mois : - 1 mois pour les ETAM et les cadres
- 3 semaines pour les ouvriers

Durant la période d'essai, chacune des deux parties peut, à tout moment, mettre fin au contrat. La rupture n'a pas à être motivée et aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Un délai de prévenance doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai :

Durée de présence du salarié :	Délai de prévenance :
< 8 jours	24 heures
≥ 8 jours	48 heures

FORMATION A LA SECURITE

Les salariés sous CDD doivent bénéficier, comme les autres salariés de l'entreprise, d'une formation pratique à la sécurité.

Les salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise où ils sont employés.

La liste des emplois présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité est élaborée par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel).

Deux catégories de postes sont visées :

- Les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur, vibrations, bruit, produits chimiques, ...).
- Les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (cariste par exemple).

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, la faute inexcusable est présumée établie.

SUCCESSION DE CDD

A l'expiration d'un CDD, un délai de carence doit être respecté avant de recourir à un CDD ou à un contrat de travail temporaire.

Ce délai de carence est égal :

- au tiers de la durée du CDD accompli, si la durée du contrat, renouvellement compris, est de 14 jours ou plus
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration, si la durée du contrat, renouvellement compris, est inférieure à 14 jours

A défaut de respect du délai de carence, le contrat est susceptible de requalification en CDI.

Il existe toutefois des hypothèses, où le délai de carence n'a pas à être respecté :

- Quand le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé
- Quand le CDD est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
- En cas de contrat saisonnier et d'usage
- Quand le contrat est conclu pour assurer le remplacement d'un chef d'entreprise
- Quand le contrat est conclu en vue d'une politique générale de l'emploi
- Quand le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat
- Quand le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir

CESSATION DU CDD

Il existe différents cas de rupture du contrat qui sont :

♦ *L'arrivée du terme :*

Si le CDD est à terme précis, celui-ci prend fin à la date prévue entre les parties.

En revanche, s'il est à date imprécise, celui-ci cesse à la date de réalisation de l'objet du contrat.

♦ *Les cas de ruptures anticipées du contrat :*

- La rupture à l'initiative du salarié lorsque le salarié justifie d'une embauche en CDI dans une autre entreprise :
Le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, sur la base de la durée totale du contrat, dans la limite de 2 semaines.
- La rupture d'un commun accord :
Cette rupture anticipée résulte d'une volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat. Elle ne peut donc pas résulter de la signature d'un reçu pour solde de tout compte ou de l'acceptation d'un certificat de travail. **Un accord formalisé est nécessaire.**
- La rupture pour faute grave du salarié ou de l'employeur :
La faute grave est celle « *qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* ». La faute grave peut être invoquée par l'employeur ou le salarié. Dans ce cas, la procédure disciplinaire doit être respectée (convocation, entretien, notification de la rupture de faute grave).
A défaut, la rupture est abusive et le salarié aurait droit au versement d'une indemnité correspondant à ce qu'il aurait pu percevoir jusqu'à la fin du CDD.

Ce type de rupture n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité de fin de contrat.

- La rupture pour force majeure :
La force majeure correspond à la survenance d'un événement extérieur et irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat. En pratique la force majeure est très rare.
- La rupture pour inaptitude physique du salarié :
L'employeur peut rompre un CDD pour inaptitude constatée par le médecin du travail et ce quelle que soit l'origine de cette inaptitude.

A l'issue de la déclaration d'inaptitude, l'employeur est dans l'obligation de chercher un reclassement pour le salarié inapte.

- En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, le montant de l'indemnité de rupture sera au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement.
- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le montant de l'indemnité de licenciement sera doublé.

Enfin, dans tous les cas, l'indemnité de fin de contrat devra être versée et correspondra à 10% des rémunérations perçues par le salarié inapte.

La rupture anticipée du CDD qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages intérêts au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Une indemnité de fin de contrat est due au salarié en fin de CDD. Elle est égale à 10% de la rémunération totale brute perçue par le salarié.

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut limiter cette indemnité à 6% dès lors que des contreparties sont offertes au salarié. Il n'existe pas d'accord de branche en la matière.

En revanche, cette indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- Lorsque le CDD est rompu au cours de la période d'essai
- Lorsque le contrat est un contrat d'usage ou saisonnier
- Lorsque le contrat est conclu dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour permettre à son titulaire de bénéficier d'un complément de formation professionnelle
- Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires (jobs d'été)
- Lorsque le salarié refuse la proposition d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente chez le même employeur
- Lorsque la relation contractuelle se poursuit entre les parties sous la forme d'un CDI
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure

Le salarié bénéficie de la portabilité de la prévoyance et de la complémentaire santé lorsque la rupture ouvre droit à allocation chômage et que le contrat a duré au moins 1 mois.