

1 : CONCLURE UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE ?

PRINCIPE

Le contrat de base est le contrat à durée indéterminée, il existe un contrat qui déroge à ce contrat de base, il s'agit du contrat à durée déterminée.

Le recours au CDD est très réglementé, c'est pourquoi il existe des cas précis que vous trouverez ci-dessous.

La nature du recours et le motif devront être mentionnés obligatoirement dans le contrat.

Pour information, le CDD peut être renouvelé une seule fois en ne dépassant pas une durée totale de 18 mois renouvellement compris.

Le cas échéant, il faudra opter pour le CDI.

CAS DE RECOURS

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire prévue parmi les cas suivants :

Remplacements autorisés

Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié :

- absent temporairement (pour maladie, congés),
- passé provisoirement à temps partiel,
- dont le contrat est suspendu,
- quittant définitivement l'entreprise, avant que son poste ne soit supprimé,
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI.

Un CDD peut également être conclu en cas de remplacement :

- d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral,
- d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'ils participent effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Situations particulières

Certaines situations permettent à l'employeur d'avoir également recours au CDD :

- en cas d'emplois saisonniers et d'emplois où l'usage exclut le recours au contrat à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois (secteurs définis par décret, convention ou accord collectif étendu),
- en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

CARENCE

Contrats successifs sur le même poste

Sauf exceptions, lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste de travail avant l'expiration d'un certain délai, appelé **délai de carence**.

Calcul du délai de carence

La période de carence est égale :

- soit au tiers de la durée du CDD (si la durée du contrat, renouvellement inclus, est d'au moins 14 jours),
- soit à la moitié de la durée du CDD (en cas de durée inférieure à 14 jours, renouvellement inclus).

La durée du CDD s'apprécie en jours calendaires, mais le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Exemple : à l'issue d'un CDD de 2 mois, une entreprise doit respecter un délai de carence de 20 jours (soit un tiers de 60 jours calendaires) à compter du 1er mai. Si 3 jours fériés prévus durant cette période entraînent la fermeture de l'entreprise, le délai de carence prendra fin le 23 mai. Si l'entreprise est ouverte au cours de ces 3 jours fériés, le délai de carence prendra fin le 20 mai.

Non respect du délai de carence

Le non respect du délai de carence entraîne la requalification du CDD en CDI.

L'employeur s'expose en outre à être condamné à verser au salarié une indemnité au moins égale à un mois de salaire.

Situations dans lesquels le délai de carence de s'applique pas

Le délai de carence ne s'applique pas lorsque le CDD a été conclu dans les cas suivants :

- nouvelle absence d'un salarié dont l'absence temporaire (ou la suspension de contrat) précédente avait déjà permis une embauche en CDD,
- réalisation de travaux urgents de sécurité,
- emplois saisonniers et emplois où l'usage exclut le recours au CDI,
- remplacement d'un chef d'entreprise, d'une personne exerçant une activité libérale ou d'un chef d'exploitation agricole,
- contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié,
- rupture anticipée du précédent CDD à la demande du salarié,
- le salarié refuse le renouvellement de son contrat (délai non pris en compte pour la durée du contrat non renouvelé).

Les cas de succession de CDD en tableau

Motif du contrat initial	Succession sur le même poste avec le même salarié	Succession sur le même poste avec un salarié différent	Succession sur un autre poste avec le même salarié
Remplacement pour tout motif d'absence (maladie, congés payés, maternité, congés spéciaux)	Oui si nouvelle absence du salarié remplacé	Oui si nouvelle absence du salarié remplacé	Oui si nouvelle absence à un autre poste
Remplacement d'un salarié recruté sous CDI dont l'entrée en fonction est différée	Non	Non sauf en cas de rupture anticipée par le salarié en CDD	Oui après un délai d'attente**
Accroissement temporaire d'activité	Oui après respect d'un délai de carence*	Non sauf en cas de rupture anticipée par le salarié en CDD	Oui après un délai d'attente

* **Délai de carence**: il s'apprécie en fonction de la durée du CDD en cas de succession de contrats sur un même poste:

Contrat supérieur à 14 jours: Respect d'un délai de 1/3 de la durée du contrat initial

Contrat inférieur à 14 jours: Respect d'un délai de la moitié de la durée du contrat initial

ATTENTION: la durée du contrat s'apprécie en jours calendaires (jours de la semaine) alors que le délai de carence se décompte en jours ouvrés (jours habituellement travaillés dans l'entreprise: semaine hors samedi, dimanche et fériés)

**** Délai d'attente:** délai à respecter en cas de succession de CDD avec le même salarié mais sur des postes différents. Si ce délai n'est pas encadré par la loi, il serait prudent de respecter un délai suffisant afin de ne pas courir le risque d'une requalification par le juge.
Préconisation: inférieur au délai de carence mais adapté en fonction de la durée du contrat