

Dernière mise à jour le 02 septembre 2024

Rédaction du contrat de travail à durée déterminée : points de vigilance

Le recours au CDD n'est possible que pour des cas limitativement énumérés par le code du travail. De plus, il est soumis à des règles de forme et à une rédaction rigoureuse à ne pas négliger sous peine de voir le contrat de travail requalifié en CDI.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Contrat d'exception, le contrat à durée déterminée (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. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Un CDD ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par le code du travail : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emploi saisonnier, etc.

Il ne peut comporter qu'un seul motif. A défaut, il est requalifié en CDI.

En cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le CDD doit comporter la définition précise de son motif ainsi qu'un certain nombre de mentions obligatoires dont, notamment, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

La jurisprudence considère que la qualification de la personne remplacée doit être expressément stipulée dans le contrat de travail et ne peut pas se déduire de la référence à un coefficient de la convention collective ou de la seule qualité du salarié remplaçant.

Quel que soit son motif, le CDD doit également mentionner la date précise de fin de contrat lorsqu'il comporte un terme précis, et le cas échéant, une clause de renouvellement. Là encore, à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

S'il est conclu à terme imprécis, il doit préciser la durée minimale pour laquelle il est conclu.

A noter que le recours au CDD à terme imprécis n'est possible que dans certains cas précis :

- 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 par CDI ;
- Remplacement d'un pharmacien titulaire d'officine ou d'un directeur de laboratoire d'analyses médicales ;
- Remplacement du chef d'une exploitation agricole, son conjoint collaborateur ou son collaborateur non salarié ;
- Emplois saisonniers ou d'usage.

En l'absence de plusieurs salariés, il faut conclure un CDD par salarié remplacé. Il est interdit de prévoir dans un CDD que le salarié remplacera plusieurs personnes, que ce soit simultanément ou successivement.

A noter toutefois que la loi dite « Marché du Travail » a prévu, à titre expérimental pour une période de deux ans du 14 avril 2023 au 13 avril 2025, la possibilité de remplacer plusieurs salariés absents par un seul CDD ou contrat de mission intérimaire, dans plus de 60 secteurs définis par décret.

Le CDD doit obligatoirement être établi par écrit, transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, et signé par les deux parties, employeur et salarié.

Le contrat de travail peut être établi et conservé sous forme électronique. Il est alors rédigé dans les conditions habituelles et établi en deux exemplaires, datés et signés via une signature électronique, l'un pour l'employeur, l'autre pour le salarié, chacun devant y avoir accès sur un support durable.

La jurisprudence admet également la validité de la signature manuscrite numérisée de l'employeur sur un contrat de travail dès lors qu'elle permet parfaitement d'identifier son auteur, habilité à signer un contrat de travail.

Enfin, attention au renouvellement du CDD : A défaut de stipulation contraire prévue dans la convention collective ou un accord de branche, un CDD peut être renouvelé deux fois dans la limite de 18 mois. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Faute de prévoir les conditions de son renouvellement, le CDD ne peut donc être renouvelé que par la conclusion d'un avenant avant le terme initialement prévu. A défaut, si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du CDD, celui-ci devient un CDI.

Retrouvez l'ensemble de la réglementation applicable au CDD et des modèles de contrat dans notre dossier :

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html> »

Voir la liste des secteurs concernés par le CDD multi-replacements :

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/remplacement-plusieurs-salaries-cdd.html> »