Dernière mise à jour le 05 janvier 2021

Comment embaucher un salarié en contrat de travail à durée déterminée ?

Tout savoir sur comment embaucher un salarié en CDD : quels sont les cas de recours au CDD, les mentions obligatoires à faire figurer sur le contrat, la durée maximale, le délai de carence, les causes de rupture anticipée,...

Sommaire

- Quels sont les cas de recours au CDD ?
- Quels sont les cas dans lesquels le recours au CDD est interdit ?
- Quelles sont les mentions obligatoires d'un CDD ?
- Quelle est la durée maximale d'un CDD ?
- Un CDD peut-il être renouvelé ?
- Quel délai de carence doit-on respecter entre plusieurs CDD ?
- Dans quels cas le CDD peut-il être à terme imprécis ?
- Quelle est la durée de la période d'essai du CDD ?
- Quelles sont les indemnités à verser en fin de CDD ?
- Quelles sont les causes de rupture anticipée d'un CDD ?
- Quelles sont les sanctions encourues en cas de requalification du CDD ?

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. **Lien article L 1242-1 du Code du Travail.**

Le recours au CDD n'est possible que pour des cas limitativement énumérés par le Code du Travail.

Il est soumis à des règles de forme à ne pas négliger sous peine de voir le contrat de travail requalifié en CDI.

Quels sont les cas de recours au CDD ?

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et pour l'un des motifs suivants :

- Remplacement d'un salarié en cas :

- D'absence ;

- De passage provisoire à temps partiel ;

- De suspension de son contrat de travail ;

- De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du CSE ;

- D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer.

- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.
- Emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il

est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

- Travaux de vendanges.
- 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.
- Remplacement du chef d'une exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint participant effectivement à l'activité de l'exploitation.
- Remplacement d'un pharmacien titulaire d'officine ou un directeur de laboratoire d'analyses médicales.
- Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, pour une mission concrète de 18 à 36 mois.
- Commandes exceptionnelles à l'exportation.
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
- Recrutement d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel.
- Recrutement d'un joueur professionnel de jeux vidéo.

article L 1242-2 du Code du Travail.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un nouveau cas de recours au CDD : le contrat d'accès à l'entreprise ou CDD « tremplin ».

Ce CDD est réservé aux collectivités territoriales mais le salarié peut, dans le cadre d'une convention, être mis à disposition d'un employeur pendant une durée maximum de 6 mois, à titre gratuit, afin d'améliorer sa qualification, son insertion ou de favoriser sa transition professionnelle.

Seule une entreprise agréée en qualité d'entreprise adaptée peut être candidate à l'expérimentation. Les candidatures sont instruites par le préfet de région selon les critères et les modalités prévus par un cahier des charges national.

Ce nouveau dispositif est applicable à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2022.

La liste officielle des entreprises adaptées volontaires pour expérimenter le CDD Tremplin a été publiée par arrêté du 16 novembre 2018 et est régulièrement actualisée.

Décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs.

Quels sont les cas dans lesquels le recours au CDD est interdit ?

Le recours au CDD est interdit :

- En remplacement d'un salarié gréviste.
- En cas de licenciement économique dans les 6 derniers mois : le poste concerné par le licenciement économique ne peut pas être pourvu par un CDD pour surcroît temporaire d'activité, sauf si le CDD est de 3 mois non renouvelable ou s'il est motivé par une commande exceptionnelle à l'exportation.
- Pour faire effectuer des travaux considérés comme « particulièrement dangereux » listés par le Code du Travail (**Lien article D 4154-1 du Code du Travail**), sauf dérogation de la DIRECCTE.

articles L 1242-5 et L 1242-6 du Code du Travail.

Quelles sont les mentions obligatoires d'un CDD ?

Le CDD est obligatoirement écrit. A défaut, il sera automatiquement requalifié en CDI.

Il doit comporter :

- Le motif précis du CDD **(Cass. soc., 15/03/17, n° 15-26.077)**. Par exemple, l'augmentation de la couverture téléphonique client constitue un motif précis **exigé par la loi**. En revanche, l'indication selon laquelle le CDD a été conclu pour « une opération de télévente et permanence téléphonique » ou pour « la réorganisation du service transport », ne constitue pas l'énonciation d'un motif précis **(Cass. soc., 09/06/17, n° 15-28.599)** ;
- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu pour un remplacement ; La cour de cassation a assoupli sa jurisprudence en la matière. Elle considère désormais que la qualification du salarié remplacé n'a pas à être mentionnée obligatoirement dès lors que la fonction visée au CDD renvoie à une qualification professionnelle précisément définie par la grille de classification de la convention collective applicable à l'entreprise **(Cass. soc., 03/05/18, n° 16-20.636)**.
- La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L 4154-2 (Pour le CDD d'usage, le défaut de désignation du poste de travail n'entraîne pas la requalification en CDI lorsque l'emploi réellement occupé est par nature temporaire – **Cass soc., 21/09/17, n° 16-17.241**) ;
- La désignation de l'emploi occupé ;
- 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 nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

article L 1242-12 du Code du Travail.

Lorsqu'il est conclu pour une mission concrète avec un ingénieur ou un cadre, il doit comporter des mentions obligatoires supplémentaires : **article L 1242-12-1 du Code du Travail.**

> Notez que le recours au CDD d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif. **(Cass. soc., 02/03/17, n° 16-10.038)**.

Le CDD doit être transmis au salarié et signé par l'employeur et le salarié. A défaut, il sera requalifié en CDI.

Si le salarié refuse délibérément de signer le CDD, ce dernier ne sera pas requalifié en CDI à condition de démontrer l'intention frauduleuse du salarié ou sa mauvaise foi **(Cass. soc., 10/04/19, n° 18-10.614)**.

Notez que, depuis le 24 septembre 2017, le défaut de transmission du CDD au salarié dans les 48 heures de l'embauche n'entraîne plus automatiquement sa requalification en CDI, mais ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité égale à 1 mois de salaire maximum.

articles L 1242-13 et L 1245-1 du Code du Travail.

Le contrat de travail peut être établi et conservé sous forme électronique. Le contrat 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.

Articles 1174, 1365 et 1375 du Code Civil.

Quelle est la durée maximale d'un CDD ?

Depuis le 24 septembre 2017, la convention collective ou un accord de branche peut fixer la durée maximale du CDD.

A défaut, le CDD est de 18 mois maximum.

Exceptions à ce principe :

- Le CDD est de 9 mois maximum lorsqu'il est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par

CDI ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
- Le CDD peut être de 24 mois lorsqu'il est exécuté à l'étranger, lorsqu'il est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou lorsqu'il est conclu pour une commande exceptionnelle à l'exportation.
- Le CDD de mission d'un ingénieur ou cadre a une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois (renouvellement interdit).
- Le CDD conclu avec un sportif, un entraîneur professionnel ou un joueur professionnel de jeux vidéo a une durée minimale de 12 mois (équivalente à une saison) et maximale de 5 ans.

articles L 1242-8 à L 1242-8-2 du Code du Travail.

Un CDD peut-il être renouvelé ?

Depuis le 24 septembre 2017, la convention collective ou un accord de branche peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD.

A défaut, le CDD peut être renouvelé deux fois, mais la durée totale du CDD initial et des renouvellements ne doit pas excéder 18 mois (ou la durée maximale fixée par la convention collective ou l'accord de branche le cas échéant).

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 être renouvelé que par la conclusion d'un avenant avant le terme initialement prévu. A défaut, dès lors que la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme, il est requalifié en CDI **(Cass. soc., 05/10/16, n° 15-17.458)**.

> Un accord de branche négocié dans le secteur des travaux publics prévoit la possibilité de renouveler 4 fois, au lieu de 2, le CDD lorsque la durée initiale du contrat, quel que soit son motif de conclusion, est de plus d'1 mois.
>
> 2 limites sont toutefois posées :
>
> - Les 4 renouvellements ne s'appliquent pas au CDD à objet défini ni aux CDD conclus pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou pour lesquels l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation ;
> - Le renouvellement ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale du CDD ou du contrat de mission au-delà des limites légales.
>
> **Accord collectif national du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts dans les Travaux Publics.**

article L 1243-13 et L 1243-13-1 du Code du Travail.

https://www.legisocial.fr/modele-contrat/contrats-de-travail-duree-determinee-cdd/modele-avenant-renouvellement-cdd.html »

Quel délai de carence doit-on respecter entre plusieurs CDD ?

En cas de CDD conclu en remplacement d'un salarié absent, il n'y a pas de délai de carence. Des contrats successifs avec le même salarié peuvent être conclus tant que le salarié remplacé est absent.

Il en est de même en cas de CDD conclu pour effectuer des travaux urgents, pour les emplois saisonniers ou d'usage.

article L 1244-1 du code du travail.

En revanche, en cas de CDD conclu pour surcroît temporaire d'activité, un délai de carence doit être respecté.

Depuis le 24 septembre 2017, la convention collective ou un accord de branche peut fixer les modalités de calcul de ce

délai de carence.

A défaut, il est égal au tiers de la durée du 1er contrat si le CDD est de 14 jours ou plus. Si le CDD est de moins de 14 jours, le délai de carence est de la moitié de la durée du contrat.

article L 1244-3-1 du code du travail.

La convention collective ou un accord de branche peut également prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable. A défaut, ce sont les cas mentionnés en début de paragraphe.

article L 1244-4-1 du code du travail.

Des accords de branche ont d'ores et déjà été négociés et signés : par exemple, dans la métallurgie, dans le secteur de la propreté, et dans les travaux publics.

L'accord de branche de la métallurgie prévoit que :

- Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.
- Ce délai est plafonné à 21 jours.
- La durée du contrat est appréciée en jours calendaires.
- Le délai de carence ne s'applique pas en cas d'accroissement temporaire d'activité.

Accord du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans le secteur de la métallurgie.

L'accord de branche de la propreté ajoute également à la liste des exceptions au délai de carence, le cas de l'accroissement temporaire d'activité.

Accord du 19 septembre 2018 relatif aux règles encadrant les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire dans le secteur de la propreté

L'accord de branche des travaux publics prévoit que le délai de carence des CDD de plus d'1 mois est égal à 20 % de leur durée sans pouvoir excéder 10 jours calendaires. Il ajoute également à la liste des exceptions au délai de carence le cas de l'accroissement temporaire d'activité, dès lors que le 1er contrat a une durée initiale de plus d'1 mois.

Accord collectif national du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts dans les Travaux Publics.

Dans quels cas le CDD peut-il être à terme imprécis ?

Le CDD doit comporter un terme précis, c'est-à-dire une date de fin précise, fixé avec précision dès sa conclusion.

Néanmoins, il peut être à terme imprécis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent ;
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ;
- Emploi saisonnier ;
- Emploi d'usage ;
- Remplacement de l'une des personnes mentionnées à l'article L 1242-2 (chef d'entreprise, profession libérale, conjoint, etc...) ;
- Recrutement d'ingénieurs et de cadres pour une mission de 18 à 36 mois.

Dans ce cas, le CDD est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

article L 1242-7 du Code du Travail.

Quelle est la durée de la période d'essai du CDD ?

Sauf disposition de la convention collective prévoyant des durées plus courtes, la période d'essai est de 1 jour par semaine de contrat, avec un maximum de :

- 2 semaines si le CDD est de 6 mois ou moins,
- 1 mois si le CDD est de plus de 6 mois.

Si le CDD est à terme imprécis, la durée de la période d'essai se calcule en fonction du nombre de semaines de la durée minimale.

article L 1242-10 du Code du Travail.

Quelles sont les indemnités à verser en fin de CDD ?

- L'indemnité de congés payés :

L'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée au salarié dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise n'a pas permis au salarié de les prendre effectivement.

Elle est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

Elle n'a pas à être versée en fin de contrat si le CDD se poursuit par un CDI.

article L 1242-16 du Code du Travail.

- L'indemnité de fin de contrat (dite indemnité de précarité) :

Elle est de 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié (6 % si un accord d'entreprise ou de branche l'autorise et si le salarié bénéficie d'une formation en contrepartie).

Elle n'est pas due :

- En cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD.
- En cas de CDD saisonnier.
- En cas de CDD d'usage.

> Attention : Si le CDD d'usage est conclu oralement et ne donne pas lieu à la signature d'un écrit, il est requalifié en CDI et ouvre alors droit à l'indemnité de précarité. **Cass. soc., 21/09/17, n° 16-17.241.**

- En cas de CDD conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires.
- En cas de CDD conclu avec un sportif, un entraîneur professionnel ou un joueur professionnel de jeux vidéo.
- Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

articles L 1243-8 et L 1243-10 du Code du Travail.

Quelles sont les causes de rupture anticipée d'un CDD ?

Le CDD ne peut pas être rompu avant son terme sauf en cas de :

- Faute grave ;
- Force majeure ;
- Inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- CDI justifié par le salarié (le salarié doit respecter un préavis de 1 jour par semaine de contrat dans la limite de 2 semaines).

articles L 1243-1 et L 1243-2 du Code du Travail.

La jurisprudence considère que, au regard des antécédents disciplinaires du salarié, constitue une **faute grave** justifiant la **rupture anticipée du CDD** par l'employeur le fait pour le salarié, malgré les mises en demeure de l'employeur, de n'avoir ni justifié d'une prolongation de son arrêt maladie, ni manifesté l'intention de reprendre son poste ou sollicité l'organisation d'une visite de reprise à l'issue de son arrêt de travail (Cass. soc., 20/10/16, n° 15-16.813).

> Attention : Le contrat de travail ne peut pas inclure une clause prévoyant un motif de rupture anticipée du contrat distinct de ceux énumérés ci-dessus (Cass. soc., 05/07/17, n° 16-17.690).

Quelles sont les sanctions encourues en cas de requalification du CDD ?

Si le CDD est requalifié en CDI, l'employeur devra verser une indemnité de 1 mois minimum de salaire au titre des dommages et intérêts.

Il encourra également une amende de 3 750 €.

articles L 1248-1 à L 1248-11 du Code du Travail.