

Recours au CDD : les pièges à éviter



Édito

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale de la relation de travail. Mais, parce que certains impératifs l'exigent, l'employeur peut recourir à des contrats de travail à durée déterminée (CDD) pour répondre à des besoins précis, spécifiques et temporaires, dans des cas limitativement énumérés par la loi.

Le formalisme, les conditions de recours, la durée, le terme, le renouvellement, l'éventuelle prolongation ou encore la gestion courante de l'exécution du CDD sont, de ce fait, extrêmement encadrés par la loi.

Souvent, le texte prévoit que l'irrespect de ses prescriptions légales entraîne la possibilité pour le salarié de demander au juge la requalification du CDD en CDI.

Cette requalification du CDD en CDI, si elle est obtenue, entraîne des conséquences non-négligeables, sur le plan social et financier, pour l'entreprise.

Ainsi conçues, l'embauche et la gestion des CDD constituent un défi de taille pour les entreprises, nécessitant un accompagnement dédié, de l'embauche à l'échéance du contrat.

Tour d'horizon des pièges à éviter et des bonnes pratiques à adopter dans le cadre de l'embauche et de la gestion courante des CDD.



À NOTER :

Le CDD doit être distingué du travail temporaire qui, s'il répond à certaines exigences communes avec le CDD, s'inscrit dans un cadre juridique dérogatoire propre.



Les pièges liés à la rédaction du contrat

La nécessité d'un écrit et d'une signature - p. 6 -

Des mentions impératives - p. 7 -

Une période d'essai ? - p. 8 -

Une remise au salarié dans les temps - p. 8 -

Les pièges liés à la nature du contrat : les cas de recours au CDD

Le remplacement d'un salarié absent - p. 10 -

L'accroissement temporaire d'activité - p. 11 -

Le CDD saisonnier - p. 12 -

Les autres cas de recours - p. 13 -

Les interdictions de recours au CDD - p. 13 -

Les pièges liés à la durée et la gestion du contrat

<i>La durée maximale, le renouvellement et le terme du CDD</i>	- p. 14 à 16 -
<i>La succession de CDD et le délai de carence ou d'interruption</i>	- p. 16 / 17 -
<i>Le statut particulier du salarié en CDD dans l'entreprise</i>	- p. 18 -

Les pièges liés à l'échéance du contrat

<i>La rupture anticipée du CDD</i>	- p. 20 / 21 -
<i>L'indemnité de précarité</i>	- p. 22 -
<i>Nouvelle procédure en cas de refus par le salarié en CDD du même poste en CDI</i>	- p. 23 -



Les pièges liés à la rédaction du contrat

Un cas vécu :

Signature numérique d'un CDD par l'employeur : possible ?

L'apposition d'une signature sous forme d'une image numérisée peut permettre de considérer que le CDD est signé par l'employeur, dès lors qu'elle émane bien de l'employeur habilité à signer le contrat et qu'elle permet de l'identifier.

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 22 décembre 2022, n° 21-19841



La nécessité d'un écrit et d'une signature

Contrairement au CDI et **quel que soit le motif pour lequel il est conclu**, le CDD doit **toujours être établi par écrit**. À défaut, il est réputé être conclu pour une durée indéterminée.

Notez que seul le salarié peut prouver que le contrat est conclu verbalement en l'absence d'écrit, **cette présomption s'imposant à l'employeur**.

Le défaut de signature, de l'employeur ou du salarié, est assimilé à l'absence d'écrit entraînant le **risque de requalification du CDD en CDI**.

Ce n'est toutefois pas le cas lorsque le salarié refuse délibérément de signer son contrat dans une intention frauduleuse.



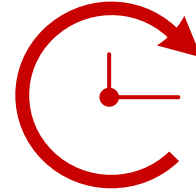
Des mentions impératives

Au-delà de la définition précise de son motif, le CDD doit contenir des **dispositions impératives**. À défaut, il pourra être requalifié en CDI.

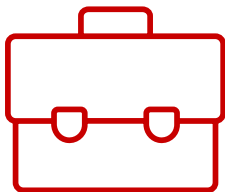
Quel que soit le motif du CDD, il doit nécessairement comporter :



La **date du terme** et, le cas échéant, une **clause de renouvellement** lorsqu'il est conclu à terme précis



Lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la **durée minimale** pour laquelle il est conclu



La **désignation du poste de travail** en précisant, selon les cas :

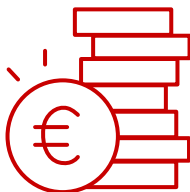
- si le poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité
- la désignation de la nature des activités auxquelles le salarié participe lorsque le CDD est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié



L'intitulé de la **convention collective** applicable



La **durée de la période d'essai** éventuellement prévue



Le **montant de la rémunération** dans toutes ses composantes



Le **nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire** et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance



Cas particulier :

Mais ces mentions ne suffisent pas toujours ! La loi prévoit d'autres mentions pour certains CDD particuliers. C'est le cas pour le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui doit notamment comporter les **nom, prénom et qualification du salarié remplacé**.

C'est aussi le cas pour **le CDD conclu à objet défini pour le recrutement d'ingénieur ou de cadre en vue de la réalisation d'un objet défini**.

Ce CDD particulier doit, en plus des mentions précédentes, comporter **d'autres clauses** telles que l'intitulé et les références de l'accord collectif qui instaure le contrat, la définition des tâches pour lesquelles il est conclu, l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, etc.

Articles L1242-2 et L1242-3 du Code du travail

Une période d'essai ?

Le CDD peut comporter une **période d'essai**.

Sauf stipulations conventionnelles prévoyant des durées moindres, la période d'essai ne peut pas excéder une durée calculée **à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines**, lorsque la durée initialement prévue au CDD est au plus égale à 6 mois.

Dans le cas où le CDD n'est pas conclu à terme précis, la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale du contrat.



Une remise au salarié

dans les temps

Une fois signé par l'employeur et le salarié, le CDD doit être transmis au salarié dans les **2 jours ouvrables qui suivent l'embauche**.

Ce délai de 2 jours ouvrables peut toutefois être allongé par la convention ou l'accord collectif applicable dans votre structure.

Une transmission tardive, au-delà de ce délai légal ou conventionnel, n'entraîne pas **à elle seule** la requalification.

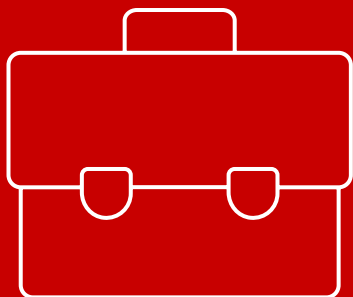
En revanche, elle ouvre droit à une indemnité pour le salarié qui ne peut pas être inférieure à 1 mois de salaire.



	1		2		
	8		9		
	15		16		
		22	23		
28		29	30		

OCTOBER

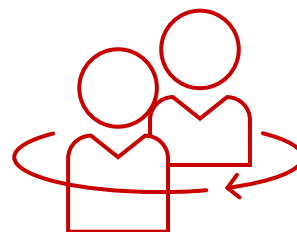
Su M T W Th F Sa
1 2 3 4 5 6 7



Les pièges liés à la nature du contrat : les cas de recours au CDD

Les cas de recours au CDD désignent l'ensemble des événements qui justifient le recours à un CDD, en lieu et place d'un CDI. Ces cas de recours, visant à répondre à des besoins ponctuels sont **limitativement** prévus par la loi : la convention collective applicable dans l'entreprise ne peut pas déroger à ces dispositions, dites d'ordre public.

Parce que le CDD ne peut comporter qu'un **seul motif de recours**, l'employeur doit le choisir avec soin. Si cette règle n'est pas respectée, le salarié pourra obtenir, devant le juge, la requalification de la relation de travail en CDI.



Le remplacement d'un salarié absent

Un CDD peut être conclu pour le remplacement d'un salarié absent en cas :

- **D'absence** pour maladie ou congé
- **De passage provisoire à temps partiel**, conclu par avenant à son contrat ou par échange écrit entre le salarié et l'employeur
- De **suspension** du contrat de travail
- De **départ définitif** du salarié précédant la suppression du poste (après consultation du CSE, s'il existe)
- **D'attente de l'entrée en service** effective d'un salarié déjà recruté par un CDI appelé à le remplacer



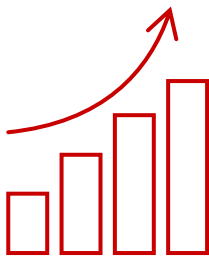
ATTENTION :

L'employeur ne peut pas recourir à un CDD pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail.

Cas particulier :

Un salarié absent de l'entreprise peut être remplacé par un autre de ses collègues en CDI, lequel sera remplacé par une personne en CDD. Dans ce cas de figure, le CDD devra mentionner ce **remplacement en cascade** en désignant le nom et les fonctions du salarié absent et du salarié déjà en poste remplaçant.

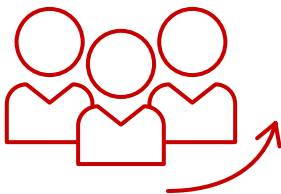
Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 30 avril 2003, n° 01-40937



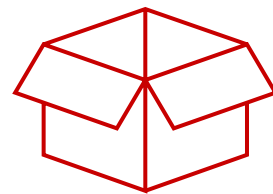
L'accroissement temporaire d'activité

La loi prévoit la possibilité pour l'employeur de conclure un CDD pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

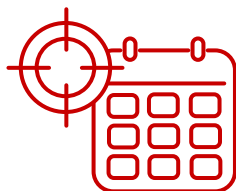
Ce cas de recours peut désigner, entre autres, les situations suivantes :



Une **augmentation temporaire de l'activité** habituelle de l'entreprise



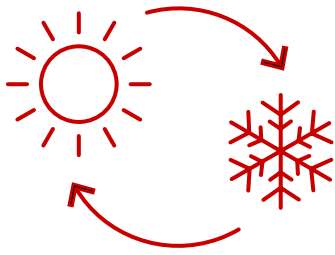
La survenance d'une **commande exceptionnelle à l'exportation**



L'exécution d'une **tâche occasionnelle précisément définie et non durable**



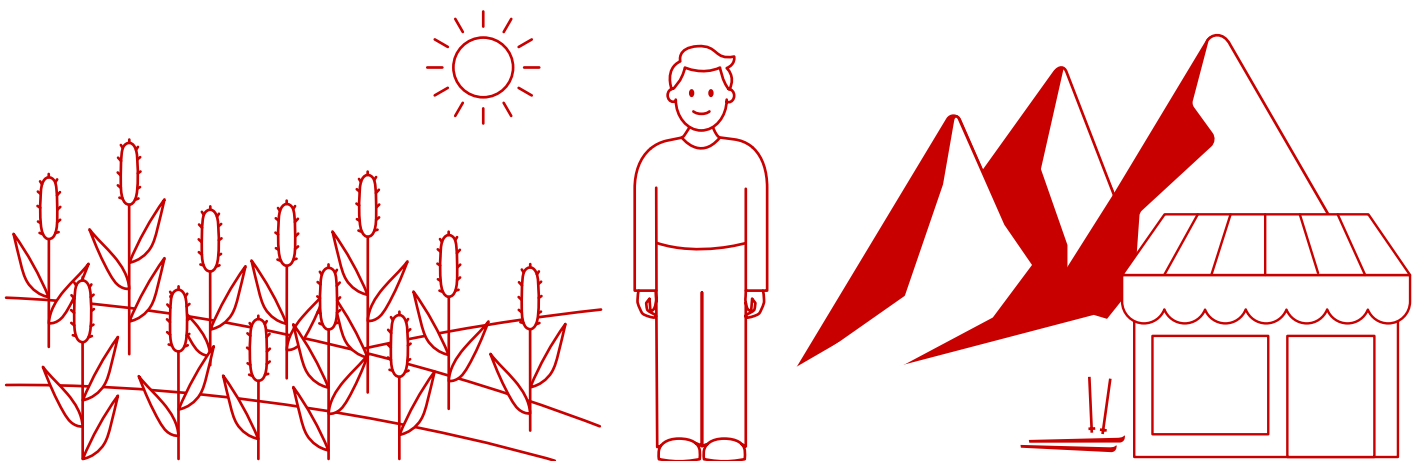
L'exécution de **travaux urgents**



Le CDD saisonnier

Un CDD peut être conclu pour des emplois saisonniers 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**.

Sous réserve de respecter les conditions tenant aux saisons et que chaque contrat corresponde bien à une saison, il est possible de conclure des **CDD saisonniers successifs** sans aucune limite sans que cela n'expose l'employeur à une requalification.



Un cas vécu :

Nul besoin de motiver la fin de CDD saisonniers successifs

Un employeur n'est pas tenu d'indiquer pourquoi un CDD saisonnier n'est pas renouvelé d'une saison à l'autre sans que cela ne permette, en tant que tel, de caractériser un licenciement abusif ou vexatoire.

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 13 décembre 2023, n° 22-17178



Les autres cas de recours

Parmi les autres cas de recours que la loi prévoit, il existe le CDD d'usage (CDDU). Ce CDD peut être conclu, à terme précis ou imprécis, dans certains secteurs d'activité afin de pourvoir des emplois pour lesquels 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.

Il est également possible de citer d'autres CDD récemment encadrés par la loi. C'est par exemple le cas pour les **joueurs professionnels de jeux vidéo** qui relèvent d'un CDD aux modalités spécifiques.

Idem pour le **contrat doctoral de droit privé**, conclu avec un salarié inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur français afin d'obtenir une thèse et qui se voit confier des activités de recherche en lien avec son sujet de thèse. Là encore, ce CDD particulier répond à un cadre juridique précis et spécifique.



ATTENTION :

Le CDDU ne peut être conclu que dans des secteurs d'activités désignés par la loi ou par les conventions ou accords de branche étendus.

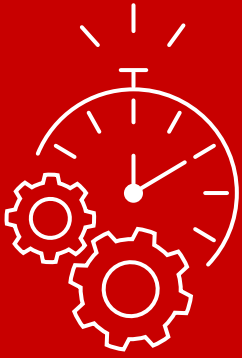


Les interdictions de recours au CDD

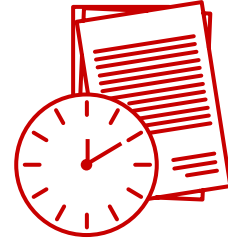
Il est interdit à l'employeur de recourir à un CDD pour :

- Remplacer un salarié absent à la suite d'un **conflit collectif** de travail
- Remplacer un salarié dont le poste a été supprimé pour **motif économique** dans les 6 mois précédents.
 - Cette interdiction ne s'applique que pour les postes concernés par le licenciement pour motif économique, y compris en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
 - Sous réserve du respect des priorités de réembauche, cette interdiction ne s'applique pas si la durée du CDD n'excède pas 3 mois ou si le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation : dans ce cas, l'employeur est tenu à une information ou consultation préalable du Comité social et économique (CSE) à cette embauche .
- Effectuer certains travaux particulièrement **dangereux** figurant sur une liste établie par voie réglementaire

L'autorité administrative peut toutefois **exceptionnellement** autoriser une dérogation à cette dernière interdiction de prohibition de recours au CDD pour des travaux dangereux.



Les pièges liés à la durée et la gestion du contrat



La durée maximale, le renouvellement et le terme du CDD

Durée maximale du CDD

Par définition, la durée maximale du CDD est régie par la loi et ne peut jamais avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À défaut de stipulation conventionnelle contraire, cette durée est par principe limitée à 18 mois. Dans certains cas, cette durée peut être réduite à 9 mois ou, au contraire, portée à 24 mois.



Type de CDD	Durée maximale
Cas général	18 mois
CDD conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois
CDD conclu en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise	18 mois
CDD conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de poste	24 mois
CDD conclu dans le cadre d'un CDD saisonnier	Fin de la saison

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36>

Cas particulier :

Le CDD sans terme précis est celui qui est conclu sans date de fin connue au moment de sa signature. C'est notamment le cas du CDD conclu en remplacement d'un salarié absent par exemple. Le terme est fixé au retour de la personne remplacée. Ce CDD particulier doit **impérativement comporter une durée minimale**, librement fixée par les parties ; à défaut, il pourra être requalifié en CDI.

En revanche, ce CDD sans terme précis n'est soumis à **aucune durée maximale**. C'est le sens d'une décision récente du juge, à propos d'un CDD conclu pour remplacement d'un salarié, qui rappelle que, dès lors qu'il comporte une durée minimale et qu'il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée, la durée maximale de 18 mois ne s'applique pas au CDD de remplacement.

Conseil d'État, 4^e chambre réunie du 22 mars 2024, n° 472173



Renouvellement du CDD

Au cas général, le CDD peut être renouvelé **2 fois maximum** pour une durée déterminée qui ne peut pas excéder la durée maximale posée par la convention collective ou par la loi.

Ici encore, l'accord de branche applicable peut étendre le **nombre maximal** de renouvellement possible pour un CDD (exception faite du CDD conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle).

Lorsque les conditions de renouvellement ne sont pas prévues par les termes du contrat, elles doivent faire l'objet d'un **avenant** soumis à la signature du salarié avant l'arrivée du terme du contrat initial.



EXCEPTION :

Les CDD conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ne peuvent pas être renouvelés dans le cas où l'entreprise a procédé à un licenciement pour motif économique.

Concernant les **modalités du renouvellement** :

- En l'absence d'une clause de renouvellement dans le CDD : un avenant est obligatoire et doit être signé avant l'échéance du contrat initial, sous peine d'être requalifié en CDI
- En présence d'une clause de renouvellement dans le CDD : il est possible pour le CDD de prévoir un renouvellement automatique, sauf volonté clairement évoquée par le salarié ou l'employeur

Terme du CDD

Comme déjà évoqué, un CDD peut être conclu à terme précis (c'est-à-dire un terme fixé avec précision dès la conclusion) ou à terme imprécis.

À cet égard, la loi rappelle que, parfois, le CDD **ne peut pas comporter de terme précis dès sa conclusion, notamment en cas de remplacement d'un salarié absent, d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu**, ou de tout autre événement à la date incertaine et visé par la loi.

Le contrat de travail à durée déterminée 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.

Enfin, notez que la poursuite du CDD au-delà du terme prévu (lorsqu'il est connu) entraîne un risque de requalification en CDI.



La succession de CDD et le délai de carence ou d'interruption

Il est tout à fait possible pour l'employeur de recourir à des CDD successifs. Toutefois, cette succession de CDD doit se faire dans le respect d'un délai de carence à respecter entre chaque contrat, sauf exceptions.

Ce **délai de carence**, décompté en jours calendaires, est fixé par la loi. Néanmoins, une convention collective ou un accord de branche peuvent modifier ce délai de carence entre CDD sur un même poste. De ce fait, 2 hypothèses doivent être envisagées :

→ La succession de CDD sur un même poste ou avec le même salarié

→ La succession de CDD avec le même salarié sur des postes différents

	Succession de CDD sur un même poste ou avec le même salarié	Succession de CDD avec le même salarié sur des postes différents
Principe	<p>Sous réserve des dispositions conventionnelles applicables :</p> <ul style="list-style-type: none">→ Si le CDD, renouvellement inclus, dure au moins 14 jours : le délai de carence est égal à 1/3 de la durée du contrat→ Si le CDD est inférieur à 14 jours : le délai de carence correspond à la moitié de la durée du contrat.	<p>L'employeur doit respecter un délai d'interruption dont la durée n'est pas précisée par la loi.</p> <p>Attention toutefois : en raison d'un risque de requalification du contrat en CDI, il est conseillé à l'employeur de respecter un délai qui ne soit pas trop court.</p>
Exception	<p>Aucun délai de carence ne s'applique si :</p> <ul style="list-style-type: none">→ Le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié absent temporairement→ Le CDD est conclu pour des travaux urgents nécessaires à la continuité du service→ Si le CDD est conclu est un CDD saisonnier ou un CDD d'usage→ Le salarié est à l'origine de la rupture anticipée du CDD→ Le salarié refuse le renouvellement de son CDD pour la durée du contrat non renouvelé.	



Le statut particulier du salarié en CDD dans l'entreprise

Une fois embauché, le salarié en CDD dans l'entreprise bénéficie d'un statut particulier. En vertu de **l'égalité de traitement**, le salarié en CDD doit bénéficier de toutes les dispositions légales, conventionnelles ou résultant d'usages applicables aux salariés titulaires d'un CDI, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat.

Ainsi, la **rémunération** perçue par le titulaire d'un CDD **ne peut pas être inférieure** au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été embauché en CDI, toutes qualifications et fonctions équivalentes.

Focus :

Le salarié en CDD peut-il bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) gérées par le CSE ?

En application d'une instruction ministérielle, l'URSSAF pose une tolérance en matière de cotisations sur les sommes et avantages en nature versés à un salarié au titre des activités sociales et culturelles.

Pour bénéficier de cette tolérance, les prestations du CSE doivent toutefois bénéficier à l'ensemble des salariés sans discrimination et quelle que soit la nature de leur contrat.

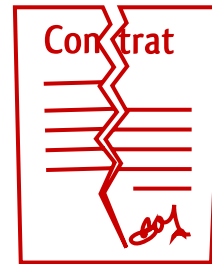
Le salarié en CDD doit donc bénéficier des ASC au même titre que son collègue en CDI.

URSSAF - Guide Pratique 2024 – Comité social et économique – page 5





Les pièges liés à l'échéance du contrat



La rupture anticipée du CDD

Par principe, il n'est pas possible de rompre un CDD avant l'échéance de son terme, lorsqu'il est connu. Outre la rupture de la période d'essai, la loi réserve 4 exceptions, permettant ainsi à l'employeur ou au salarié, selon les cas, de rompre le CDD avant son échéance en cas de :



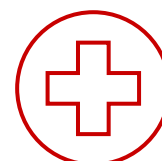
Force majeure



Faute grave du salarié ou de l'employeur



Accord commun des parties



Inaptitude physique constatée
par le médecin du travail

Cas particulier de la rupture du CDD en raison d'une embauche en CDI

Un salarié peut rompre le CDD le liant avec l'employeur avant son échéance, lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI. Dans ce cas, il doit transmettre une pièce de nature à établir la véracité de son embauche et respecter un délai de préavis, établi selon la durée de son contrat (renouvellement inclus), et qui ne peut pas excéder 2 semaines.





L'indemnité de précarité

Par principe, lorsque le CDD prend fin à son échéance normale sans se poursuivre sous forme de CDI, le salarié a droit à une indemnité spécifique, appelée **indemnité de précarité**.

Cette indemnité s'élève, dans le cas général, à **10 %** de la rémunération totale brute versée au salarié. Elle s'ajoute à la rémunération totale du salarié et est versée à l'issue du contrat, en même temps que le dernier versement du salaire.

Notez que ce montant peut être limité à **6 %** par une convention collective ou un accord d'entreprise dans le cas où des contreparties sont offertes au salarié (action de formation ou bilan de compétences par exemple).

Il existe des exceptions au versement de cette prime de précarité :

Rupture du CDD	Prime de précarité
Echéance CDD saisonnier	NON
Echéance CDD d'usage	NON
Fin anticipée du CDD en raison de l'embauche du salarié en CDI par ailleurs	NON
Refus du salarié d'un CDI pour le même emploi ou équivalent assorti d'une rémunération équivalente	NON
Poursuite de la relation contractuelle en CDI	NON
CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances universitaires ou scolaires*	NON

** La prime de précarité sera due si l'étudiant ou l'élève vient d'achever sa scolarité ou si le contrat excède sa période de vacances.*

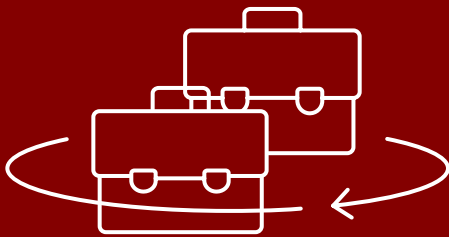
En cas de renouvellement du contrat, l'indemnité de précarité n'est due qu'à l'issue du renouvellement et se calcule sur la durée totale du contrat, renouvellement inclus.



Nouvelle procédure en cas de refus par le salarié en CDD du même poste en CDI

Focus : Quelle marche à suivre en cas de refus d'un poste en CDI par le salarié ?

Depuis peu, les salariés en CDD qui refusent 2 fois une proposition de CDI visant le même emploi ou un emploi similaire peuvent se voir privés d'allocation de retour à l'emploi (dite « allocation chômage »). Mais dans ce cas, l'employeur doit se plier à un formalisme particulier.



Conditions tenant au contrat :

Le salarié en CDD doit se voir proposer **le même poste en CDI ou a minima un poste similaire**, s'agissant de la rémunération, de la durée du travail, de la classification et du lieu de travail.



Conditions tenant à la notification de la proposition :

L'employeur doit notifier la proposition au salarié **par écrit, par tout moyen conférant date certaine**.

Cette notification doit obligatoirement mentionner le délai de réflexion laissé au salarié et indiquer que **l'absence de réponse dans ce délai vaut refus de la proposition**.

Si ces conditions sont remplies et en cas de refus du salarié (exprès ou tacite), l'employeur dispose **d'un mois pour informer France Travail**, par voie dématérialisée sur une plateforme dédiée. Cette information par l'employeur contient un **descriptif de l'emploi proposé** prouvant qu'il répondait aux exigences de similarité vis-à-vis du poste précédemment occupé.



**Nous sommes là pour vous
accompagner, n'hésitez pas à
nous contacter !**

Les éléments ci-dessus sont à jour à date du 1^{er} juillet 2024 et sont donnés à titre d'information et ne peuvent en aucune manière engager notre responsabilité. Pour finaliser vos démarches, il est donc fortement conseillé de vous rapprocher des autorités compétentes.