



Social

2 – CDD : Rappel sur ce contrat de travail « d'exception »

En droit du travail, le contrat à durée indéterminée (CDI) est la norme.

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat précaire **rigoureusement encadré** par le Code du travail car c'est un **contrat dérogatoire**, qui doit rester **exceptionnel**. Il comporte des exigences particulières et notamment :

- L'obligation de rédiger le contrat de travail dans **les 2 jours ouvrables qui suivent l'embauche** ;
- L'indication obligatoire **du motif légal de recours** au CDD ;
- **L'impossibilité de rompre le contrat avant le terme** déterminé lors de sa conclusion sauf en cas de faute grave, de force majeure ou d'accord des parties ;
- **Le versement d'une indemnité de précarité** en fin de contrat, à hauteur de 10 % de l'ensemble des salaires bruts versés au salarié depuis le début du contrat.

Le non-respect de ces conditions peut exposer l'employeur à **un risque de requalification du CDD en CDI** et au paiement d'indemnités diverses au salarié.

• Les motifs de recours au CDD

Le CDD ne peut être conclu si le besoin de l'employeur est par nature, **temporaire** et notamment :

- Pour assurer le remplacement d'un salarié absent ;
Par exemple : remplacement d'une salariée en congé de maternité
- Dans l'attente de l'entrée en poste d'un salarié déjà recruté en CDI ;
Par exemple : Une salariée est recrutée en CDI à compter du 6 avril 2020 sans pouvoir se rendre disponible avant cette date et l'employeur a besoin d'un salarié dès le 2 mars 2020.
- Dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité ;
Par exemple : L'entreprise connaît une augmentation de son activité en raison de plusieurs chantiers simultanés et a besoin d'ouvriers pour assurer un des chantiers pour la première quinzaine de mars 2020.

- **Les cas de recours interdits**

Il est strictement interdit de recourir au CDD pour :

- Pouvoir à **l'activité normale** et **permanente** de l'entreprise, **qui doit être assurée par un CDI** ;
- Remplacer un salarié gréviste ;
- Exécuter des travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté ministériel.

Egalement, en cas de licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche, il est interdit de recourir au CDD pour un motif d'accroissement temporaire d'activité, excepté dans les conditions prévues par l'article L. 1242-5 du Code du travail.

- **L'impact du motif du CDD sur l'entreprise**

Il est très important de choisir le bon motif de recours au CDD car cela permet de sécuriser le contrat (éviter le risque de requalification en CDI par les juges). A noter également que le choix du motif va avoir des incidences sur la vie de l'entreprise.

⇒ Décompte des effectifs : un CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activité va être comptabilisé dans l'effectif au prorata de son temps de présence alors qu'un CDD au motif de remplacement ne comptera pas dans l'effectif (puisque le salarié absent et remplacé est toujours lié par son contrat).

Ainsi, les CDD pour accroissement temporaire d'activité entrent dans l'effectif pour calculer *la taxe d'apprentissage, les obligations liées au CSE, la déclaration obligatoire des travailleurs handicapés (DOETH) etc...* Donc il convient d'être vigilant sur le motif de recours notamment lorsque l'entreprise se trouve proche d'un seuil : le recours au CDD pourrait faire basculer l'entreprise sur un seuil déclenchant de nouvelles obligations....

- **Point de vigilance sur la période d'essai du CDD**

La période d'essai en cas de CDD est très encadrée et se décompose de la manière suivante :

Jusqu'à 14 semaines	1 jour par semaine d'emploi
De 14 semaines à 6 mois	2 semaines
Plus de 6 mois	1 mois ETAM et Cadre/ 3 semaines ouvriers

La période d'essai pour un CDD est donc plus courte que celle prévue pour le CDI qui est au minimum de 2 mois (pour les ouvriers et les ETAM jusqu'au niveau D). Donc *l'idée reçue* selon laquelle avoir recours au CDD permettrait de mieux « tester » un nouvel embauché est inexacte.

De plus, en cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD, la période d'emploi en CDD devra être déduite de la période d'essai prévue au CDI.

Le CDD est d'usage complexe et limité. A chaque fois que cela est possible, préférez un CDI !

Awa BAMBA - Tél : 01 40 55 12 28 – abamba@gccp.fr
Anaïs FINDLEY - Tél : 01 40 55 12 35 – afindley@gccp.fr
Marie-Pierre GAGNY - Tél : 01 40 55 12 33 - mpgagny@gccp.fr