

Droit du travail

Le CDD : un contrat atypique

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Introduction.....	2
La conclusion du contrat à durée déterminée	2
Des cas de recours limités	2
Obligations générales	2
Prohibition	2
Les cas de recours au CDD	3
Le formalisme	4
La durée du contrat à durée déterminé	5
Apport ordonnances Macron	5
La durée et le terme des CDD.....	5
La succession de CDD	6
La requalification du CDD	7
L'action en requalification.....	7
L'indemnisation	8
Références	9

Introduction

Il existe plusieurs types de contrats de travail parmi lesquels les contrats précaires. Dans cette leçon, nous allons étudier un contrat atypique : le contrat à durée déterminée (CDD). Nous verrons dans quels cas on peut y recourir ainsi que sa durée et sa requalification.

Il faut noter que le CDD revêt une forme dérogatoire puisque le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail.

Loi du 2 juil. 1990, C. trav., art. L. 1221-1

Cependant, le CDD représente actuellement 3/4 des embauches.

L'exécution du CDD répond aux mêmes règles que celles du CDI. Le non-respect des règles du CDD est pénalement sanctionné.

La conclusion du contrat à durée déterminée

Des cas de recours limités

Obligations générales

Le CDD est conclu pour « l'exécution d'une tâche précise et temporaire ».

C. trav., art. L. 1242-2 al. 1

Il « ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente ».

C. trav., art. L. 1242-1

Prohibition

C. trav., art. L. 1242-5 et 6

Il est interdit d'utiliser le CDD pour :

- Le remplacement de gréviste ;

- L'exécution de travaux dangereux ;
- embaucher une personne 6 mois après un licenciement économique.

Les cas de recours au CDD

Remplacement et gestion d'emplois

C. trav., art. L 1242-2

- Remplacement d'un unique salarié absent ;

Soc. 28 juin 2006, n°

Un CDD pour le remplacement d'un seul salarié.

- A titre expérimental jusqu'au 14 avril 2025 et dans certains secteurs d'activité : remplacement de plusieurs salariés
Loi n° 2022-1598 du 21 déc. 2022, art. 6., décrets n°2023-263 du 12 avr. 2023 et n°2024- 533 du 10 juin 2024
- Remplacement du chef d'entreprise, du chef d'exploitation ;
- Attente d'un CDI ;
- Poste destiné à être supprimé dans les 24 mois.

C.trav.,art. L 1242-2

Variation d'activité

C. trav., art. L 1242-2

- Lors d'un accroissement temporaire d'activité ;
- Pour des travaux liés à la sécurité, à l'exportation ou à la réalisation de tâche ponctuelle.

Saison

C. trav., art. L 1242-2

« Tâches 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 ou emplois. ».

- Emploi saisonnier
- Vendanges

Le CDD d'usage (CDDU)

Il s'agit des emplois pour lesquels l'usage est de ne pas recourir aux CDI.

D. 17 oct. 2008 - C. trav., art. D. 1242-1

Soc. 23 janv. 2008, n°06-43040

Clarifie la possibilité du CDD d'usage. Vérification concrète par les juges de la nature des emplois occupés, pour prévenir l'abus de successions. L'existence de raisons objectives d'utilisation de CDDU est une condition substantielle de recours. Le juge vérifie s'il y a des éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé.

Soc. 2 avr. 2014, n°11-25442

Le CDDU prévu par accord ne peut déroger à l'ordre public.

Incitation à l'embauche

C. trav., art. L 1242-2

Contrats conclus pour inciter à l'embauche de certaines catégories de personnes :

- Personnes en réinsertion professionnelle (l'employeur s'engage à assurer un complément de formation) ;
- Seniors ;
- Contrats de professionnalisation.

D. 28 août 2006 - C. trav., art. D. 1242-1 : pour chômeurs de plus de 57 ans inscrits depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisée (CRP).

CDD à objet défini

C. trav., art. L 1242-2

- Ingénieurs et cadres ;
- Réalisation d'un projet. ;
- Nécessités économiques fixées par un accord collectif de branche, sinon d'entreprise.

Le formalisme

Exigence d'un écrit (ordre public)

C. trav., art. L 1242-12

Le CDD est un contrat écrit comportant des mentions obligatoires :

- Le motif du recours ;
- Le terme de l'engagement ;

- Le poste ou le travail à accomplir ;
- Le nom du salarié remplacé (si tel est le cas).

En l'absence d'un écrit ou de signature, le CDD est requalifié en CDI.

Soc. 10 juil. 2002, n°00-44534

Présomption irréfragable ; seul le salarié peut s'en prévaloir.

Soc. 7 mars 2012, n°10-12091, 22 mai 2019, n°18-11350

Sauf mauvaise foi ou intention frauduleuse, par exemple l'absence volontaire de signature du CDD pour obtenir une requalification

La durée du contrat à durée déterminé

Apport ordonnances Macron

Depuis les ordonnances Macron du 22 sept. 2017, une branche professionnelle peut fixer des règles spécifiques concernant :

- La durée totale du contrat ;
- Le nombre maximal de renouvellements ;
- Les modalités de calcul du délai de carence en cas de contrats successifs et cas de non-application.

A défaut d'accord, ce sont les dispositions légales supplétives qui s'appliquent.

La durée et le terme des CDD

CDD à terme précis avec durée maximale (règles supplétives)

C. trav., art. L 1242-8-1

- Durée maximale de 18 mois renouvellement inclus ;
- Renouvelable 1 ou 2 fois à condition de ne pas dépasser en tout 18 mois ;
- Sauf CDD à objet défini : de 18 à 36 mois.

Exceptions :

Limitée à 9 mois :

- > Attente d'un CDI ;
- > Réalisation de travaux dangereux.

Prolongée à 24 mois :

- > Attente de suppression de poste ;
- > Commande destinée à l'exportation.

18 à 36 mois en cas de CDD à objet défini.

CDD à terme imprécis avec durée minimale

C. trav., art. L 1242-7

- Retour du salarié en cas de remplacement ;
- Fin de saison ;
- Réalisation de l'objet (CDDU).

Il faut respecter une durée minimale.

Soc. 9 mars 2005, n°

Salariée en congé maternité : le terme est le retour effectif du salarié, non la fin du congé maternité.

La succession de CDD

Interdiction de successions

- Avec un même salarié, sauf remplacement, saison et CDDU

C. trav., art. L 1244-1

- Sur un même poste, sauf remplacement, saison, CDDU, incitation à l'embauche, travaux urgents (sécurité)

C. trav., art. L 1244-3

La sanction est la requalification du CDD en CDI.

Délai de carence à respecter avant de recourir à un autre CDD

Le délai de carence entre deux contrats est défini par des accord ou dispositions supplétives (il faut recourir à l'accord de branche pour connaître les délais).

En l'absence d'accord de branche, les règles du Code du travail s'appliquent.

Le délai entre 2 contrats sur un même poste (règles supplétives) est le suivant :

- Si la durée du CDD est ≥ 14 j : la durée du délai de carence est de 1/3 ;

- Si la durée du CDD est < 14 j : la durée du délai de carence est de 50%.

C. trav., art. L 1244-3-1

La requalification du CDD

L'action en requalification

Comment mener une action en requalification ? (texte général)

C. trav., art. L 1245-1

La requalification d'un CDD en CDI est :

- Une sanction civile d'une irrégularité ;
- Prononcée dans l'intérêt du salarié ;
- Faite à la demande du salarié ou d'un syndicat.

Prescriptions

La durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée.

Soc., 12 fév. 2025, n°23-18.876

Elle est :

- d'un an à partir du terme du contrat pour les dommages et intérêts liés à la rupture du contrat *C. trav., art. L 1271-1* ; Soc. 31 janv. 2018, n°16-23.602 ; Soc. 29 janv. 2020, n°18-15.359 ; Soc. 15 déc. 2021, n°19-14.018
- de 2 ans pour l'indemnité de requalification (exécution du contrat) *C. trav., art. L 1271-1*
- de 3 ans pour la demande d'indemnité compensatrice de préavis (créance salariale) *C. trav., art. L. 3245-1*

En cas de succession, la prescription court à compter du premier jour d'exécution du second des contrats. Soc., 5 mai 2021, n° 19-14295

Conséquences

Le salarié peut :

- Obtenir une requalification éventuelle de son CDD en CDI ;
- Voir son ancienneté reprise.

Pas de droit à réintégration

Soc. 21 sept. 2017, n°16-20460 ; n°16-20270 et 277

Une réintégration ne peut être imposée « en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale. ». Le droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale justifiant la rupture du contrat.

L'indemnisation

Le salarié peut prétendre à des indemnisations dans le cadre de la requalification de son contrat.

Il peut en effet demander :

- Une indemnité unique de requalification d'un mois ;

C. trav., art. L 1245-2 ; Soc. 25 mai 2005, n°03-43146

- Une indemnité de précarité à la fin de son CDD ;

Soc. 30 mars 2002, n°03-42667

- Une indemnité de licenciement si le CDD a duré plus de 8 mois.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le CDD : un contrat atypique, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.