

LE CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) - CAS DE RECOURS -

SOMMAIRE

*Quel est le principe fondamental auquel doit se soumettre le CDD ?
Dans quel cas est-il interdit de recourir au CDD ?
Quelle est la durée du contrat ?*

• QUEL EST LE PRINCIPE FONDAMENTAL AUQUEL DOIT SE CONFORMER LE CDD ?

Le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, sauf s'il est conclu :

- pour le développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois nouveaux dont la permanence n'est pas certaine ;
- dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi ;
- pour favoriser la formation professionnelle : le contrat d'apprentissage ;
- avec un salarié étranger, lorsque l'emploi ne peut être satisfait localement ;
- avec un salarié national expatrié.

• DANS QUELS CAS EST-IL INTERDIT DE RECOURIR AU CDD ?

Il est interdit de recourir au CDD :

- pour remplacer un salarié dont le contrat de travail a été suspendu à la suite d'une grève dans l'établissement ;
- pour certains travaux faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

• QUELS SONT LES CAS DE RECOURS AU CDD ?

CAS DE RECOURS	DURÉE MAXIMALE
Remplacement d'un salarié temporairement absent	2 ans, renouvellements compris
Accroissement temporaire d'activité	2 ans, renouvellements compris
Tâche occasionnelle précise et non durable	2 ans, renouvellements compris
Emploi à caractère saisonnier	Durée de la saison
Emploi d'usage	2 ans, renouvellements compris
Développement d'une activité nouvelle	2 ans, renouvellements compris
Pour le recrutement temporaire dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée	Maximum de 6 mois - non renouvelable
Contrat conclu au titre des dispositifs destinés à favoriser l'emploi (a)	Maximum de 3 ans - non renouvelable
Contrat conclu en vue d'assurer un complément de formation professionnelle	2 ans, renouvellements compris
Contrat conclu avec un salarié étranger (b)	Durée de validité du permis de séjour. Renouvellement dans les mêmes conditions
Contrat conclu avec un salarié national non résident (c)	3 ans, renouvellements compris



PRÉCISIONS

Un salarié embauché par contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.).

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent, il peut prendre effet deux jours ouvrés avant l'absence du salarié à remplacer et le terme de ce contrat peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

L'activité saisonnière est constituée par des travaux qui se répètent chaque année en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Ces travaux ne peuvent pas résulter de la volonté de l'employeur mais tiennent à des contraintes extérieures naturelles, techniques ou socio-économiques.

Pour le salarié de nationalité étrangère, le CDD est conclu pour une durée qui ne peut excéder la durée de validité du permis de séjour.

ATTENTION

Quand le CDD a été conclu à l'occasion d'un accroissement temporaire d'activité ou pour accomplir une tâche occasionnelle précise et non durable, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un nouveau contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement(s) inclus.

Textes de référence

Code du travail : Articles Lp. 1231-1 et suivants, et A 1231-1 du code du travail déterminant les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois

