



## CONTRATS A DUREE DETERMINEE

### 1. Principaux cas de recours et durées minimales et maximales

<b>Motifs de recours</b>	<b>Durée minimale</b>	<b>Durée maximale</b>
<b>Remplacement d'un salarié absent (contrat à terme précis ou imprécis)</b>	Non si terme précis ;  Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	18 mois si terme précis ;  Retour du salarié remplacé si pas de terme précis
<b>Attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI sur le poste (contrat à terme précis ou imprécis)</b>	Non si terme précis  Durée prévisible de l'absence si terme imprécis	9 mois
<b>Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (contrat à terme précis)</b>	Non	18 mois
<b>Tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise (contrat à terme précis)</b>	Non	18 mois
<b>Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (contrat à terme précis)</b>	Non	9 mois
<b>Emplois saisonniers (contrat à terme précis ou imprécis)</b>	Non si terme précis	8 mois si terme précis  Fin de la saison si terme imprécis
<b>CDD Sénior</b>	Non	36 mois
<b>Mesures en faveur de l'emploi :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Contrat de Professionnalisation</b></li><li>• <b>CUI</b></li></ul>	6 mois  6 mois	24 mois  24 mois



## 2. Règles essentielles encadrant le recours au CDD

### ○ Un contrat écrit

Le CDD initial ou de renouvellement doit faire l'objet d'un écrit. Un contrat non signé par le salarié ou par l'employeur équivaut à une absence de contrat écrit. Le contrat doit être remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

### ○ Des mentions obligatoires

- Motif précis du recours; A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée par le conseil des prud'hommes.
- Nom et qualification du ou des salarié(s) remplacé(s) lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié (possibilité de remplacement en cascade) ;
- Date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsque le contrat comporte un terme précis ;
- Durée minimale pour laquelle le contrat est conclu s'il n'a pas de terme précis ;
- Désignation du poste de travail et nature des activités du salarié ;
- Convention collective applicable ;
- Durée de la période d'essai, faute de quoi le contrat est conclu sans période d'essai. Sauf convention collective plus favorable au salarié, la période d'essai ne peut pas être supérieure à 1 jour par semaine de travail prévue au contrat, dans la limite de 2 semaines pour les contrats de moins de 6 mois, et d'1 mois pour les contrats de plus de 6 mois. le montant de la rémunération ;
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et, éventuellement, ceux de l'organisme de prévoyance.

### ○ Rupture anticipée du CDD

Hors période d'essai, un CDD ne peut être rompu avant son terme que dans les cas suivants :

- accord écrit des parties ;
- cas de force majeure ;
- faute grave ou lourde du salarié ;
- modifications imposées au salarié sur les termes essentiels du contrat (salaire, lieu de travail, etc.) ;
- embauche du salarié en CDI par une autre entreprise (un préavis de 1 jour ouvrable par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, doit alors être respecté, sans dépasser 2 semaines).



---

## ○ Un contrat d'exception

Le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. L'employeur ne peut pas recourir à un même salarié en CDD pour occuper systématiquement les postes successivement vacants sans encourir la requalification du contrat en CDI.

## ○ Délai à respecter entre deux contrats à durée déterminée

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale :

- au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois
- à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

La règle du délai d'attente entre deux CDD ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplacé, emplois saisonniers, CDD conclu pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L.1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ...) travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, refus par le salarié du renouvellement de son contrat, contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle.