

## **Le Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD): Partie 1/3**

Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ?

Remplacement d'un salarié absent

Un salarié embauché en contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

Le CDD peut également permettre :

- le remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole ;
- le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...)

Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié

Un salarié sous contrat à durée déterminée peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Toutefois un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Travaux saisonniers

Le recours au CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité.

---

Le contrat peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

### Contrats à durée déterminée « d'usage »

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Ainsi, par exemple, les emplois d'extras dans l'hôtellerie ou la restauration.

### Cas particuliers

Peuvent motiver la conclusion de contrats à durée déterminée des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes. En revanche, il est interdit d'embaucher un salarié en CDD pour effectuer des travaux dangereux (exposition à certains agents nocifs) figurant sur une liste établie par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale et publiée au Journal officiel.

Enfin, dans les conditions fixées par les articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural, des CDD d'une durée maximale d'un mois peuvent être conclus pour la réalisation de travaux de vendanges.

Les embauches effectuées dans le cadre de la politique de l'emploi peuvent également être réalisées à durée déterminée, les contrats répondant alors, sur certains points (possibilité de suspension, renouvellement, rupture anticipée à l'initiative du salarié...), à des règles particulières. Sont notamment concernés les contrats de professionnalisation, les contrats initiative emploi, le CI-RMA, le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement dans l'emploi. Il en est de même lorsque l'employeur s'engage, sous certaines conditions, à assurer un complément de formation professionnelle à certains salariés (par exemple, élèves d'établissement d'enseignement effectuant des stages prévus dans un cycle d'études et liés aux études ou à l'obtention d'un diplôme ou d'une spécialisation). Les contrats de travail à durée déterminée conclus dans ces cas de figure obéissent, pour une large part, à des règles particulières.

C'est également dans le cadre de la politique de l'emploi que peuvent être conclus les CDD « senior » (voir précisions ci-dessous).

- Le CDD « senior »

Afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein, tout employeur visé à l'article L. 2212-1 du Code du travail (à l'exception des professions agricoles) peut conclure un CDD avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP). Ce CDD sera alors conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail. D'une durée maximale de 18 mois, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

- Le CDD à objet défini

Dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 « portant modernisation du marché du travail », un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée

minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Ce contrat est régi par les dispositions du Code du travail relatives aux CDD, à l'exception des règles particulières fixées par la loi du 25 juin 2008 précitée ; il fait l'objet d'une fiche spécifique à laquelle on se reportera.

Quelle est la durée du contrat ?

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée soit - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...). La durée totale, compte tenu du renouvellement éventuel, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

Deux remarques :

- Le contrat vendanges obéit à un régime particulier. D'une durée maximale d'un mois, il ne peut contenir de clause de reconduction pour la saison suivante. Un salarié peut recourir à plusieurs contrats vendanges successifs, sans que le cumul des contrats n'excède deux mois sur une période de 12 mois.
- Par ailleurs, la durée du contrat obéit à des règles particulières de prorogation pour certains salariés exposés dans le cadre de leur travail à des rayonnements ionisants.

Cas de recours	Durée maximale
Contrat de date à date (1)	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (2)	18 mois
Remplacement d'une personne visée aux articles L. 1242-2 du Code du travail et L. 1242-3 du Code du travail	9 mois
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (2)	24 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif résulte de la suppression de son poste	18 mois
Accroissement temporaire d'activité de l'entreprise	18 mois
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande	18 mois
Contrat de type particulier	Durée maximale
Contrat de date à date (1)	Contrat sans terme certain
Travaux urgents nécessités par des mesures d'urgence	18 mois
Emplois à caractère saisonnier (2)	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de renouveler le contrat	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger (2)	Réalisation de l'objet du contrat
Contrat en vue de favoriser l'embauche de jeunes diplômés (CERMA type Ede)	18 mois
Contrat en vue d'assurer la continuité de l'activité professionnelle (contrat de professionnalisation)	18 mois
Contrat « nouveaux services emplois jeunes »	Impossible

(1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une fois pour une durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat. (2) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain. (3) Le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois. Source : Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.

Dernière mise à jour : 21 juillet 2008.