

Le Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD)

Partie 1

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

Partie 2

- Quelle est la durée du contrat ?
- Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ?
- Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?
- Quelle est la durée de la période d'essai ?
- Quels sont les droits individuels des salariés sous contrat à durée déterminée ?

Partie 3

- Quels sont les droits collectifs des salariés sous contrat à durée déterminée ?
- Le salarié est-il pris en compte dans les effectifs de l'entreprise ?
- Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?
- Dans quels cas le contrat à durée déterminée peut-il être requalifié en contrat à durée indéterminée ?
 - La réglementation sur les CDD s'applique-t-elle aux contrats conclus avec les jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires ?
 - Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

Synthèse

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

A savoir

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 CDD « à objet défini » fait l'objet d'une fiche spécifique à laquelle on se reportera.