

Le CDD : définition, objet, formalisme, statut



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

PROBLÉMATIQUES JURIDIQUES

1. Celle du **délai de transmission du CDD** au salarié et les risques en cas de non-respect de ce délai.
2. Les risques pour l'employeur en cas de **CDD non signé par le salarié...**
3. le **principe d'égalité de traitement** entre salarié permanent et salariés en CDD et notamment de savoir si un salarié en CDD doit percevoir la même rémunération que le salarié qu'il remplace...

POINTS DE VIGILANCE LORS DE L'EMBAUCHE EN CDD

- Il faut **un motif de recours spécifique**, qui doit être indiqué sur le contrat
- Le CDD doit être **transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent son arrivée**
- Le CDD doit **obligatoirement être signé par l'employeur et par le salarié**, sous peine de requalification en CDI
- Le CDD doit respecter le **principe d'égalité de traitement**
- Le salarié en CDD doit avoir la **même rémunération que celle perçue par un salarié permanent embauché** dans l'entreprise, **sur la même qualification**, et après période d'essai.

DÉFINITION DU CDD

- Article L. 1242-1 : « Un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

FORMALISME LIÉ AU CDD

- Il doit être transmis au salarié dans les deux jours qui suivent l'embauche

MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT

- Motif de recours et justification
- Date de terme du contrat
- Durée minimale si terme imprécis
- Désignation du poste de travail
- Salaire, primes et accessoires de salaire
- Période d'essai éventuelle
- Convention collective applicable et caisse de retraite (et le cas échéant de prévoyance).

LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

« Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée **s'appliquent également** aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat du travail. »

LA RÉMUNÉRATION

« La rémunération perçue par le salarié titulaire d'un CDD ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions. »

LA PÉRIODE D'ESSAI

Durée :

- un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois,
- un mois lorsque la durée du contrat dépasse 6 mois.
- Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Le CDD Joueur
professionnel**

Cas pratique

Rosa est très inquiète.

Son compagnon Tobias vient de lui annoncer qu'il abandonne tout (sauf elle) pour commencer un activité de joueur professionnel de jeux vidéo! Il lui a dit qu'il allait avoir un contrat de travail, et qu'il allait rester salarié, qu'il ne fallait pas qu'elle s'inquiète...

Rosa sait que vous suivez ce Mooc sur les contrats de travail et est sûre que vous allez pouvoir la renseigner et la rassurer!



Le CDD Joueur professionnel
Anne Le Nouvel

Définition du joueur professionnel

Le joueur professionnel salarié de jeu vidéo compétitif est défini comme:

- toute personne ayant pour activité rémunérée la participation à des compétitions de jeu vidéo ;
- dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société ;
- bénéficiant d'un agrément du ministre chargé du numérique, précisé par voie réglementaire.

CDD joueur professionnel

le **cnam**

Tout contrat par lequel une association ou une société bénéficiant d'un agrément spécifique s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un joueur professionnel est un contrat de travail à durée déterminée.



Le CDD Joueur professionnel
Anne Le Nouvel

Durée du CDD Joueur professionnel

Le CDD joueur professionnel est conclu:

- pour la durée d'une saison de jeu vidéo (12 mois),
- ou pour une durée inférieure à 12 mois,
 - dès lors que le CDD va au terme de la saison de jeu vidéo ;
 - conclu pour remplacer un joueur professionnel de jeu vidéo.
- La durée ne peut être supérieure à 5 ans.
- La durée maxi. de 5 ans n'empêche pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Mentions du CDD

CDD établi par écrit en trois exemplaires au moins, transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables après l'embauche et qui précise :

- l'identité et l'adresse des parties ;
- la date d'embauche et la durée de conclusion;
- la désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié.



Mentions du CDD (suite)

- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ;
- les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;
- l'intitulé des conventions ou accords collectifs.



Réponse au cas pratique

le cnam

Il faut expliquer à Rosa qu'il existe effectivement une nouvelle forme de CDD, spécifique aux joueurs de jeux vidéo !



Le CDD Joueur professionnel
Anne Le Nouvel

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Le CDI de chantier et
d'opération**

Cas pratique

Rosa vient vous parler de son frère Charly, qui est conducteur de travaux. Il a été embauché en CDI de chantier, pour la réalisation d'un grand centre d'affaire dans la périphérie de Lyon. Son contrat vient de commencer.

Son employeur l'a prévenu que normalement les travaux devraient durer au moins 3 ans, peut-être un peu plus.

Rosa vous demande si vous connaissez ce type de contrat et ses particularités, parce que son frère ne sait pas bien s'il a été embauché en CDI ou en CDD?



Définition

- Contrat à durée indéterminée (CDI);
- conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération;
- permet à un employeur, de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance;
- ce contrat peut rompu par l'employeur lorsque le chantier est achevé ou l'opération réalisée.

Quels sont les employeurs concernés?

- Tous les employeurs des branches d'activité, qui ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre.
- A défaut d'accord, les employeurs des secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017 (principalement le secteur du BTP ou de la construction navale).



Comment le CDI de chantier ou d'opération est-il rompu?

le **cnam**

- La rupture du contrat à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse;
- La procédure d'entretien préalable et les règles de notification du licenciement s'appliquent comme pour un CDI classique.
- Idem pour le préavis, la remise du solde de tout compte, de l'attestation Pôle emploi, etc...



Le CDI de chantier et d'opération
Anne Le Nouvel

Comment sont calculées les indemnités dues au salarié ?

Elles doivent être prévues:

- dans l'accord collectif
- dans le contrat de travail

A défaut, ce sera l'indemnité légale de licenciement qui sera due.

Peut-il y avoir une rupture anticipée?

le **cnam**

Le chantier ou l'opération peuvent être annulés ou leur fin anticipée:

- la convention ou l'accord de branche doit prévoir les modalités adaptées de rupture de ce contrat.



Le CDI de chantier et d'opération
Anne Le Nouvel

Réponse au cas pratique

le cnam

Il faut répondre à Rosa que le contrat de Charly est un CDI de chantier, il prendra fin lorsque le chantier sera terminé.

La procédure classique de licenciement devra alors être respectée, et Charly aura droit à des indemnités de licenciement.



Le CDI de chantier et d'opération
Anne Le Nouvel

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

Le CDD Senior

Cas pratique

Simonetta a 58 ans et se retrouve sans emploi suite à un licenciement pour motif économique. Il lui manque quelques trimestres pour avoir droit à une retraite à taux plein.

Annabelle voudrait bien l'embaucher, elle a entendu parler d'un contrat de travail spécifique aux seniors, mais n'en sait pas trop plus...

Pouvez-vous la renseigner?



Le CDD senior
Anne Le Nouvel

Définition

- CDD de 18 mois maximum,
- renouvelable une fois,
- durée maximale de 36 mois,
- concerne les personnes:
 - de plus de 57 ans
 - en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois
 - ou bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle.
- Tous les employeurs sont concernés sauf les professions agricoles.

Statut des salariés en CDD senior?

- Mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise;
- rémunération au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous CDI, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

Statut des salariés en CDD senior?

- droit à des indemnités :
 - de fin de contrat de 10% (pour les salariés des entreprises relevant du MEDEF, de la CGPME et de l'UPA)
 - de CP d'au moins 10% du total des rémunérations perçues, y compris IFC.

Réponse au cas pratique

le **cnam**

Mais c'est bien sûr le CDD senior qu'il faut proposer à Simonetta, elle semble remplir tous les critères...



Le CDD senior
Anne Le Nouvel

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Le Contrat de
professionnalisation**

Le cas pratique

Annabelle a embauché Simon en CDD de professionnalisation, pour une durée d'un an.

Tout se passe bien et Annabelle est ravie.

8 mois après son arrivée, Simon annonce à Annabelle qu'il a trouvé un CDI dans une autre entreprise, et qu'il souhaite quitter E-Manett le plus vite possible.

Annabelle lui répond qu'il a encore 4 mois de contrat à honorer, et qu'il ne peut pas partir comme ça !

Que pensez-vous de sa réponse ?

Le contrat de professionnalisation

Contrat de travail en alternance

- Il permet d'associer l'acquisition d'un savoir théorique en cours et l'acquisition d'un savoir-faire pratique en entreprise
- Il vise l'obtention de titres ou de diplômes :
 - enregistrés au RNCP ;
 - ou reconnus dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Salariés concernés

- Jeunes de 16 ans à 25 ans révolus
- Demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, d'un CUI



Le Contrat de professionnalisation
Anne Le Nouvel

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur privé,
sauf les particuliers employeurs.

Sont aussi concernés :

- les groupements d'employeurs ;
- les entreprises de travail temporaire ;
- les employeurs saisonniers.



Le Contrat de professionnalisation
Anne Le Nouvel

En cas de CDD

CDD de 6 à 12 mois, en principe.

Durée allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, d'un CUI.



Le Contrat de professionnalisation
Anne Le Nouvel

Le CDD « pro » peut-il être renouvelé ?

Oui, il peut être renouvelé une fois avec le même employeur, dès lors :

- que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;
- ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.



Le Contrat de professionnalisation
Anne Le Nouvel

En cas de CDI

Action de professionnalisation de 6 à 12 mois en début de contrat.

Durée allongée jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, d'un CUI.



Le Contrat de professionnalisation
Anne Le Nouvel

Caractéristiques du contrat « pro »

Le contrat doit désigner un tuteur.

Le contrat (CDD ou CDI) indique :

- l'emploi occupé ;
- le temps de travail ;
- le salaire ;
- les actions de professionnalisation prévues ;
- une période d'essai éventuelle.

Attention : le contrat ne peut pas comporter de clause de dédit formation.



Rémunération

Age du salarié	Titre ou diplôme inférieur au Bac	Titre ou diplôme égal ou supérieur au Bac
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Le Contrat de professionnalisation
Anne Le Nouvel

ÉDITION 2009

CODE
du
TRAVAIL

10

DALLOZ

Le contrat peut-il être rompu avant son terme ?

CDD « pro » : selon les modalités propres au CDD

- rupture par un accord en commun entre le salarié et l'employeur ;
- rupture en raison d'une faute grave ;
- rupture en raison d'une embauche sous CDI ;
- rupture en cas de force majeure.

CDI « pro » : mêmes modalités de rupture que celles prévues pour la rupture d'un CDI de droit commun.

Réponse au cas

Annabelle ne peut pas interdire à Simon de s'en aller...

Rompre un CDD en invoquant une embauche en CDI est un cas autorisé de rupture anticipée du fait du salarié.

Cependant, Simon devra respecter un préavis, de 1 jour par semaine calculé sur la durée totale du CDD, dans la limite de 2 semaines.

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Le Contrat
d'apprentissage**

Cas pratique

Fred a embauché Damien, un jeune de 17 ans, en contrat d'apprentissage de 2 ans. Damien est arrivé le 1^{er} février et a passé le premier mois en formation au CFA.

Début avril, soit deux mois après le début du contrat, rien ne va plus. Fred se rend compte que Damien ne s'adapte pas, il n'a aucun sens commercial, il fait bourde sur bourde et, en plus, il ne suit aucune des directives posées par Fred.

Sachant que vous suivez ce Mooc, Fred vous demande votre aide...



Le contrat d'apprentissage

Objectif

- permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre professionnel ;
- principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Employeurs et salariés concernés

Les employeurs : toute entreprise du secteur privé, y compris les associations et les entreprises de travail temporaire.

Les salariés :

Jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus

Exceptionnellement à partir de 15 ans, et jusqu'à 31 ans...

Pas de limite d'âge :

- si l'apprenti est travailleur handicapé ou sportif de haut niveau
- si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (ex : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)



Le Contrat d'apprentissage
Anne Le Nouvel

Type de contrat

CDI ou CDD, obligatoirement écrit et signé.

Mentions obligatoires :

- nom et qualification du maître d'apprentissage ;
- salaire ;
- formation suivie ;
- convention collective applicable ;
- conditions de sécurité.

Contrat en 3 exemplaires : un pour l'apprenti, un pour l'employeur et un pour l'organisme d'enregistrement.



Durée du CDD d'apprentissage

La durée du CDD dépend du nombre d'années pour obtenir le diplôme visé :

- de 1 an à 3 ans (4 ans en cas de handicap) ;
- 6 mois à moins d' 1 an pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal à un diplôme déjà obtenu (ex : un CAP après un baccalauréat).



Le Contrat d'apprentissage
Anne Le Nouvel

Rémunération

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de son année d'étude.

Pour les montants précis, reportez-vous au tableau figurant sur la page de ce cours.



Le Contrat d'apprentissage
Anne Le Nouvel

En cas d'embauche après le contrat d'apprentissage

- Pas de nouvelle période d'essai
- La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié



Le Contrat d'apprentissage
Anne Le Nouvel

La rupture du contrat d'apprentissage

- pendant les 45 premiers jours en entreprise par l'employeur ou par l'apprenti ;
- par l'employeur pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude de l'apprenti ;
- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti ;
- en cas de force majeure ou de décès de l'employeur maître d'apprentissage ;
- par l'apprenti après sollicitation d'un médiateur ;
- si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement dès lors qu'il informe par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.



Réponse au cas pratique

Le contrat peut être rompu pendant les 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise par l'employeur ou par l'apprenti.

Damien est arrivé le 1^{er} février et a passé le premier mois en formation.

Début avril, les 45 jours ne sont donc pas encore dépassés...

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Le contrat de travail
temporaire**

Cas pratique

Annabelle doit remplacer au pied levé Charlotte, une collaboratrice qui vient de tomber malade.

Elle fait appel à une agence de travail temporaire, qui explique à Annabelle qu'elle devra respecter le principe d'égalité de traitement, notamment en matière de rémunération.

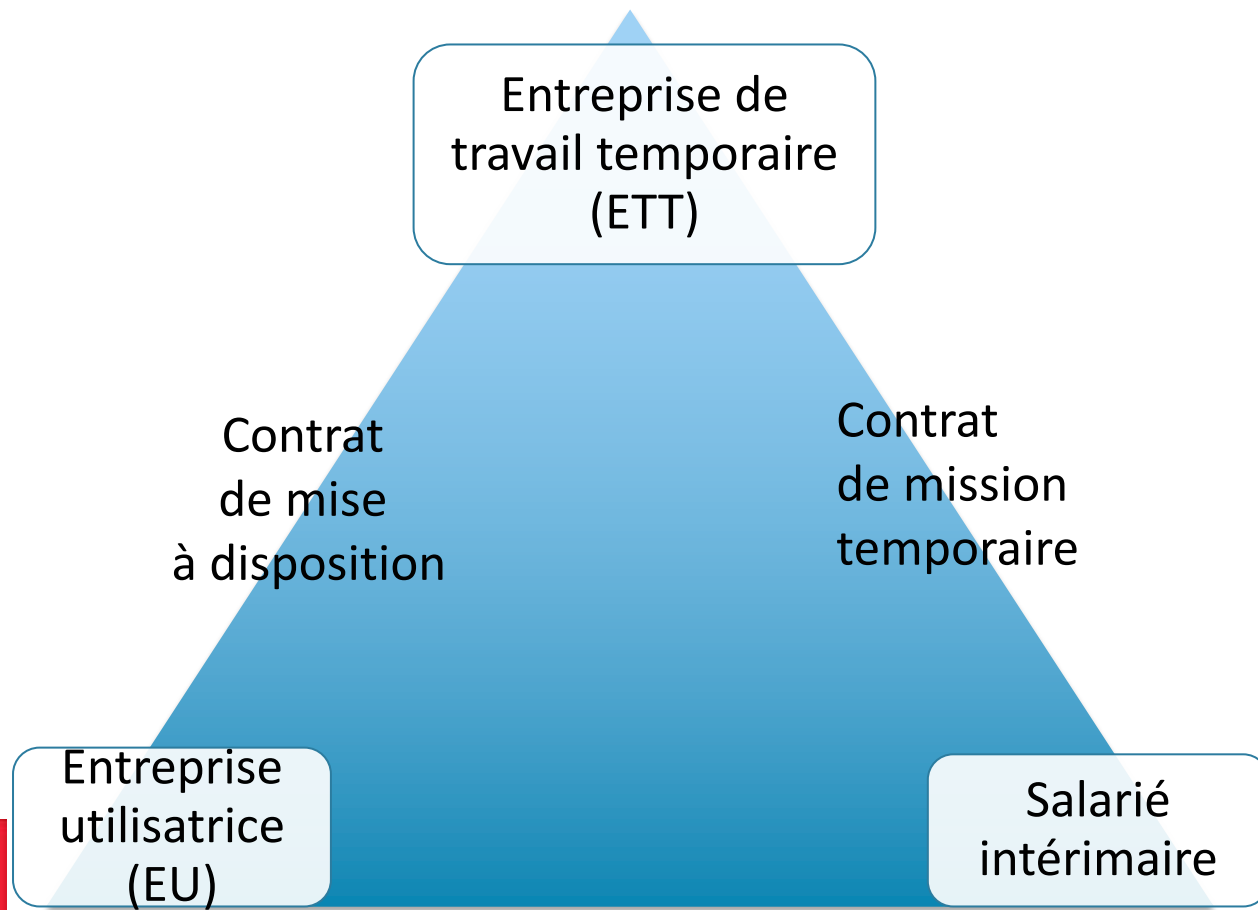
Mais Annabelle n'a pas tout compris: elle pensait que c'était l'agence qui fixait la rémunération des intérimaires?



Définition du CTT

- La conclusion d'un CTT n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi.
- Le CTT ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.
- Deux contrats:
 - contrat de mise à disposition, conclu dans les 2 jours ouvrables
 - contrat de mission, transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition dans une entreprise utilisatrice.

Relation triangulaire



Le contrat de travail temporaire
Anne Le Nouvel

CTT : deux formes

- Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des salariés intérimaires:
 - soit sous forme de CDI,
 - soit sous forme de contrats de mission à durée limitée.

Le CDI Intérimaire

CDI qui alterne des périodes de missions dans les entreprises utilisatrices et des périodes sans exécution de mission, appelées « intermissions ».

- En mission, rémunération selon les règles relatives au salaire de référence dans l'EU, en application du principe d'égalité de traitement.
- En intermissions, rémunération selon une Rémunération Mensuelle Minimale Garantie, définie au CDI (minimum SMIC mensuel, majoré de 15% pour les agents de maîtrise et de 25% pour les cadres), pour un contrat conclu à temps complet.

Le CTT à durée limitée

- Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé 2 fois.
- Il a les mêmes caractéristiques que le CDD:
 - mêmes motifs de recours ;
 - mêmes conditions de durées et de renouvellement ;
 - mêmes contraintes liées aux successions.
- Mais quelques différences spécifiques:
 - période d'essai différente
 - possibilité d'aménager le terme du contrat ;
 - ruptures anticipées plus restrictives

Rémunération du salarié temporaire (CTT)

- La rémunération ne peut pas être inférieure à celle d'un salarié à qualification et poste identiques.
- Elle comprend le salaire et tous les autres avantages et accessoires (majorations, primes et indemnités).
- À la fin de son contrat de travail, l'ETT doit verser à l'intérimaire:
 - une indemnité de fin de mission égale à 10 % de la rémunération totale brute (sauf exception).
 - une indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute.

Réponse au cas pratique

Le principe d'égalité de traitement signifie que les salariés intérimaires ont les mêmes droits et avantages que ceux prévus pour les permanents des entreprises utilisatrices (EU) dans lesquelles ils sont délégués.

L'intérimaire est salarié de l'agence de TT, mais il est mis à disposition d'une EU, qui doit respecter l'égalité de traitement.

C'est à l'EU (et donc à Annabelle) de fixer la rémunération, en tenant compte du salaire d'embauche d'un permanent de même qualification.

La fin du CDD



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

CAS PRATIQUE

Roberto a été embauché chez E-Manett en CDD, pour une durée de 6 mois, pour un accroissement d'activité. Deux mois après son arrivée, Annabelle annonce à Roberto qu'elle doit mettre fin au contrat à la fin de la semaine, parce que le client à l'origine du surcroît d'activité a des difficultés, ce qui a entraîné l'annulation des 3/4 de la commande initiale...

La tuile !

Roberto est catastrophé. Et Annabelle aussi... Que pensez-vous de la situation ?

QUELLES SONT LES RÈGLES À SAVOIR SUR LA FIN DU CDD ?

- Le CDD s'achève au terme prévu au contrat.
- Si le salarié en CDD est absent pour maladie, maternité, ou accident, la date du fin prévue de son CDD n'est, en principe, pas repoussée.
- Le terme du CDD peut être reporté lorsque le CDD a été conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat était suspendu, jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend ses fonctions.
- Pour un salarié protégé, la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

QUELS SONT LES CAS DE RUPTURES ANTICIPÉES DU CDD ?

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu uniquement dans les cas suivants :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI),
- faute grave du salarié ou de l'employeur,
- cas de force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail.

EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI, QUELLES SONT LES RÈGLES PRÉVUES ?

Le salarié doit respecter un préavis (sauf dispense de l'employeur).

Durée du préavis est calculée à raison d'1 jour par semaine, compte tenu :

- soit de la durée totale du CDD, renouvellement inclus, lorsqu'il comporte une date de fin précise,
- soit de la durée effectuée, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

Dans les 2 cas, le préavis ne peut pas dépasser 2 semaines.

QUE RISQUE L'EMPLOYEUR S'IL ROMPT LE CDD EN DEHORS DES CAS AUTORISÉS ?

- Le salarié a droit à des dommages et intérêts.
- Le montant est au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

QUE RISQUE LE SALARIÉ S'IL ROMPT LE CDD EN DEHORS DES CAS AUTORISÉS ?

Le salarié peut être amené à verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

QUELS SONT LES DOCUMENTS À REMETTRE AU SALARIÉ À LA FIN DE SON CDD ?

- Certificat de travail
- Reçu pour solde de tout compte
- Attestation Pôle emploi
- Si participation, intéressement, plan d'épargne salariale dans l'entreprise : l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

RÉPONSE AU CAS PRATIQUE

Annabelle ne peut pas mettre fin au CDD de Roberto, elle n'est pas dans les situations possibles de rupture anticipée.

Si elle le fait néanmoins, Roberto pourra exiger le paiement de la rémunération prévue jusqu'à la fin de son CDD.

Au mieux, Annabelle et Roberto peuvent se mettre d'accord pour rompre le contrat à l'amiable...

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**La rémunération
des CDD**

Cas pratique

Juliette a été embauchée dans l'équipe de Fred en CDD de 6 mois, du 1^{er} février au 31 Juillet. A la fin de son CDD, Fred lui propose oralement une embauche en CDI, à compter du 1^{er} septembre.

Juliette est ravie et accepte avec enthousiasme et 1^{er} septembre, elle commence son CDI, et signe son contrat.

Elle en profite pour demander au service RH pourquoi elle n'a pas perçu son indemnité de fin de contrat à la fin de son CDD. La RH lui dit que c'est normal, puisque son CDD s'est poursuivi par un CDI.

Fred ne sait pas trop quoi répondre...Aidez-le!

Mention obligatoire du contrat

le **cnam**

Le CDD doit obligatoirement préciser le montant de la rémunération et de ses différentes composantes y compris primes et accessoires de salaire.



La rémunération des CDD
Anne Le Nouvel

Principe d'égalité

La rémunération du salarié en CDD doit être:

- au moins égale à celle que percevrait,
- après période d'essai,
- un autre salarié de l'entreprise sous contrat à durée indéterminée,
- de qualification équivalente et occupant le même poste de travail,
- y compris pour les contrats de remplacement..

Indemnité de fin de contrat

- Droit à une indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution de son contrat.
- Un taux limité à 6 % peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, sous réserve de contreparties.

C. trav., art. L. 1243-8 et L. 1243-9

Cas de non versement de cette indemnité de fin de contrat

- Rupture à l'initiative du salarié, ou en cas de faute grave, ou en cas de force majeure;
- contrats saisonniers, y compris le contrat vendanges ;
- CDD d'usage ;
- CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été ») ;

Cas de non versement de cette indemnité de fin de contrat (suite)

- CDD qui se poursuit par un CDI ;
- refus d'un CDI (même emploi ou emploi similaire et rémunération au moins équivalente);
- contrat de professionnalisation et d'apprentissage;
- contrat unique d'insertion.

Indemnité de congés payés

- Montant calculé en fonction de la durée effective du contrat.
- Au moins égal à 10 % de la rémunération totale brute perçue par le salarié, y compris l'indemnité de fin de contrat.
- L'indemnité est également due en cas de rupture du CDD pendant la période d'essai.
- L'indemnité est versée à la fin du contrat.

C. Trav., art. L. 1242-16



La rémunération des CDD
Anne Le Nouvel

Quid du paiement des jours fériés et des ponts?

Le salarié sous CDD doit bénéficier du paiement des jours fériés chômés,

- dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient,
- sauf si le paiement de cet avantage est subordonné à des conditions d'ancienneté qu'il ne remplit pas.

Le salarié a-t-il droit à d'autres avantages?

À conditions identiques, les salariés sous CDD bénéficient des mêmes avantages que les salariés permanents :

- tickets restaurant,
- congés supplémentaires,
- indemnisation en cas de maladie ou de chômage-intempéries,
- prestations offertes par le comité d'entreprise....

Réponse au cas pratique

La RH se trompe.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas d'embauche en CDI immédiatement après la fin du CDD.

Or, dans le cas de Juliette, il y a eu un mois d'interruption entre la fin du CDD et le début du CDI.

L'indemnité est donc due.

La succession des CDD



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

LE CDD : PRINCIPE DE BASE

« Un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

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

RÈGLES DE SUCCESSION DES CDD

- A l'expiration du CDD, si l'employeur souhaite recourir de nouveau à un autre CDD sur le même poste de travail et avec le même motif, il doit au préalable respecter un délai de carence.

DÉLAI DE CARENCE

Modalités de calcul

- Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence. *C. Trav., art. L. 1244-3*

Calcul du délai de carence

- A défaut de stipulations conventionnelles, le délai de carence se calcule par rapport
- à une durée calendaire du contrat.
 - Pour un CDD < 14 jrs = 1/2 temps
 - Pour un CDD ≥ 14 jrs = 1/3 temps
- Dès lors qu'il a été calculé, il est apprécié par rapport aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement. *C. Trav., art. L. 1244-3-1*

DÉLAI DE CARENCE

Exception

- Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable. C. *trav.*, art. L. 1244-4

Exceptions légales

- Pour remplacer un salarié temporairement absent, en cas de nouvelle absence du salarié;
- motif « travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité »;
- motifs « emplois saisonniers » et « travaux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI »;
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (L. 1242-3);
- lorsque le salarié a rompu son contrat de façon anticipée;
- lorsque le salarié a refusé le renouvellement de son contrat.

C. trav., art. L. 1244-4

SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DES RÈGLES DE SUCCESSION

- Sanction civile: requalification en CDI
- Sanction pénale: amende de 3750 €, 7500 € en cas de récidive, et emprisonnement de 6 mois...

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**CDD: Durée et
renouvellement**

Cas pratique

Thierry a été embauché en CDD pour accroissement temporaire d'activité, dans l'équipe de Fred.

Son contrat de travail initial d'une durée de 3 mois a déjà fait l'objet d'un premier renouvellement de 3 mois. Fred a procédé à un second renouvellement du contrat pour une durée de 6 mois. Puis, le travail n'étant pas encore terminé, il souhaiterait le renouveler pendant une durée de 3 mois, encore. La durée maximale de 18 mois n'étant pas encore atteinte.

Il vous demande ce que vous en pensez ?



CDD: durée et renouvellement
Anne Le Nouvel

Durée du CDD

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée.

C. Trav., art. L. 1242-8

A défaut d'un accord, cette durée est prévue par le Code du travail.

La durée maximale légale est fixée à 18 mois, sauf exceptions.

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



Le terme du CDD

La durée et le terme du contrat doivent être fixés avec précision dès la conclusion du contrat.

Certains contrats peuvent ne pas comporter un terme précis, et prévoient alors une durée minimale.

C. Trav., art. L. 1242-7



CDD: durée et renouvellement
Anne Le Nouvel

Durée du CDD: 2 modes de gestion

Contrat de date à date

=

Terme précis

=

2 renouvellements possibles,
d'une durée égale, inférieure ou
supérieure au contrat initial

Contrat à durée minimale

=

Sans terme précis

=

Le contrat pourra être prolongé
jusqu'à la réalisation de son objet.

CDD: durée et renouvellement
Anne Le Nouvel

Terme imprécis

- Remplacement de salarié temporairement absent, ou dont le contrat est suspendu,
- Remplacement d'un salarié recruté en CDI dans l'attente de son arrivée,
- Contrats saisonniers,
- Contrats pour lesquels il est d'usage de ne pas recruter en CDI,
- CDD à objet défini.

Dans ces 5 cas, le contrat doit avoir une durée minimale (*C. Trav. art. L. 1242-7*).

Durée du CDD à terme imprécis

Principe (*C. Trav. art. L. 1242-7*):

A l'issue de la durée minimale, si le contrat continue, il prend fin à la fin de l'absence de la personne remplacée ou à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.



CDD: durée et renouvellement
Anne Le Nouvel

Renouvellement du CDD

- Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée.
- A défaut de convention ou d'accord, le CDD est renouvelable deux fois.
- Les conditions de renouvellement sont prévues dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme prévu.

C. Trav., art. L. 1243-13 et L. 1243-13-1



CDD: durée et renouvellement
Anne Le Nouvel

Particularités du non-renouvellement

- **Pour les représentants du personnel:** l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, un mois avant l'arrivée du terme, de ne pas renouveler le CDD.
- **En cas de refus de renouvellement** de son contrat par le salarié lui-même: l'employeur peut réembaucher un autre salarié sur le même poste, sans délai de carence.

(C. trav., art. L. 1244-4-1)



CDD: durée et renouvellement
Anne Le Nouvel

Pour les CDD conclus pour remplacer une personne absente:

- Le CDD peut commencer avant le départ de la personne remplacée;
- Le terme du CDD peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

(C. Trav., art. L.1242-9)

Réponses au cas pratique

Fred peut renouveler le CDD deux fois, pour une durée maximale de 18 mois, tout compris!

Même si cette durée maximale n'est pas dépassée en additionnant les 3 mois du contrat initial, puis les 3 mois du premier avenant, puis les six mois du second avenant, il n'est pas possible de renouveler le contrat une 3^{ème} fois.

Fred devra respecter un délai de carence s'il souhaite continuer à faire travailler Thierry, ou un autre salarié sur le même poste de travail et avec le même motif de recours.

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**CDD: motifs de recours
et justifications**

Cas pratique: est-il possible de recruter ces salariés en CDD et si oui, pour quel motif?

Annabelle souhaite remplacer deux salariés, Samia et Victor, et voudrait embaucher deux salariés en CDD.

Elle vous demande votre avis pour les deux cas suivants :

- Samia vient de donner sa démission et Annabelle l'a dispensée d'effectuer son préavis. Elle souhaite remplacer Samia par un salarié en CDD.
- Victor victime d'un accident du travail. Il a été déclaré inapte temporairement à son poste de travail et Annabelle l'a muté temporairement sur un autre poste. Elle souhaite recruter un salarié en CDD pour remplacer Victor sur son poste pendant la durée de son inaptitude.

Les motifs de recours et les justifications
Anne Le Nouvel

7 grandes catégories de motifs:

- Remplacement de salarié
- Accroissement temporaire d'activité
- Emplois temporaires par nature
- CDD à objet défini
- CDD en alternance
- CDD politique de l'emploi
- CDD « Joueur professionnel »

1) Le remplacement (*C. trav., art. L. 1242-2*)

1. absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié
2. passage provisoire à temps partiel d'un salarié
3. départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste
4. attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI
5. remplacement d'un chef d'entreprise d'une personne en profession libérale, de son conjoint ou d'un associé non salarié
6. remplacement d'un chef d'une exploitation agricole, ou aide familial, associé d'exploitation, ou conjoint.

Quelle justification pour un remplacement?

- Prénom et nom de la personne remplacée
- Qualification de la personne remplacée
- Statut (cadre ou non cadre) de la personne remplacée.

Ces mentions sont obligatoires.

2) L'accroissement temporaire d'activité

1. Surcroît temporaire d'activité
2. Tâche occasionnelle précisément définie et non durable
3. Commande exceptionnelle à l'exportation
4. Travaux urgents liés à la sécurité

3) Les emplois temporaires par nature

1. Contrats saisonniers (en principe dans le secteur agricole, l'agriculture et le tourisme).
2. Contrats pour lesquels il est d'usage constant de ne pas embaucher en CDI, dans certains secteurs d'activité (*art. D. 1242-1 du Code du travail*).
3. Contrats vendanges (maxi un mois).

4) Le CDD à objet défini

Un CDD peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini.

Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise doit le prévoir.

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

Il ne peut pas être renouvelé.

5) Les CDD en alternance

1- Le CDD d'apprentissage

2- Le CDD de professionnalisation



Les motifs de recours et les justifications
Anne Le Nouvel

6) Les CDD liés à la politique de l'emploi

le **cnam**

1- Contrat unique d'insertion

2- CDD « Sénior »

C. Trav., art. L. 1242-3



Les motifs de recours et les justifications
Anne Le Nouvel

7) Le CDD Joueur professionnel

- toute personne,
- ayant pour activité rémunérée la participation à des compétitions de jeu vidéo,
- dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société,
- bénéficiant d'un agrément ministériel.

Les interdictions de recours au CDD

Attention: il est interdit de recourir au CDD dans les cas suivants:

- Pour remplacer des salariés grévistes;
- Pour effectuer des travaux dangereux (cf liste art. D. 4154-1);
- Pour remplacer un salarié licencié pour motif économique depuis moins de 6 mois (sauf si la durée du recours ne dépasse pas 3 mois et après consultation des IRP).

C. Trav. art. L. 1242-5 et L. 1242-6

Les motifs de recours et les justifications
Anne Le Nouvel

Sanction du CDD irrégulier

Faits répréhensibles	Sanctions civiles	Sanctions pénales
<ul style="list-style-type: none">• Conclure un CDD en dehors des cas prévus légalement;• Recourir à un CDD pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux;	Requalifica-tion en CDI. <i>C. Trav., art. L. 1245-1, 2</i>	Amende de 3750€, 7500€ si récidive et empr. 6 mois au plus. <i>C. Trav., art. L. 1248-2, 3</i>
Conclure un CDD de + de 3 mois dans un éta. ayant procédé à un lic éco depuis moins de 6 mois.	Pas de requalification	Idem

Cas 1: Seuls les salariés absents temporairement peuvent se faire remplacer par un salarié recruté en CDD. Samia a quitté définitivement la société. Annabelle ne peut recourir qu'à un CDI pour assurer le remplacement de Samia.

Cas 2: Annabelle peut remplacer Victor qui est absent temporairement à son poste de travail par un salarié recruté en CDD, pour un motif de motif « remplacement de salarié absent ».