

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

ÉVOLUTIONS DE LA RÉGLEMENTATION

RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

Suite à un accord-cadre européen signé le 18 mars 1999 par une majorité de partenaires sociaux européens, une directive européenne relative au contrat à durée déterminée a été adoptée le 28 juin 1999.

Directive n° 99/70/CE du 28 juin 1999 - JOCE du 10 juillet 1999

Le texte communautaire vise notamment à renforcer :

- le contrôle des recours au contrat à durée déterminée et de son renouvellement ;
- l'égalité de traitement entre salariés sous contrat à durée déterminée et ceux employés à durée indéterminée.

Une différence de traitement serait envisageable seulement lorsqu'elle est justifiée par des raisons objectives ou en application du principe du prorata temporis.

LÉGISLATION FRANÇAISE

Loi de modernisation sociale (2002)

La loi de modernisation sociale a modifié la réglementation relative au contrat à durée déterminée.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 - JO du 18 janvier

Ces dispositions sont entrées en vigueur un jour franc après la publication de la loi au journal officiel, soit le 20 janvier 2002. Elles intéressent donc les contrats conclus ou les faits constatés en ce qui concerne les sanctions applicables, à compter de cette date seulement.

Circulaire DRT-DGEFP n° 2002-3 du 23 janvier 2002

Une circulaire du ministère de l'emploi est également venue préciser certaines des nouvelles dispositions relatives à la lutte contre la précarité de l'emploi.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques

La loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003, portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, prévoit un nouveau cas de recours au CDD et le maintien de la prime de précarité à 6 % dans certaines hypothèses limitées.

Ordonnance du 24 juin 2004 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai

Un nouveau cas de recours au contrat à durée déterminée est introduit dans le Code du travail. Il s'agit du remplacement des dirigeants d'entreprise, d'une personne exerçant une profession libérale ou son conjoint et d'un associé non salarié de certaines sociétés.

Article L. 1242-2 du Code du travail modifié par Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin

Par ailleurs, l'aide au remplacement de salariés en formation, dans les entreprises de moins de 50 salariés qui recourent notamment aux contrats à durée déterminée, est assouplie :

- le montant de l'aide est désormais calculé sur la base du SMIC et non plus sur une base forfaitaire ;
- le salarié remplaçant peut désormais être recruté dans le cadre d'un contrat en alternance, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat emploi-solidarité.

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai

Loi du 23 mars 2006 sur l'égalité homme/femme

Le législateur aménage les conditions de remplacement des salariés en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Article L. 1111-2 du Code du travail, modifié par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars 2006

Aide à l'embauche pour les très petites entreprises

Les entreprises de moins de dix salariés peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État à l'embauche pour les embauches réalisées à compter du 4 décembre 2008, au titre des gains et rémunérations versés pour les mois de janvier 2009 à décembre 2009 et dans le champ d'éligibilité de la réduction de charges salariales prévue à l'article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale (dite « Réduction Fillon »).

Décret n° 2008-1357 du 19 décembre 2008 instituant une aide à l'embauche pour les très petites entreprises JO du 20 décembre

L'aide est accordée pour les gains et rémunérations versés aux salariés dont le contrat de travail a été conclu en application des articles L. 1242-2 ou L. 1242-3 du Code du travail, c'est-à-dire dans le cadre des cas de recours légaux au contrat à durée déterminée, et pour une durée supérieure à un mois.

Est également considéré comme une embauche éligible à cette aide publique le renouvellement d'un contrat à durée déterminée pour une durée supérieure à un mois ou la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 30 novembre 2008, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des onze premiers mois de 2008, des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Pour une entreprise créée entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre 2008, l'effectif est apprécié en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence. Pour une entreprise créée entre le 1^{er} décembre 2008 et le 31 décembre 2009, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

Pour la détermination de la moyenne, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement, sauf si l'aide est demandée au bénéfice du recrutement d'un salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauche prévue par le Code du travail dans le cadre du même licenciement économique.

Article L. 1233-45 du Code du travail

Pour pouvoir bénéficier de l'aide au titre de l'embauche d'un salarié, l'employeur ne peut pas non plus avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié dans les six mois qui précèdent la période de travail au titre de laquelle l'aide est demandée lorsque la rupture est intervenue après le 4 décembre 2008, sauf :

- dans les cas de réembauche possible à la suite d'une démission pour élever son enfant, décidée à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article L. 1225-67 du Code du travail

- ou dans les cas prévus à l'article L. 161-22 du Code de la Sécurité sociale.

Le bénéfice de l'aide est également subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de Sécurité sociale ou d'assurance chômage. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Le montant de l'aide est calculé selon les modalités prévues aux deux premiers alinéas du III de l'article L. 241-13 (réduction Fillon) et aux 1° à 3° du I de l'article D. 241-7 du Code de la Sécurité sociale.

Le coefficient maximal pris en compte pour le calcul de l'aide est de 0,14. Il est atteint pour une rémunération égale au SMIC. Ce coefficient devient nul pour une rémunération égale au SMIC majoré de 60 %.

Le coefficient est déterminé par l'application de la formule suivante :

$\text{Coefficient} = (0,14/0,6) \times [1,6 \times (\text{montant mensuel du SMIC/rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) - 1].$

Le résultat obtenu est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche.

L'aide est gérée par le Pôle Emploi. C'est donc à cette institution que la demande de l'employeur doit être adressée. Et c'est le Pôle Emploi qui contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides. Le bénéficiaire de l'aide doit tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur est tenu d'adresser au Pôle Emploi territorialement compétent un formulaire permettant le calcul de l'aide accompagné des pièces justificatives.

Les formulaires doivent être déposés dans les trois mois qui suivent le trimestre pour lequel l'aide est demandée pour donner lieu à paiement.

L'aide n'est due que pour les mois au titre desquels le montant calculé est au moins égal à **15 €**.

Cette aide publique ne peut se cumuler avec celui des dispositifs suivants :

- aide accordée aux associations d'insertion par l'activité économique.

Article L. 5132-2 du Code du travail

- aide financière accordée dans le cadre de la conclusion d'un contrat initiative-emploi.

Article L. 5134-65 du Code du travail

- aide à l'emploi de travailleurs handicapés, accordées aux entreprises adaptées et aux centres de distribution de travail à domicile.

Article L. 5213-19 du Code du travail

- aide financière accordée dans le cadre de la conclusion d'un contrat d'accès à l'emploi, dans les Départements et Territoires d'Outre Mer, Saint Martin et Saint Barthélemy.

Article L. 5522-17 du Code du travail

- exonérations de charges salariales applicables en cas de formation d'apprentis au sein de l'entreprise.

Article L. 6243-2 du Code du travail

Décret n° 2008-1357 du 19 décembre 2008 instituant une aide à l'embauche pour les très petites entreprises JO du 20 décembre

Loi du 17 mai 2011 sur la rupture anticipée du CDD

Une loi du 17 mai 2011 ajoute un cas de rupture anticipée du CDD et modifie ainsi les articles L. 1243-1 et suivants du Code du travail : désormais, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant le terme prévu lorsque l'incapacité physique du salarié a été constatée par le médecin du travail. La procédure de constatation de l'incapacité et de rupture du contrat est similaire que le salarié soit en contrat à durée indéterminée ou déterminée : 2 examens médicaux espacés de 15 jours auprès de la médecine du travail, obligation légale de proposer des postes de reclassement, consultation des délégués du personnel quand l'incapacité physique fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle...

Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 - JO du 18 mai

Législation 2014

Le régime juridique du contrat à durée déterminée n'a pas été modifié mais les mesures pour l'emploi développées en 2014 dans le cadre des emplois d'avenir et des contrats de générations sont à prendre en compte car ces contrats peuvent être à durée déterminée.

De la même façon, la législation sur l'égalité hommes femmes a des répercussions sur les salariés en CDD dans l'entreprise.

- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant la justice et l'avenir du système de retraite ;
- Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (modification des zones d'exonération de charges sociales, réforme des contrats en alternance) ;
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- Nouvelle Convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 ;
- Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification du droit du travail (sur les obligations d'affichage, la simplification des obligations administratives, la période d'essai) ;
- Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 sur les stages ;
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité hommes/femmes.

CAS DE RECOURS

RECOURS EXCEPTIONNEL

La volonté du législateur a toujours été de limiter le recours au contrat à durée déterminée, pour ne pas porter atteinte au contrat à durée indéterminée et ne pas "précariser" l'emploi.

Le contrat de travail à durée indéterminée demeure donc le principe et le contrat à durée déterminée l'exception. En aucun cas, le contrat à durée déterminée ne doit devenir un outil de gestion de l'emploi permanent dans l'entreprise.

Le Code du travail rappelle ce principe à plusieurs reprises :

Le fait que le poste occupé par la personne employée sous contrat à durée déterminée ait été pourvu quelques jours après son départ, dans le cadre d'un recrutement par journal d'annonces légales, démontre que le contrat à durée déterminée était destiné à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Cass. soc. 19 novembre 2003 - Guilbert c/ Société Jardirêve

"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".

Article L. 1242-2 du Code du travail

Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Toutefois ..., il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Article L. 1221-2 du Code du travail

CAS DE RECOURS AUTORISÉS

Liste limitative fixée par la loi

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas limitativement énumérés par l'article L. 1242-2 du Code du travail :

- remplacement d'un salarié ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- emplois pour lesquels, dans certains secteurs désignés par décret ou par accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- contrats destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi. Il s'agit de contrats de formation en alternance, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ;
- contrats visant à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

- remplacement d'un chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint, dès lors que ce dernier participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole.

Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 - JO du 4 janvier

Remplacement d'un salarié

L'article L. 1242-2 du Code du travail permet de recourir au contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié dans les hypothèses suivantes :

- absence temporaire du salarié ou suspension de son contrat de travail.

Exemple

Suspensions du contrat de travail pour maladie, accident du travail, congés divers, ... sauf lorsqu'elles sont dues à l'exercice du droit de grève.

Le contrat doit alors nécessairement comporter le nom et la qualification du salarié remplacé. Doit être requalifié en contrat à durée indéterminée le contrat conclu, non pas pour remplacer un salarié nominativement désigné, mais dans le cadre plus général du remplacement du personnel absent pour maladie ou pour congés payés annuels.

Cass. soc. 24 février 1998 - Bull. civ. V, n° 98

Par contre, l'employeur n'a pas l'obligation d'affecter le salarié recruté sous contrat à durée déterminée au poste de la personne absente, sous réserve de ne pas lui faire occuper un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Cass. soc. 22 novembre 1995 - Bull. civ. V, n° 308

Exemple

Remplacement d'un salarié lui-même muté pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu.

En outre, le contrat à durée déterminée peut prendre effet avant l'absence du salarié à remplacer. Le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

Article L. 1243-7 du Code du travail

■ départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail

Cette situation n'est permise qu'à titre transitoire, notamment lorsqu'un salarié quitte son poste de travail un peu avant que celui-ci ne soit effectivement supprimé, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

En outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent être préalablement consultés.

■ **attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée**

Tel peut être le cas lorsqu'un certain temps sépare le départ définitif d'un salarié et la prise de fonction effective de la personne recrutée en contrat à durée indéterminée pour le remplacer. Cette dernière peut, en effet, avoir un préavis à exécuter dans son ancienne entreprise ou être en formation pour être opérationnelle dans son nouveau poste de travail.

Dans ces hypothèses, l'employeur, avant de recourir au contrat à durée déterminée, doit avoir effectivement arrêté son choix sur la personne recrutée en contrat à durée indéterminée (promesse d'embauche, signature préalable d'un contrat de travail, ...).

Hormis ces hypothèses qui correspondent à des situations provisoires, l'employeur ne peut recourir au contrat à durée déterminée de remplacement.

Exemples

Doit être requalifiée en relation contractuelle à durée indéterminée, une série de contrats de remplacement conclus successivement avec le même salarié et destinés à lui faire exécuter le nombre d'heures laissées vacantes par plusieurs salariés employés à durée indéterminée et à temps partiel.

Cass. soc. 12 juillet 1999 - Blanche c/ CNAMTS

Doit également être requalifiée en contrat à durée indéterminée, une succession de contrats conclus à durée indéterminée pour pallier les aménagements du terme de la mission de plusieurs travailleurs temporaires.

Cass. soc. 21 mars 2000 - SNC Fromagerie Besnier Ste Cécile c/ Lepertel - RJS 5/00 n° 506

Un CDD ne peut pas être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés. Ainsi un salarié embauché pour remplacer un salarié absent ne peut pas également remplacer un autre salarié parti en congés payés, au milieu de son contrat.

Cass. soc. 11 juillet 2012, n° 11-122.43

Remplacement d'un dirigeant d'entreprise

Depuis 2004, il est possible de recourir au contrat à durée déterminée pour remplacer temporairement :

- un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ;
- une personne exerçant une profession libérale ;
- le conjoint des personnes précédentes, dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise, à titre professionnel et habituel ;
- un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

Article L. 1242-2 du Code du travail, modifié par Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin

Les contrats de remplacement peuvent être à terme précis ou imprécis. Ils peuvent être conclus quelques jours avant l'absence du dirigeant et le terme initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le dirigeant remplacé reprend son emploi.

Article L. 1243-7 du Code du travail, modifiés par Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin

Le délai de carence susceptible d'exister entre deux contrats successifs ne s'applique pas en cas de remplacement d'un dirigeant d'entreprise.

Article L. 1244-4 du Code du travail, modifié par Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin

Accroissement temporaire d'activité

La notion d'accroissement temporaire d'activité regroupe en fait plusieurs hypothèses distinctes :

- un accroissement ponctuel de travail dû à l'organisation même de l'entreprise ou à son activité permanente.

Exemples

Surcroît momentané de travail dû au lancement d'un nouveau produit.

Surcharge de travail dans les magasins due à la période estivale, aux soldes ou aux fêtes de fin d'année.

- l'accomplissement de travaux exceptionnels, ne faisant pas partie de l'activité normale de l'entreprise, auxquels celle-ci ne peut faire face avec son personnel permanent en raison, notamment, des compétences spécifiques que ces travaux exigent.

Exemples

Emploi sous contrat à durée déterminée d'informaticiens pour la mise en place d'un nouveau système informatique dans l'entreprise.

Missions confiées à un audit.

- la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement et qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

Article L. 1242-8 du Code du travail

- la réalisation de travaux urgents de sécurité, afin de prévenir un danger imminent et le risque d'accident pour les salariés, de réparer les insuffisances du matériel et des installations.

*Accord National Interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif au contrat à durée déterminée
Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n°90/24*

Le recours au contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité est toutefois interdit lorsque l'entreprise a procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois qui précèdent, pour les contrats d'une durée d'au moins 3 mois et non liés à une commande exceptionnelle à l'exportation.

Article L. 1242-5 du Code du travail

Emplois saisonniers

La convention collective peut donner une définition de la saison. Il convient donc de s'y reporter.

Par ailleurs, selon la réglementation européenne et française en la matière, le travail saisonnier doit s'entendre de celui qui dépend du rythme des saisons et qui se répète systématiquement chaque année, à date à peu près fixe.

Règlement CE n° 1408-71 du 14 juin 1971

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 90/24

A l'inverse, ne peut être assimilée à une activité saisonnière celle dont les variations dépendent non pas du rythme des saisons mais des seuls choix stratégiques de l'employeur.

Cass. soc. 26 octobre 1999 - SA Établissements Georges David c/ Rondier

La circulaire ministérielle du 30 octobre 1990 dresse une liste non exhaustive des secteurs d'activité à variation saisonnière : agriculture, industrie agroalimentaire, tourisme, ...

L'emploi saisonnier est par nature temporaire. Il est généralement admis que le contrat saisonnier n'excède pas 9 mois dans l'année.

Réponse ministérielle n° 29 165 - JOANQ du 11 juillet 1983, p. 3059

Exemple

Présentation de collections de prêt-à-porter au printemps et à l'automne.

Selon les termes de la jurisprudence, "le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs".

Cass. socs. 12 octobre 1999 - SNETE c/ Gimbert

Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée

Le Code du travail autorise la conclusion de contrats à durée déterminée dans les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par un accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Article L. 1242-2 du Code du travail

Parmi les secteurs d'activité concernés se trouvent :

- les exploitations forestières ;
- la réparation navale ;
- le déménagement ;
- l'hôtellerie et la restauration ;
- les spectacles ;
- l'action culturelle ;
- l'audiovisuel ;
- l'information ;
- la production cinématographique ;
- l'enseignement ;
- les activités d'enquête et de sondage ;
- l'édition phonographique ;
- les centres de loisirs et de vacances ;
- l'entreposage et le stockage de la viande ;
- le sport professionnel ;
- le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
- l'aide à domicile, effectuée dans le cadre associatif, telle que prévue à l'article L. 7232-1 du Code du travail.

Article D. 1242-1 du Code du travail

Pour que le recours au contrat à durée déterminée soit légitime, il est nécessaire :

- que l'entreprise exerce à titre principal l'activité désignée par décret ou accord collectif étendu. Mais il n'est ni nécessaire, ni suffisant que l'activité du salarié lui-même appartienne à un des secteurs concernés ;

Cass. soc. 25 février 1998 - Bull. civ. V, n° 99

- que l'emploi pour lequel est conclu un contrat à durée déterminée soit par nature temporaire. Au sein du secteur d'activité désigné par décret ou accord collectif étendu, il est donc nécessaire de distinguer les emplois permanents de ceux qui sont temporaires.

Exemples

Dans le secteur du spectacle, il est d'usage d'employer des salariés sous contrat à durée déterminée. Dans le cadre de cette activité, il est toutefois nécessaire de distinguer :

- *les acteurs qui peuvent être recrutés pour une durée déterminée ;*
- *des ouvreuses et autre personnel permanent d'un théâtre, habituellement employés en contrat à durée indéterminée.*

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 90/24

Dans le même sens, une distinction doit être opérée entre :

- *un animateur ou présentateur de radio chargé d'une mission déterminée dont l'audience repose principalement sur la personnalité de l'auteur, mission spécifique et temporaire pouvant être remplie par le biais d'un contrat à durée déterminée ;*
- *le présentateur attitré d'une chaîne de radio pour toutes les émissions à dominante musicale, sur une tranche horaire déterminée et dans le cadre de contrats successifs pendant 3 ans (sans interruption), occupé à un emploi relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise nécessairement à durée indéterminée.*

Cass. soc. 21 mars 2000 - SA Ediradio c/ Nicolas

Le juge a un pouvoir restreint d'appréciation en ce qui concerne les CDD d'usage. Il peut seulement rechercher, par une appréciation souveraine, si pour l'emploi concerné et sauf si une convention collective prévoit en ce cas le recours au CDI, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat. L'existence de l'usage doit être vérifiée au niveau du secteur d'activité concerné.

Cass. soc. 26 novembre 2003 - Société Nationale de télévision France 2 c/ Mohamed Mebtoul

Contrats destinés à favoriser l'embauche de personnes en difficulté

L'article L. 1242-3 du Code du travail vise les contrats de formation en alternance, d'insertion ou de réinsertion professionnelle :

- contrat de professionnalisation ;
- contrat d'apprentissage ;
- contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- contrat initiative emploi ;
- emplois d'avenir.

Contrairement aux autres cas de recours, il n'est ici pas nécessaire que l'emploi pourvu en contrat à durée déterminée soit par nature temporaire.

Contrats visant à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés

Il est possible de recourir aux contrats à durée déterminée lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés des catégories suivantes :

- candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;
- élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;
- contrat de professionnalisation ;
- contrat d'apprentissage.

Exemple

Stage prévu dans un 3^e cycle d'études supérieures (universitaire).

- ressortissants étrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;
- salariés bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche.

Exemple

Bénéficiaires de l'allocation de recherche versée par le Ministère de la recherche et de la technologie.

Réponse ministérielle n° 29519, JOANQ du 21 septembre 1992, p. 4389

- salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle, dans le cadre de la réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux.

Articles L. 1242-3 et D. 1242-2 du Code du travail

Le contrat à durée déterminée doit, dans ces hypothèses, mentionner la nature des activités exercées au sein de l'entreprise par son titulaire, afin qu'il puisse être vérifié que ce dernier est bien employé dans le cadre de la formation qu'il prépare.

Une loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite autorise le recours au CDD dans la situation bien précise du salarié embauché à l'issue de son contrat d'apprentissage qui va devoir « satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an ». Ce dispositif est applicable aux assurés dont la première pension prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article L. 1242-4 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 – JO du 21 janvier

CAS DE RECOURS INTERDITS

A la suite d'un licenciement pour motif économique

Dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique et dans les 6 mois qui suivent la notification du licenciement, un salarié ne peut être embauché par contrat à durée déterminée pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité. Cette interdiction vaut même pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Article L. 1242-5 du Code du travail

Il est interdit de recourir au contrat à durée déterminée uniquement pour les postes concernés par le licenciement : postes supprimés, ou ayant fait l'objet de transformation, en raison des difficultés économiques de l'entreprise, ou de mutations technologiques, ou encore d'une restructuration de l'entreprise.

L'employeur doit proposer le contrat à durée déterminée en priorité au salarié licencié pour motif économique qui a demandé à bénéficier de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 1233-45 du Code du travail.

L'interdiction ne vise que l'accroissement temporaire d'activité. Il est donc possible de conclure un contrat à durée déterminée alors que l'entreprise a procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédents pour les motifs suivants :

- remplacement d'un salarié ;
- emploi saisonnier ;
- emplois dans un secteur d'activité où il est d'usage de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée ;
- contrats de réinsertion professionnelle ;
- contrats visant à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

En outre, il est toutefois permis d'employer du personnel sous contrat à durée déterminée, pour le motif d'accroissement temporaire d'activité après information et consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans deux cas de figure :

- contrat à durée déterminée non susceptible de renouvellement et n'excédant pas 3 mois ;
- commande exceptionnelle à l'exportation, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement et qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

Remplacement de salariés grévistes

L'employeur ne peut embaucher des salariés sous contrat à durée déterminée pour remplacer des salariés qui exercent leur droit de grève.

Article L. 1242-6 du Code du travail

Le but de cette interdiction formelle est de ne pas priver l'action collective menée par les salariés grévistes de toute efficacité.

Dans cette hypothèse, il est également interdit de muter des travailleurs permanents aux postes des salariés grévistes et de faire remplacer les premiers par des contrats à durée déterminée.

Exécution de travaux dangereux

Un contrat à durée déterminée ne peut pas être conclu pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, qui figurent sur une liste établie par le Ministre du travail et, notamment, pour certains travaux faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Article L. 1242-6 du Code du travail

Plusieurs arrêtés ministériels sont venus compléter l'arrêté du 8 octobre 1990, qui dresse la liste des travaux considérés comme particulièrement dangereux, notamment en raison de l'exposition des salariés à des substances nocives.

Une dérogation peut être accordée par le Directeur de la DIRECCTE, lorsque l'entreprise offre des garanties suffisantes aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée : mesures de prévention, formation à la sécurité spécifique pour ce genre de travaux, ...

Articles L. 1242-6 et D. 1242-5 du Code du travail

Arrêté ministériel du 8 octobre 1990 - JO du 9 novembre

La demande de dérogation est adressée à la DIRECCTE par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Doit être joint le procès-verbal de la réunion du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que l'avis du médecin du travail.

L'administration dispose d'un délai d'un mois pour accorder ou rejeter la dérogation. Son silence au terme du délai d'un mois équivaut à une autorisation d'emploi de contrats à durée déterminée aux postes dangereux.

Par la suite, l'inspection du travail peut retirer la dérogation s'il s'avère que les garanties de sécurité ne sont plus remplies. Un contrôle annuel des mesures de sécurité peut être effectué sous la diligence du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Recours au contrat à durée déterminée

Tableau récapitulatif

Cas de recours autorisés	Durée du contrat	Formalités spécifiques	Indemnité de fin de contrat
Remplacement d'un salarié ■ en cas d'absence temporaire ■ en cas de départ définitif, avant la suppression effective de son poste ■ en attendant l'arrivée effective d'un salarié recruté en CDI ■ dans le cadre d'une exploitation agricole	■ Terme précis ou imprécis, sauf en cas de départ définitif du salarié : toujours terme précis ■ Durée maximale du contrat à terme précis : 18 mois, sauf : - dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié : 9 mois - en cas de départ définitif du salarié : 24 mois	Information du CE : ■ trimestrielle (entreprises > 300) ou semestrielle (entreprises < 300) ■ ponctuelle en cas de départ définitif du salarié remplacé avant la suppression de son poste	due
Accroissement temporaire d'activité ■ dû à l'organisation interne de l'entreprise ou à son activité permanente ■ travaux exceptionnels exigeant des compétences spécifiques ■ commande exceptionnelle à l'exportation ■ réalisation de travaux urgents de sécurité	■ Terme précis ■ Durée minimale de 6 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation ■ Durée maximale du contrat à terme précis : 18 mois, sauf : - en cas de travaux urgents de sécurité : 9 mois - en cas de commande exceptionnelle à l'exportation : 24 mois	Information du CE : ■ trimestrielle (entreprises > 300) ou semestrielle (entreprises < 300) ■ ponctuelle en cas de commande exceptionnelle à l'exportation ■ ponctuelle en cas de surcroît d'activité dans les 6 mois suivant un licenciement économique	due, ■ sauf contrat de plus de 3 mois : dans le cas d'un surcroît d'activité, ■ hors commande exceptionnelle à l'exportation, ■ et dans les 6 mois suivant un licenciement économique
Emplois saisonniers	■ Terme précis ou imprécis ■ Durée maximale traditionnelle de 9 mois	Information du CE : ■ trimestrielle (entreprises > 300) ■ semestrielle (entreprises < 300)	non due
Emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas conclure de CDI <i>Article D. 121-2 du Code du travail</i>	■ Terme précis ou imprécis ■ Durée maximale du contrat à terme précis : 18 mois	Information du CE : ■ trimestrielle (entreprises > 300) ■ semestrielle (entreprises < 300)	non due
Contrats de formation en alternance ■ contrat de qualification ■ contrat d'orientation ■ contrat d'adaptation	■ Terme précis ou imprécis ■ Contrat de qualification : durée comprise entre 6 et 24 mois ■ Contrat d'orientation : durée fixe de 6 mois, non renouvelable ■ Contrat d'adaptation : durée comprise entre 6 et 12 mois, renouvelable une fois	Information du CE : ■ trimestrielle (entreprises > 300) ■ semestrielle (entreprises < 300) Dépôt du contrat à la DDTEFP Convention entre l'Etat et l'employeur, pour le contrat d'orientation	non due
Contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle ■ contrat initiative emploi ■ contrat emploi jeune ■ contrat emploi solidarité ■ contrat emploi consolidé	■ Terme précis ■ Contrat initiative emploi : durée comprise entre 12 et 24 mois ■ Contrat emploi jeune : durée fixe de 5 ans, non renouvelable ■ Contrat emploi solidarité : durée comprise entre 3 et 12 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 24 mois ■ Contrat emploi consolidé : durée fixe de 1 an, renouvelable dans la limite de 5 ans	Consultation annuelle du CE Dépôt du contrat à la DDTEFP sauf contrat emploi jeune : dépôt d'une candidature auprès de la préfecture Convention entre l'Etat et l'employeur	non due
Contrats visant à assurer un complément de formation ■ dans le cadre d'un stage préparatoire ou d'application d'un enseignement ■ contrat de rééducation professionnelle	■ Terme précis ■ Durée maximale : 18 mois	Information du CE : ■ trimestrielle (entreprises > 300) ■ semestrielle (entreprises < 300)	due

DURÉE DU CONTRAT

DÉTERMINATION DE LA DURÉE DU CONTRAT

Fixation d'un terme précis ou imprécis

Le contrat à durée déterminée comporte systématiquement un terme. Celui-ci est en principe «fixé avec précision dès sa conclusion».

Article L. 1242-7 du Code du travail

Le contrat à terme précis est conclu de date à date. En d'autres termes, la relation contractuelle prend en principe fin à la date convenue entre les parties le jour de la conclusion du contrat et précisé dans celui-ci.

Le législateur autorise toutefois, dans certaines hypothèses limitées, la conclusion de contrats à terme imprécis. Ce type de contrat prend fin lorsque son objet se réalise ou disparaît. Cette date n'est pas toujours prévisible. Aussi, le contrat ne peut-il comporter mention de la date précise à laquelle il prend fin.

Exemple

Le contrat de remplacement peut avoir un terme imprécis : il peut y être par avance stipulé que la relation contractuelle prend fin le jour où le salarié absent pour maladie reprend son poste de travail.

Aménagement de la durée du contrat de remplacement

Il n'est pas possible de déroger à la durée du contrat à durée déterminée fixée dans le contrat. Ainsi, celui-ci ne peut prendre effet avant la date initialement prévue. Il ne peut pas non plus être prorogé ou reporté.

Article L. 1242-7 du Code du travail

Il existe une seule exception pour les contrats de remplacement. En effet, lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, il peut prendre effet avant l'absence du salarié à remplacer. En outre, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

Article L. 1242-9 du Code du travail

Incidence des suspensions du contrat de travail

Les absences du salarié pour maladie, accident et autres, n'ont pas pour effet de prolonger d'autant la durée du contrat à durée déterminée. Dans le même sens, la suspension du contrat à la date fixée pour le terme du contrat n'empêche pas celui-ci de prendre fin.

Articles L. 1243-6 et L. 1226-19 du Code du travail

Ainsi, la fermeture de l'entreprise pour congés payés annuels n'a pas pour effet de différer le terme du contrat.

Cass. Soc. 25 février 2004 – Boulefoy c/ Puyraimond

La suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ne fait pas non plus obstacle à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée.

Toutefois, lorsque le contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspensions consécutives à l'accident, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux étranger à l'accident. A défaut, il doit verser une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

Article L. 1226-19 du Code du travail

En ce qui concerne la maternité, seule la résiliation anticipée du contrat de travail est interdite dès lors que la salariée est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit. Les dispositions légales relatives à la protection contre le licenciement de la femme enceinte ne font pas obstacle à l'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée.

Articles L. 1225-4 et L. 1225-6 du Code du travail

CONTRATS À TERME PRÉCIS

Contrats visés

Comportent obligatoirement un terme précis, fixé au jour près, les contrats conclus pour un des motifs suivants :

- remplacement d'un salarié qui a définitivement quitté l'entreprise pour la période précédant la suppression de son poste ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- favoriser l'emploi de personnes en difficultés d'insertion ou de réinsertion professionnelle ;
- assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Pour les autres cas de recours au contrat à durée déterminée, le législateur laisse le choix à l'employeur de conclure un contrat à terme précis ou à terme imprécis.

Article L. 1242-7 du Code du travail

Sanctions

Les infractions à l'article L. 1242-7 du Code du travail sont passibles d'une amende de 3 750 € et, en cas de récidive, d'une amende de 7 500 € et d'un emprisonnement de 6 mois, ou l'une de ces 2 peines seulement.

Article L. 1248-4 du Code du travail

En outre, l'absence de terme précis peut conduire à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, assortie de dommages-intérêts au profit du salarié lésé.

Durée minimale du contrat à terme précis

La loi n'impose pas de durée minimale pour les contrats à terme précis, sauf pour :

- les contrats liés à une commande exceptionnelle à l'exportation, dont la durée ne peut être inférieure à 6 mois ;

Article L. 1242-8 du Code du travail

- certains contrats d'insertion et de réinsertion professionnelle comme le contrat de qualification et le contrat d'adaptation, conclus également pour une durée minimale de 6 mois.

Durée maximale

La durée maximale, période de renouvellement comprise, d'un contrat à terme précis est en principe de 18 mois. Toutefois, cette durée est :

- ramenée à 9 mois ;
- en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée,
- lorsque l'objet d'un contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- portée à 24 mois :
- lorsque le contrat est exécuté à l'étranger,
- en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail,
- en cas de survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

Article L. 1242-8 du Code du travail

Renouvellement du contrat à terme précis

Le contrat à durée déterminée à terme précis peut être renouvelé, pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initial ne peut excéder la durée maximale assortie au contrat en question.

Article L. 1242-13 du Code du travail

En conséquence, si la durée du contrat initialement convenue correspond à la durée maximale légale, le renouvellement n'est pas possible.

Seuls les contrats à terme précis peuvent être renouvelés. Tel n'est pas le cas des contrats pour lesquels la fixation d'un terme imprécis est autorisée.

En outre, le renouvellement du contrat n'est pas possible lorsqu'il a été conclu pour au plus 3 mois et dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, afin d'occuper un poste concerné par un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédents.

Article L. 1242-5 du Code du travail

Le motif de recours s'apprécie alors à la date du renouvellement.

Cass. soc. 1^{er} février 2000 - Saint Servair c/ Piron du Pérou

La durée de la période de renouvellement est indépendante de la durée initiale du contrat à durée déterminée.

Exemple

Le contrat peut avoir été initialement conclu pour une durée de 1 mois et être renouvelé pour une période de 6 mois.

Mais le renouvellement n'est permis qu'une seule fois, même si la durée maximale n'est pas atteinte, sous peine de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Dès sa conclusion, le contrat peut prévoir, de façon formelle ou tacite, la possibilité de renouvellement et ses modalités. Il peut notamment y être précisé :

- que le contrat sera renouvelé sous réserve de non-dénonciation par l'une ou l'autre des parties, dans un délai raisonnable avant le terme initialement convenu ;

ou

- que le renouvellement fera l'objet d'un avenant au contrat initial, dans un délai d'ores et déjà fixé avant le terme initialement prévu.

En l'absence de précisions dans le contrat de travail, il convient de se reporter à la convention collective qui peut préciser les conditions et/ou les modalités pratiques du renouvellement des contrats à durée déterminée à terme précis.

Lorsque ni le contrat de travail ni la convention collective n'envisagent la possibilité de renouveler le contrat à durée déterminée, le renouvellement est néanmoins permis.

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24

Dans cette dernière hypothèse, les conditions du renouvellement doivent pour le moins faire l'objet d'un avenant au contrat soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Article L. 1242-7 du Code du travail

Le défaut de signature par le salarié de l'avenant au contrat de travail prévoyant son renouvellement peut conduire à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 24 novembre 1998 - Bull. civ. V, n° 511

Les conditions de travail doivent être totalement identiques pendant la durée initiale du contrat et durant la période de renouvellement.

Ainsi, lorsque la proposition de renouvellement du contrat s'accompagne d'une baisse de rémunération, il s'agit de la proposition d'un autre contrat, ou d'une modification du précédent contrat. Le salarié est alors libre de refuser sans pour cela se voir imputer la rupture des relations contractuelles.

Cass. soc. 1^{er} février 2000 - Club Sportif Louhans-Cuiseaux c/ Le Lamer

CONTRATS À TERME IMPRÉCIS

Contrats concernés

Il est possible de conclure un contrat à terme imprécis dans certaines hypothèses :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- emploi dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- emploi saisonnier ;
- emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

Article L. 1242-7 du Code du travail

Il s'agit d'une simple faculté pour l'employeur qui peut choisir de conclure un contrat à terme précis. D'où l'importance des termes choisis lors de la rédaction du contrat.

Le contrat prend alors fin, non pas à une date fixée préalablement dans le contrat de travail, mais au retour du salarié remplacé ou lorsqu'est réalisé l'objet pour lequel il a été conclu : achèvement de la saison, fin de la tâche pour laquelle il est d'usage d'employer par contrat à durée déterminée ...

La rupture du contrat est automatique, sans possibilité de renouvellement ou de report, mais sous réserve que la durée minimale d'emploi ait expiré.

Sanctions

Les infractions à l'article L. 1242-7 du Code du travail sont passibles d'une amende de 3 750 € et, en cas de récidive, d'une amende de 7 500 € et d'un emprisonnement de 6 mois, ou l'une de ces 2 peines seulement.

Article L. 1248-4 du Code du travail

La conclusion d'un contrat à durée déterminée à terme imprécis ne faisant pas mention d'une durée minimale entraîne la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée, assortie de dommages-intérêts au profit du salarié lésé.

Durée minimale du contrat à terme imprécis

La conclusion d'un contrat à terme imprécis implique l'obligation de prévoir une durée minimale pendant laquelle il n'est pas possible de rompre le contrat.

Article L. 1242-7 du Code du travail

Il s'agit d'une période de garantie d'emploi, dans la mesure où la réalisation de l'objet du contrat ou le retour du salarié à remplacer ne permet pas d'y mettre fin.

Exemple

Lorsqu'une personne est embauchée en contrat à durée déterminée comme acteur pour le tournage d'un film, la sortie du film ou la fin de la période de tournage pendant la période minimale de garantie d'emploi assortie au contrat ne permet pas de rompre celui-ci et d'interrompre ainsi le versement des salaires.

En l'absence de précisions légales ou conventionnelles, la durée de cette garantie d'emploi est fixée librement par les parties. En effet, les limites minimales imposées pour la conclusion d'un contrat à terme précis ne s'appliquent pas aux contrats à terme imprécis.

Durée maximale

Le Code du travail ne prévoit pas de durée maximale particulière pour les contrats à terme imprécis. Ainsi en est-il pour :

- les contrats de remplacement de salariés absents ou dont le contrat est suspendu ;
- les contrats conclus dans des secteurs professionnels où il est d'usage constant de recourir aux contrats à durée déterminée.

Mais, qu'il soit à terme précis ou imprécis :

- le contrat conclu en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée est limité à 9 mois ;

Article L. 1242-8 du Code du travail

- le contrat saisonnier est traditionnellement conclu pour une durée maximale de 9 mois.

Réponse ministérielle n° 29165 - JOANQ du 11 juillet 1983, p. 3059

CAS PARTICULIERS DU CONTRAT DE REMPLACEMENT

Le contrat de remplacement peut être assorti d'un terme précis ou d'un terme imprécis.

Exemples

Caractérise le contrat à terme précis la mention dans celui-ci d'une date fixe d'échéance du terme, même si l'objet mentionné dans le contrat est le remplacement d'un salarié absent.

Par contre, est un contrat à terme imprécis celui dont l'échéance correspond à la fin de l'absence du salarié ou au retour du salarié absent.

Lorsqu'il est précisé que la durée du contrat est celle de la vacance du poste du salarié à remplacer, il s'agit d'un contrat à terme imprécis, qui peut perdurer pendant plusieurs années, au rythme des prolongations de l'absence du salarié. Tel peut être le cas lorsque le contrat a pour objet le remplacement d'une salariée en congé de maternité, puis en congé parental puis, à nouveau, en congé de maternité.

Le terme d'un contrat de remplacement peut être quelque peu aménagé :

- anticipation de la date de début, pour rendre le salarié opérationnel dès le départ du salarié qu'il est amené à remplacer ;
- report du terme du contrat jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

Article L. 1243-7 du Code du travail

Si l'absence du salarié devient définitive, c'est-à-dire uniquement lorsque le contrat du salarié remplacé est rompu, l'objet du contrat de remplacement disparaît. La disparition de l'objet doit alors être considérée comme l'échéance du terme du contrat assorti d'un terme imprécis.

Exemple

La demande de liquidation des droits à la retraite par un salarié caractérise la cessation définitive de ses fonctions, qui met automatiquement fin au contrat à durée déterminée de la personne amenée à le remplacer auparavant.

Cass. soc. 17 décembre 1997 - Bull. civ. V, n° 447

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent, l'article L. 1244-1 du Code du travail, autorise la conclusion de plusieurs CDD successifs avec le même salarié ; peu importe qu'ils comportent un terme précis et que leur durée totale soit supérieure au délai légal de 18 mois.

Cass. soc. 8 février 2006 - Caisse Régionale Crédit Agricole Mutuel de Centre France c/ Laque

SUCCESSION DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

DÉFINITION

La conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée à la suite est possible, en application de modalités différentes selon qu'il s'agit :

- de la succession immédiate de contrats à durée déterminée avec le même salarié ;
- de la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée avec le même salarié, séparés par un certain délai ;
- de la conclusion de contrats successifs sur le même poste de travail, avec des personnes différentes.

☞ *La succession de contrats à durée déterminée est à distinguer du renouvellement du même contrat :*

- le renouvellement n'est possible que dans certaines hypothèses de contrats à terme précis alors que cette limitation n'est pas applicable en cas de succession de contrats,
- le renouvellement implique la continuation du même contrat de travail, alors que la succession de contrats conduit systématiquement à la signature d'un nouveau contrat, dont les modalités (durée du travail, rémunération, qualification) peuvent être différentes,
- chaque hypothèse (renouvellement ou succession) obéit à un régime juridique strictement distinct.

Réponse ministérielle n° 21126 - JOANQ du 31 mai 1999, p. 3308

Conséquences

La succession de deux contrats à durée déterminée distincts implique :

- le cas échéant, le versement d'une indemnité de précarité, et d'une indemnité de congés payés à chaque fin de contrat ;
- la possibilité de prévoir des conditions de travail et des modalités distinctes dans les différents contrats, notamment en ce qui concerne la rémunération, la durée du travail, la qualification professionnelle etc. ;
- la faculté de soumettre le salarié à une nouvelle période d'essai à chaque nouveau contrat.

SUCCESSION IMMÉDIATE DE CONTRATS AVEC LE MÊME SALARIÉ

La succession sans délai d'interruption de deux contrats à durée déterminée ne doit pas remettre en cause la nature précaire de ce type de contrat ou permettre à l'employeur de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Exemple

La succession de 94 contrats à durée déterminée avec le même salarié sur une période de 4 ans n'est pas permise dans la mesure où elle démontre la création d'un poste permanent dans l'entreprise.

Cass. soc. 4 décembre 1996 - Bull. civ. V, n° 414

Pour éviter la requalification des contrats successifs en contrat à durée indéterminée, l'obligation de respecter un délai d'attente ou un certain temps d'interruption entre deux contrats conclus avec la même personne a été instauré pour la plupart des contrats à durée déterminée.

Toutefois, la succession immédiate de contrats reste possible dans certaines hypothèses strictement déterminées :

- contrats de remplacement ;
- emplois saisonniers ;
- emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- certains contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle, comme le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation ;
- contrat conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Articles L. 1244-1 et L. 1244-4 du Code du travail

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24

Il est alors possible de conclure à la suite deux contrats du même type ou deux contrats différents entrant dans la catégorie des contrats à durée déterminée pour lesquels aucun délai d'attente n'est exigé.

Chaque nouveau contrat doit préciser son objet et la justification de sa nature temporaire.

Exemples

Deux contrats de remplacement peuvent être conclus à la suite qu'ils soient destinés à pourvoir le même poste de travail, notamment en cas de prolongation d'un arrêt maladie du salarié absent, ou qu'ils visent deux postes différents, notamment si deux secrétaires de même qualification professionnelle sont successivement absentes.

De la même façon, il est possible de conclure immédiatement à la suite :

- un contrat de remplacement puis un contrat saisonnier,
- un contrat saisonnier puis un contrat pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,
- un contrat d'apprentissage puis un contrat saisonnier.

Par contre, il est impossible de faire succéder un contrat pour lequel aucune attente n'est exigée et un contrat dont la succession est obligatoirement assortie d'une période d'inactivité.

Exemple

L'employeur ne peut pas conclure avec la même personne, sans délai d'interruption, un contrat de remplacement puis, ou après, un contrat dû à un accroissement temporaire d'activité.

SUCCESSION DE CONTRATS AVEC LE MÊME SALARIÉ, ASSORTIE D'UNE INTERRUPTION D'ACTIVITÉ

Succession de contrats sur un même poste de travail

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée, il ne peut être recouru à un autre contrat à durée déterminée, pour pourvoir le poste d'un salarié dont le contrat a pris fin, avant l'expiration d'une période d'interruption.

Ce délai, qui correspondait auparavant au 1/3 de la durée du premier contrat, a été modifié par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Désormais, la durée minimale à respecter est égale :

- au 1/3 de la durée du contrat, renouvellement inclus, si ce contrat, renouvellement inclus, est conclu pour au moins 14 jours ;
- au 1/2 de la durée du contrat, renouvellement inclus, si ce contrat, renouvellement inclus, est conclu pour moins de 14 jours.

Article L. 1244-3 du Code du travail

Le non-respect du délai d'attente conduit à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. En outre, l'employeur est passible de sanctions pénales : 3 750 € d'amende pouvant être portée, en cas de récidive, à 7 500 € d'amende et à un emprisonnement de 6 mois.

Article L. 1248-11 du Code du travail

Exceptions

L'employeur n'est pas tenu de respecter une période d'interruption entre deux contrats dans les hypothèses suivantes :

- contrats de remplacement ;
- emplois saisonniers ;
- emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle, tels le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation ;
- contrats conclus pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Articles L. 1244-1 et L. 1244-4 du Code du travail

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24

Une interruption d'activité n'est pas non plus nécessaire lorsqu'il s'agit de conclure des contrats successifs avec le même salarié mais sur des postes différents.

Calcul du délai d'attente

L'arrivée du terme du dernier contrat à durée déterminée marque le point de départ du délai d'attente, même si le contrat a été rompu de façon anticipée.

Cass. soc. 19 janvier 1999 - Lavacquerie c/ Société Breda transports France - Bull. civ. V, n° 9

Ce délai est comptabilisé en "jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement" et non plus en jours calendaires. Les samedi, dimanche ou autres jours de fermeture hebdomadaire de l'entreprise, ainsi que les jours fériés chômés ne sont plus pris en compte dans la détermination de ce délai.

Article L. 1244-3 du Code du travail

Les "jours d'ouverture" correspondent aux jours d'activité de l'entreprise, indépendamment donc du temps de travail du salarié. En d'autres termes, il convient de se référer à la durée d'activité de l'établissement, ou de la partie d'établissement (atelier, bureau, ...) où travaille le salarié, lorsque le nombre de jours d'activité est supérieur à celui du salarié, mais des activités annexes, telles que les périodes de gardiennage, ne peuvent être considérées comme des périodes d'ouverture de l'établissement. Enfin, le décompte des jours d'ouverture s'apprécie sur la période au cours de laquelle se situe le délai de carence.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Le principe de décompte du délai en jours d'ouverture de l'entreprise ne s'applique qu'au seul décompte du délai de carence (exemple : 1/3 de la durée du contrat). La durée du contrat servant de base au calcul de ce délai s'apprécie, quant à elle, toujours en jours calendaires.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Exemple

Un CDD a débuté le 4 février 2002 et est arrivé à terme le vendredi 22 mars. Sa durée totale est donc, de date à date, de 7 semaines, soit 47 jours calendaires. Le salarié a été employé du lundi au vendredi mais l'atelier fonctionne du lundi au samedi, sauf jours fériés. Le délai de carence est égal au 1/3 de 47 = 15,66 jours arrondis à 16 jours. Décompté à partir du samedi 23 mars, il s'étend jusqu'au jeudi 11 avril, le lundi de Pâques étant déduit. Un nouveau CDD peut donc être conclu à effet du 12 avril.

Succession de contrats sur des postes différents

En cas de succession de contrats à durée déterminée conclus avec la même personne, sur des postes différents, le respect du délai d'attente n'est pas légalement exigé.

Toutefois, l'employeur est tenu d'observer un temps d'interruption suffisant pour écarter tout soupçon de fraude. La durée d'inactivité est laissée à l'appréciation de l'employeur et doit être proportionnelle à la durée du dernier contrat à durée déterminée. Elle peut être inférieure aux délais prévus à l'article L. 1244-3 du Code du travail.

Encore faut-il pouvoir apprécier si les postes successivement occupés par le salarié sont différents. L'identité ou non des postes pourvus par contrats à durée déterminée successifs est établie au regard des tâches afférentes et, de façon secondaire, de la qualification professionnelle attachée à ces postes de travail. Mais le lieu de travail n'a pas d'incidence.

SUCCESSION DE CONTRATS SUR UN MÊME POSTE DE TRAVAIL AVEC DES SALARIÉS DIFFÉRENTS

Il est possible de conclure des contrats à durée déterminée successifs avec des personnes différentes pour pourvoir un même poste de travail, à la condition que ce contrat ne soit pas lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les contrats peuvent se succéder sans interruption dans plusieurs hypothèses :

- contrats de remplacement ;
- emplois saisonniers ;
- emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- certains contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle, comme le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation ;
- contrat conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

*Articles L. 1244-1 et L. 1244-4 du Code du travail
Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24*

Dans les autres cas, le délai d'attente égal au 1/3 ou au 1/2 de la durée du dernier contrat doit être respecté, excepté lorsque le choix d'un autre salarié est dû :

- à la rupture anticipée du précédent contrat à durée déterminée par le fait du salarié qui l'occupait ;
- au refus de renouveler son contrat à durée déterminée par l'ancien salarié occupant le poste.

Article L. 1244-3 du Code du travail

Il n'est pas exigé, non plus, de délai d'attente entre deux contrats à durée déterminée lorsque le premier contrat est interrompu au cours de la période d'essai, du fait du salarié ou de l'employeur.

CAS PARTICULIERS DES CONTRATS SAISONNIERS

Succession de contrats au cours de la même saison

A l'intérieur d'une même saison, plusieurs contrats à durée déterminée peuvent être conclus avec des salariés différents mais pour pourvoir le même poste de travail.

Article L. 1244-4 du Code du travail

Que les différents contrats concernent le même salarié ou plusieurs salariés, la succession de contrats à durée déterminée au cours d'une même saison peut être immédiate. L'employeur n'a pas à respecter de délai d'attente ou une période d'inactivité.

Reconduction de contrats avec le même salarié, saison après saison

Il est permis d'employer les mêmes salariés saison après saison, sous réserve qu'ils ne permettent pas de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Exemple

Entreprise ayant uniquement une activité saisonnière.

Selon l'article L. 1244-2 du Code du travail, "les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante". Toutefois, le contrat saisonnier ne doit pas comporter de clause de reconduction systématique, c'est-à-dire pour plusieurs années à venir, sous peine de requalification en contrat à durée indéterminée.

Le fait que la durée du contrat ne corresponde pas exactement à la durée de la saison peut permettre d'écarter le risque de requalification.

Exemples

N'a pas été requalifiée en contrat à durée indéterminée, la succession de contrats dans un centre d'exposition, bien que répétés au même moment chaque année, dans la mesure où les contrats successifs ne correspondaient pas à toutes les expositions présentées.

Cass. soc. 4 juin 1986 - Bull. civ. V, n° 273

Un salarié employé uniquement pendant la saison d'hiver en qualité de perchiste, par une entreprise exerçant également son activité pendant la saison d'été, ne peut prétendre à la requalification de ses contrats saisonniers successifs en relation de travail à durée indéterminée, dès lors que sa prestation de travail est précise et temporaire et ne correspond pas à un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Cass. soc. 30 mai 2000 - Nantet c/ Société Téléportés Bettex Mont d'Arbois

Chaque année, un contrat saisonnier peut donc être à nouveau rédigé, avec son objet et sa durée propres, afin de le distinguer des autres contrats à durée déterminée conclus les saisons précédentes et suivantes, avec le même salarié.

Clause de reconduction conventionnelle

Une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord doit en définir les conditions, notamment :

- la période d'essai ;
- dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ;
- le montant minimal de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Article L. 1244-2 du Code du travail

Cette disposition conventionnelle ne doit alors pas être interprétée comme une reconduction automatique du contrat. Dans cette hypothèse, le refus du salarié d'être réemployé met fin aux relations contractuelles, sous réserve que la proposition de réembauche soit intervenue dans un délai raisonnable avant le début de la saison.

Cass. soc. 30 mai 2000 - Nantet c/ Société Téléportés Bettex Mont d'Arbois

En cas de requalification des contrats saisonniers en contrat à durée indéterminée, le non-respect de cette disposition conventionnelle, c'est-à-dire l'absence de proposition de poste l'année suivante sans motif réel et sérieux, doit s'analyser en licenciement sans cause réelle et sérieuse, par analogie avec la rupture du contrat à durée indéterminée non motivée par l'employeur.

Par ailleurs, l'absence de garantie sur la durée de la saison, dans la clause conventionnelle, ne permet pas à l'employeur d'imposer au salarié une reconduction seulement à temps partiel d'un contrat initialement à temps plein. Il s'agit alors de la proposition d'une modification d'un élément essentiel du contrat.

Cass. soc. 1^{er} février 2000 - Melin c/ Association VVF

Incidences de la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

La requalification d'une série de contrats saisonniers en contrat à durée indéterminée a pour conséquence principale la prise en compte d'une durée globale de tous les contrats saisonniers conclus avec le salarié pour déterminer l'ancienneté de celui-ci.

De ce fait, il s'agit nécessairement d'un contrat de travail intermittent et le salarié ne peut prétendre à un emploi en dehors des périodes au cours desquelles il est habituellement occupé.

La rupture de la relation contractuelle implique alors :

- l'obligation de respecter les règles de procédure applicables, la notification de la rupture notamment ;
- le versement des indemnités de rupture, le cas échéant, calculées en tenant compte indifféremment des périodes d'activité et d'inactivité dans l'année, qu'elles soient de source légale ou conventionnelle.

Lorsque le juge requalifie plusieurs CDD en un CDI, il n'accorde qu'une indemnité de requalification, dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois de salaire.

Cass. soc. 25 mai 2005 - Société Héli Ouest c/ Debrieux

Est pris en compte le dernier salaire mensuel brut perçu avant la saisine de la juridiction.

Cass. soc. 17 juin 2005 - Lambert c/ Société CCV

CONCLUSION DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE - FORMALITÉS À ACCOMPLIR

DOCUMENT ÉCRIT ET SIGNÉ

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Article L. 1242-12 du Code du travail

Le contrat seulement verbal est systématiquement requalifié en contrat à durée indéterminée. Même si l'employeur rapporte la preuve de l'existence d'un véritable contrat à durée déterminée, l'absence d'écrit est sanctionnée par la requalification du contrat.

Cass. soc. 24 novembre 1998 - CGT du 17^e arrondissement de Paris c/ Société American Airlines

Cass. soc. 26 octobre 1999 - Dubois c/ SA Les Journaux de Saône-et-Loire

En outre, l'employeur doit recueillir la signature du salarié. La jurisprudence assimilant l'absence de signature à une absence d'écrit, le contrat non signé peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 22 octobre 1996 - Guichard c/ Société Techma export

La transmission tardive du contrat à son titulaire, pour signature (au-delà de 2 jours maximum légaux), implique requalification de la relation de travail en CDI.

Cass. soc. 17 juin 2005 - Fleutot c/ Société SAEM

Par contre, le fait que le CDD de remplacement d'une salariée en congé de maternité se soit poursuivi au cours du congé parental d'éducation de celle-ci, ne vaut pas requalification de la relation contractuelle en CDI. Il en résulte seulement que le CDD a pour terme la fin de l'absence de cette salariée.

Cass. soc. 9 mars 2005 - Société GSF Pluton c/ Beauvais

L'employeur encourt une amende de 3 750 €, portée à 7 500 € et/ou 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive, en l'absence de contrat écrit ou si le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif.

Article L. 1248-6 du Code du travail

La présomption, selon laquelle le contrat est réputé à durée indéterminée en l'absence d'écrit, est irréfragable à l'égard de l'employeur. Par contre, il s'agit d'une présomption simple pour le salarié, dans la mesure où celui-ci est autorisé à démontrer que le contrat seulement verbal est bien à durée déterminée.

Cass. soc. 10 juillet 2002 - Simondi c/ Association Grenoble Foot 38

MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT

Motif de recours

Le contrat à durée déterminée doit nécessairement comporter la définition précise de son motif. L'énonciation précise d'un motif de recours fixe les limites du litige, en cas de demande en justice de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 27 février 2001 - Roubaud c/ Société Nice-Matin

A défaut, le contrat est considéré avoir été conclu pour une durée indéterminée. En principe, il ne suffit pas de mentionner un des cas de recours autorisé par la loi.

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24

Exemple

Le contrat doit désigner précisément le salarié à remplacer, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée de remplacement. Aussi, doit être requalifié en contrat à durée indéterminée le contrat conclu, non pas pour remplacer un salarié nominativement désigné, mais dans le cadre plus général du remplacement du personnel absent pour maladie ou pour congés payés annuels.

Cass. soc. 24 février 1998 - Bull. civ. V, n° 98

Toutefois, selon la jurisprudence, la seule mention d'un surcroît d'activité peut s'avérer suffisant.

Cass. soc. 24 novembre 1998 - CGT du 17^e arrondissement de Paris c/ Société American Airlines - Bull. civ. V, n° 511

Liste légale des mentions obligatoires

Le contrat à durée déterminée comporte obligatoirement :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, en cas de contrat de remplacement, c'est-à-dire en cas :
 - d'absence ou suspension du contrat de la personne à remplacer,
 - de départ définitif de celle-ci précédant la suppression de son poste de travail,
 - d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comprend pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste de ceux qui exigent une formation pratique à la sécurité ;

ou

- la désignation de l'emploi occupé ;

ou

- la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise, lorsqu'il vise à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L. 1242-12 du Code du travail

Toutes ces mentions n'ont pas la même importance. En effet, l'omission de certaines mentions inhérentes au contrat à durée déterminée est sanctionnée par la requalification systématique du contrat en contrat à durée indéterminée :

- nom et qualification du salarié remplacé ;
- date d'échéance du terme ou durée minimale du contrat ;
- désignation du poste de travail.

Par contre, l'absence de certaines informations purement indicatives ne conduit pas à la requalification du contrat :

- intitulé de la convention collective ;
- durée de la période d'essai ;
- nom et adresse des organismes de retraite et de prévoyance

Exemples

Dans le cadre d'un contrat de remplacement, implique la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée l'absence de nom et de la qualification de la personne à remplacer, même si le salarié remplaçant est réputé les connaître.

Cass. soc. 6 mai 1997 - Bull. civ. V, n° 940

Cass. soc. 26 octobre 1999 - Martin c/ SA Cerp Rhin-Rhône

A l'inverse, le contrat qui ne comporte pas la mention de la convention collective applicable n'est pas requalifié en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 26 octobre 1999 - Lebrun c/ Association Notre-Dame du Liéru

De même, l'omission de l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ne peut entraîner la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 10 mai 2001 - n° 99-43-410

AUTRES MENTIONS POSSIBLES

Mentions spécifiques au contrat à durée déterminée

De façon seulement facultative, le contrat de travail à durée déterminée peut notamment prévoir un délai dans lequel l'employeur, qui entend poursuivre la relation contractuelle au-delà du terme du contrat, doit prévenir le salarié, ainsi que les modalités de continuation du contrat :

- renouvellement du contrat en cas de terme précis ;
- report du terme, lorsque la loi le permet ;
- transformation du contrat en contrat à durée indéterminée ;
- proposition d'un nouveau contrat à durée déterminée.

Par contre, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent prévoir par avance la faculté de résilier le contrat avant terme. Les clauses dites de «dénonciation anticipée du contrat» sont déclarées nulles par le juge.

Dans le même sens, n'est pas applicable la clause qui permet à l'une ou l'autre des parties de rompre le contrat de façon anticipée pour un autre motif que la force majeure ou la faute grave.

Cass. soc. 16 décembre 1998 - Association Cercle Saint-Pierre c/ Ghewy - RJS 2/99 n° 165

Mentions propres à tout contrat de travail

Le contrat à durée déterminée comporte des clauses que l'on trouve habituellement dans les contrats à durée indéterminée :

- date et heure d'embauche ;
- identité des parties :
 - dénomination sociale et adresse de l'entreprise,
 - nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié, voire numéro de Sécurité sociale,
 - Code APE et dénomination de la convention collective applicable,
 - définition des fonctions exercées (titre, nature des fonctions, grade) ;
- qualification professionnelle du salarié et coefficient hiérarchique conventionnel correspondant ;
- rémunération ;
- lieu de travail ;
- durée ou horaires de travail ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du préavis, pour laquelle un renvoi aux dispositions conventionnelles suffit ;
- congés payés, pour lesquels un renvoi aux dispositions légales ou conventionnelles suffit ;
- régime complémentaire de protection sociale dont bénéficie le salarié, le cas échéant.

Spécificité du contrat à temps partiel

Le contrat à durée déterminée peut être un contrat à temps partiel. Dans ce cas, il précise obligatoirement, outre les mentions exigées par l'article L. 1242-12 du Code du travail :

- la qualification professionnelle du salarié ;
- les éléments de sa rémunération, y compris, le cas échéant, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois pour les salariés occupés à temps partiel sur une base annuelle (lissage des rémunérations) ;
- la durée du travail hebdomadaire, mensuelle, voire annuelle ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, les semaines du mois , pour les salariés occupés à temps partiel sur une base hebdomadaire ou mensuelle ;
- la définition des périodes travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, pour les salariés occupés à temps partiel sur une base annuelle ;
- les conditions de modification de la répartition du temps de travail :
 - cas dans lesquels cette modification peut intervenir,
 - la nature exacte de la modification,
 - le délai de prévenance du salarié qui ne peut être inférieur à 7 jours ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail contractuel du salarié :
 - au plus 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail,
 - 1/3 de la durée annuelle contractuelle, en cas de travail intermittent.

Article L. 3123-14 du Code du travail modifié par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000

L'inobservation de l'article L. 3123-14 du Code du travail est assortie de sanctions pénales : 1 500 € d'amende pour chaque salarié irrégulièrement employé, correspondant à une contravention de la 5^e classe.

En outre, le défaut de mention de la durée du travail à temps partiel et de sa répartition sur la semaine, le mois ou l'année fait présumer qu'il s'agit d'un contrat à temps complet.

Cass. soc. 11 mars 1998 - Société Radio Canada c/ Hour

REMISE DU CONTRAT AU SALARIÉ

Le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Article L. 1242-13 du Code du travail

Le contrat peut être transmis selon plusieurs modalités au choix :

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- par remise en main propre contre décharge.

Ne donne pas lieu à requalification en contrat à durée indéterminée, le contrat non revêtu de la signature de l'employeur, dès lors qu'il est transmis au salarié dans les 2 jours après l'embauche.

Cass. soc. 11 octobre 1995 - Ghandour c/ Institut national de formation permanente et de recherche sur l'éducation permanente - RJS 11/95 n° 1120

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES D'EMBAUCHE

Formalités d'embauche habituelles

Comme pour l'embauche à durée indéterminée, l'employeur est tenu d'accomplir certaines formalités administratives :

- remplir la déclaration préalable à l'embauche à destination de l'URSSAF ;
- affilier le salarié auprès de la caisse de congés annuels payés compétente, le cas échéant.

Article L. 3141-30 du Code du travail

- l'inscrire sur le registre unique du personnel, avec mention qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

Articles D. 1221-23 et suivants du Code du travail

- mentionner son arrivée et son départ sur le relevé des contrats de travail conclus et résiliés, sauf si la durée du contrat est inférieure à un mois non renouvelable.

Arrêté ministériel du 27 février 1987 - JO du 28 février

- transmettre à Pôle emploi certaines informations portées sur la déclaration préalable d'embauche :
- éléments d'identification de l'employeur,
- date d'embauche du salarié,
- sexe et date de naissance du salarié,
- nature et qualification de l'emploi occupé,
- durée hebdomadaire du travail,
- nature du contrat de travail et, le cas échéant, date de fin de ce contrat.

Article R. 1221-16 du Code du travail

- l'affilier auprès d'une caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, auprès d'un organisme de prévoyance.

A compter du 1^{er} octobre 2014, les employeurs relevant du régime général de Sécurité sociale qui ont accompli plus de 50 déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente ont l'obligation d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique. Le non-respect de cette obligation entraîne l'application d'une pénalité fixée à 0,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié, recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions relatives au recouvrement des cotisations de Sécurité sociale.

Décret n° 2014-628 du 17 juin 2014 – JO du 19 juin

L'URSSAF adresse à l'employeur un document accusant réception de la déclaration et mentionnant les informations enregistrées, dans les 5 jours ouvrables suivant celui de la réception du formulaire de déclaration. A défaut de contestation par l'employeur des informations figurant sur ce document, dans le délai de 2 jours ouvrables suivant la réception de celui-ci, le document constitue une preuve de la déclaration. L'employeur doit conserver cet avis de réception, qu'il présentera en particuliers lors des éventuels contrôles de l'inspection du travail relatifs au travail dissimulé.

Décret n° 2014-628 du 17 juin 2014 – JO du 19 juin

INFORMATION ET CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont spécialement consultés préalablement à l'embauche d'un salarié par contrat à durée déterminée :

- pour remplacer temporairement un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste de travail.

Article L. 1242-2 du Code du travail

- lorsque survient dans l'entreprise une commande exceptionnelle à l'exportation, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, nécessitant la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

Article L. 1242-8 du Code du travail

- dans l'hypothèse d'un surcroît d'activité dû à une commande exceptionnelle à l'exportation, dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique.

Article L. 1242-5 du Code du travail

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise, tous les 3 mois dans les entreprises de 300 salariés et plus, tous les 6 mois dans les autres sociétés :

- du nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ;
- des motifs de recours à ce type de contrat ;
- du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés au cours du trimestre ou semestre précédent.

Article L. 2323-51 du Code du travail

Procédure d'alerte

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale le 20 janvier 2002, le comité d'entreprise peut engager une procédure d'alerte dans deux hypothèses supplémentaires :

- en cas de faits caractérisant le recours abusif au CDD ou au travail temporaire ;

ou

- en cas d'accroissement important du nombre de salariés employés à durée déterminée. La notion d'accroissement important" est appréciée par référence au nombre de contrats conclus au cours des mois précédents, ou au cours de la même période durant les années précédentes, ou encore par rapport à d'autres critères jugés pertinents par le Comité d'entreprise en fonction par exemple du niveau d'activité de l'entreprise ou du caractère saisonnier de celle-ci.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

La décision de saisir l'inspection du travail est prise à la majorité des membres élus du comité. Les délégués du personnel, en cas de carence de comité d'entreprise peuvent également exercer des attributions.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Les compétences de l'inspecteur du travail sont étendues : enquête sur place, demande de précisions au chef d'entreprise, consultation des relevés mensuels.

L'inspecteur du travail peut soit dresser un procès-verbal en cas d'infraction flagrante à la réglementation du travail précaire, soit adresser un rapport préventif à l'employeur, l'invitant à établir un plan de résorption de la précarité dans son entreprise. Aucun délai pour établir ce plan n'est légalement exigé, tout dépend de la situation de l'entreprise.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

L'employeur transmet ce rapport au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, accompagné de sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. La réponse motivée de l'employeur peut consister en un plan de résorption de la précarité.

Article L. 2323-53 du Code du travail

L'employeur reste maître du contenu du plan, mais l'absence de plan, ou son insuffisance flagrante peut fonder une action du comité d'entreprise devant le juge.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

SITUATION DU SALARIÉ AU COURS DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages, applicables aux salariés en contrat à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Article L. 1242-14 du Code du travail

Le principe d'égalité de traitement intéresse notamment :

- la rémunération du salarié ;
- le droit à congés payés ;
- l'incidence des suspensions du contrat de travail : absences pour maladie, congé pour événements familiaux, congé de maternité, législation relative aux accidents du travail ... ;
- le statut collectif dans l'entreprise : droit de se présenter aux élections professionnelles, possibilité d'y être élu, exercice d'un mandat de représentant syndical, ...

Il est toutefois possible de différencier les droits des salariés en contrats à durée indéterminée et de ceux sous contrat à durée déterminée en insérant une condition d'ancienneté.

Exemple

Un salarié en contrat à durée déterminée d'une durée de 6 mois ne peut prétendre à une prime conventionnelle ou usuelle de fin d'année dont le droit est ouvert au terme d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Information relative aux postes disponibles

Les dispositifs d'information sur les postes disponibles dans l'entreprise pour les salariés en contrat à durée indéterminée doivent être étendus aux personnes titulaires d'un CDD.

Article L. 1242-17 du Code du travail

En application du principe d'égalité de traitement, l'information des salariés en CDD n'est toutefois obligatoire que si un dispositif analogue existe déjà pour les salariés permanents de l'entreprise.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Par ailleurs, dans le silence de la loi de modernisation sociale sur les modalités pratiques d'information des salariés, l'employeur peut utiliser tout moyen garantissant à chaque salarié, permanent ou précaire, l'accès à l'information dans des conditions identiques. Selon la directive européenne n° 99-70 du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée une telle information peut consister en une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

La rémunération est obligatoirement prévue dans le contrat de travail.

Article L. 1242-12 du Code du travail

La rémunération que perçoit le salarié sous contrat à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait, dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Article L. 1242-15 du Code du travail

Selon la jurisprudence, l'égalité de rémunération est opposable à l'employeur seulement dans l'hypothèse où le salarié en contrat à durée déterminée exerce exactement les mêmes fonctions que le salarié en contrat à durée indéterminée avec lequel est faite la comparaison. Il ne suffit pas ici de comparer des fonctions de même nature.

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24

Ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur qui justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. En l'espèce, l'employeur a été confronté à la nécessité, pour éviter la fermeture d'une crèche, par l'autorité de tutelle, de recruter en CDD de toute urgence, une directrice qualifiée pour remplacer la directrice en congé de maternité.

Cass. Soc. 21 juin 2005 - Pichery c/ Association gestionnaire de la crèche Coste-Belle

Exemple

Dans le cadre d'un contrat de remplacement, le salarié occupé sous contrat à durée déterminée peut prétendre à la même rémunération que le salarié permanent qu'il remplace, seulement s'il est chargé d'exécuter toutes les tâches de celui-ci. Par contre, si une des tâches du salarié à remplacer est confiée à un salarié permanent de l'entreprise, pendant son absence, au dépend du salarié en contrat à durée déterminée, celui-ci ne peut se prévaloir du même salaire.

Pour établir l'égalité de rémunération, il convient de comparer le salaire de base ainsi que les accessoires de salaires (primes) et avantages en nature. L'employeur doit pour le moins respecter les minima conventionnels correspondant aux fonctions exercées. Les rémunérations doivent être identiques dès le premier jour de l'engagement du salarié en contrat à durée déterminée, qu'il soit soumis ou non à une période d'essai.

Cass. soc. 17 décembre 1996 - Bull. civ. V, n° 444

Il demeure néanmoins possible de subordonner l'octroi d'une prime ou d'un accessoire de salaire à une condition d'ancienneté, ce qui exclut les salariés dont le contrat à durée déterminée arrive à échéance avant qu'ils n'acquiescent l'ancienneté ainsi requise. Le non-respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération est sanctionné par une amende de 3 750 €, portée à 7 500 € et/ou 6 mois d'emprisonnement, en cas de récidive.

Article L. 1248-8 du Code du travail, modifié par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 - JO du 19 janvier

PÉRIODE D'ESSAI

Mention dans le contrat de travail

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Ce n'est pas une obligation. L'intérêt est de permettre aux deux parties de rompre le contrat sans justification pendant cette période. Lorsque le contrat mentionne l'existence d'une période d'essai, la durée de celle-ci est une mention légalement obligatoire du contrat. Faute de cette précision, le contrat est réputé conclu sans période d'essai.

Article L. 1242-12 du Code du travail

Durée de la période d'essai

A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison :

- d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, pour les contrats à terme précis dont la durée initiale est au plus égale à 6 mois ;
- d'un mois, pour les contrats à terme précis dont la durée initiale est supérieure à 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.

Article L. 1242-10 du Code du travail

Ces durées maximales de période d'essai sont impératives. Les usages ou la convention collective ne peuvent que les réduire.

Ne sont pas pris en considération les horaires réellement effectués par le salarié, dans une journée de travail.

Exemple

Une demi-journée de travail est décomptée comme jour d'essai, au même titre que les jours à temps plein.

Les jours fériés et les jours de repos sont décomptés dans la semaine ou le mois d'essai. En d'autres termes, la durée de la période d'essai se calcule en jours calendaires ou en semaines civiles.

Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992 - BOMT n° 21

Dans le même sens, la période d'essai qui expire un samedi, un dimanche ou un jour non travaillé, n'est pas reportée jusqu'au jour ouvrable suivant.

☞ *La Cour de cassation considère cependant, pour les CDD uniquement, que le contrat de travail ou un accord collectif peut prévoir un décompte des seuls jours travaillés.*

Cass. soc. 28 avril 2011 - n° 09-40.464 et 09-72.165

Les dispositions légales permettant la prise en compte d'une relation de travail préexistante pour réduire la durée d'une période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée sont applicables aux contrats à durée déterminée. Ainsi, la loi du 25 juin 2008, modifiée par une loi du 10 juillet 2014, précise les modalités de la période d'essai, en cas d'embauche dans les 3 mois qui suivent l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, réalisé lors de la dernière année d'étude : la durée de stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié et sauf si un accord collectif prévoit des dispositions plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est même déduite intégralement de la période d'essai.

Article L. 1221-24 du Code du travail créé par Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 – JO du 26 juin et modifié par Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 – JO du 11 juillet

Renouvellement ou prolongation

Il est possible de prolonger ou de renouveler la période d'essai d'un salarié sous contrat à durée déterminée, sous réserve que la prolongation ou le renouvellement n'ait pas pour effet le dépassement des durées maximales prévues par l'article L. 1242-8 du Code du travail.

CONGÉS PAYÉS

En application du principe d'égalité de traitement, les salariés sous contrat à durée déterminée ont droit à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés annuels payés, comme les salariés liés par un contrat à durée indéterminée. Le Code du travail prévoit toutefois un régime particulier de congés payés pour les salariés en contrat à durée déterminée.

Ainsi, «le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci».

Article L. 1242-16 du Code du travail

Le versement de cette indemnité n'étant pas subordonnée à une durée minimale de contrat, le salarié peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés, alors même qu'il n'a pas travaillé un mois dans l'entreprise, durée d'ouverture du droit à congés pour le personnel employé à durée indéterminée.

Réponse ministérielle n° 13189 - JOANQ du 6 juin 1994, p. 2915

Par contre, le salarié ne doit pas avoir été en mesure de prendre ses congés payés pour pouvoir prétendre à cette indemnité. Aussi, lorsque le salarié est en poste au moment de la période de congés annuels dans l'entreprise, il doit en principe exercer son droit à congés comme les autres salariés.

Exemple

Lorsque le salarié en contrat à durée déterminée a bénéficié de congés payés et a perçu le salaire auquel il avait droit au cours de cette période, il ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat.

Il peut demander réparation de son préjudice en cas d'abus de la part de l'employeur dans la fixation des dates de congés.

Cass. soc. 4 janvier 2000 - Pirès c/ EURL Château St Loup

Le montant de l'indemnité, calculée en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au 1/10^e de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité est versée en fin de contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

JOURS FÉRIÉS

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des jours fériés chômés dans l'entreprise au même titre que les autres salariés, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté ou de présence éventuelles.

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24

ABSENCES POUR MALADIE

L'accord national interprofessionnel relatif à la mensualisation prévoit l'octroi d'une indemnisation complémentaire de la part de l'employeur pour les salariés absents pour maladie non professionnelle, dès lors qu'ils ont atteint 3 ans d'ancienneté.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent donc bénéficier de cette garantie seulement s'ils remplissent cette condition d'ancienneté.

Toutefois, les usages ou la convention collective peuvent abaisser cette condition d'ancienneté. Il convient donc de s'y reporter.

Par ailleurs, l'absence pour maladie du salarié ne fait pas obstacle à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée.

Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque le salarié en contrat à durée déterminée est victime d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, son inaptitude physique, constatée ou non par le médecin du travail, ne caractérise pas un cas de force majeure susceptible de justifier la rupture anticipée du contrat.

Cass. soc. 12 juillet 1999 - Bonard c/ SARL Transports Gelin

Les dispositions du Code du travail permettent à l'employeur de licencier le salarié non reclassé dans l'entreprise, dans un délai d'un mois à compter de la date d'examen médical, ne semblent donc pas pouvoir s'appliquer lorsque le salarié est employé à durée déterminée.

Il ne reste plus à l'employeur que de verser au salarié inapte le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension du contrat jusqu'au terme du contrat à durée déterminée ou en demander la résolution judiciaire au Conseil de prud'hommes.

Cass. soc. 23 mars 1999 - SAOS c/ Bare

CONGÉ DE FORMATION

En vertu du principe d'égalité, les salariés sous contrat à durée déterminée ont accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés employés en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'ils remplissent les conditions exigées par la loi ou les accords collectifs, notamment de présence ou d'ancienneté dans l'entreprise.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit des dispositions particulières pour les salariés employés, ou l'ayant été, en contrat à durée déterminée :

- congé individuel de formation ;
- congé de formation destiné à renforcer la sécurité.

Congé individuel de formation

Toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation, dont le but est d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou d'entretenir ses connaissances.

Articles L. 6322-25 et L. 6322-34 du Code du travail

Les employeurs assujettis à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié (adhérant à la CGPME, au MEDEF et à l'UPA) doivent remettre à leur salarié en CDD un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) dès la conclusion du contrat de travail.

Les employeurs des autres secteurs d'activité (agriculture, sanitaire et social, habitat social, presse, spectacle) le remettent en même temps que le dernier bulletin de paie.

Le BIAF informe le salarié sur ses droits à congé et lui permet de présenter sa demande de financement du congé auprès du FONGECIF ou de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA).

Ce congé se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat à durée déterminée. Il doit en principe débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Mais la formation peut se dérouler avant le terme du contrat, avec l'accord de l'employeur.

Article L. 6322-29 du Code du travail

L'ouverture du droit à congé est subordonnée à une certaine ancienneté :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sont pris en compte les contrats à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée. Par contre, sont exclus des 4 mois en contrat à durée déterminée :

- les contrats d'insertion en alternance ;
- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats emploi-solidarité ;
- les contrats locaux d'orientation ;
- les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Articles L. 6322-20 et D. 6322-21 du Code du travail

Les dépenses liées à la réalisation du congé de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire de formation professionnelle, dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier contrat à durée déterminée.

Article L. 6322-30 du Code du travail

Le bénéficiaire de ce congé de formation est rémunéré par l'organisme paritaire, à hauteur d'un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois de contrat à durée déterminée.

C'est le FONGECIF ou l'OPCA auprès duquel a été déposée sa demande de financement qui verse la rémunération et prend en charge tout ou partie des frais de formation.

Pour financer le CIF-CDD, le FONGECIF ou l'OPCA concerné utilise une contribution spécifique collectée auprès des employeurs de salariés en CDD. Obligatoire, cette contribution est fixée à 1 % des salaires versés aux titulaires de CDD. Certains contrats n'y sont toutefois pas soumis : contrats en alternance, CDD transformé en contrat à durée indéterminée,....

Il est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et, notamment, est maintenu dans les droits dont il bénéficiait pendant son contrat à durée déterminée, en matière de Sécurité sociale, d'assurance-chômage et de retraite complémentaire.

Article L. 6322-36 du Code du travail

MODIFICATION DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

L'employeur ne peut modifier le contrat à durée déterminée de façon substantielle dans la mesure où il n'a pas le pouvoir de sanctionner le refus d'une telle modification par le salarié, comme dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En effet, le refus de la modification d'un élément essentiel du contrat n'est pas un des cas de rupture anticipée du contrat limitativement énumérés à l'article L. 1243-1 du Code du travail (faute grave ou force majeure).

Cass. soc. 31 octobre 1996 - Bull. civ. V, n° 368

Si l'employeur rompt malgré tout prématurément le contrat à durée déterminée pour refus de la modification, il s'agit d'une rupture abusive du contrat. Le salarié peut donc prétendre à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, en plus de l'indemnité de précarité.

Article L. 1243-4 du Code du travail

Plus encore, le salarié pourrait se prévaloir d'une faute grave de la part de son employeur, qui lui impose d'autres conditions que celles initialement convenues, et obtenir des dommages-intérêts supplémentaires correspondant au préjudice subi.

En conséquence, seules les conditions de travail non constitutives d'un élément essentiel du contrat peuvent être aménagées par l'employeur. Le refus du salarié de les accepter caractérise, en effet, l'inexécution fautive du contrat par le salarié. Encore faut-il alors que cette inexécution fautive puisse être analysée comme une faute grave, seule susceptible de rompre de façon prématurée le contrat.

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

Le bénéfice d'un accord d'intéressement est étendu aux personnes employées sous contrat à durée déterminée. Il est tenu compte de la totalité de l'ancienneté acquise, au titre d'un ou plusieurs contrats auprès de la même entreprise, au cours des 12 mois précédents correspondant à la période de calcul de l'intéressement.

Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Un salarié en CDD peut se porter candidat aux élections professionnelles, être représentant ou délégué syndical dans l'entreprise.

Toutefois, un salarié qui fait acte de candidature aux élections professionnelles moins d'un mois avant l'expiration de son contrat à durée déterminée n'est pas « protégé » ; l'employeur n'est notamment pas tenu de saisir l'inspecteur du travail au terme du CDD.

Cass. Soc. 28 mai 2003 – Nucci c/ Société Savimex et autres

AMÉLIORATION DU STATUT DE TRAVAILLEUR SAISONNIER

Pour faciliter la vie familiale des travailleurs saisonniers, la conclusion d'un contrat saisonnier ouvre droit à l'inscription des enfants dans une école de la commune du lieu de résidence temporaire ou de travail saisonnier.

Article L. 131-5 du Code de l'Éducation, modifié par la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 - JO du 24 février

Les durées des contrats saisonniers successifs dans une même entreprise sont par ailleurs cumulables pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article L. 1244-2 du Code du travail, modifié par la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 - JO du 24 février

En outre, le salarié dont le contrat saisonnier s'achève peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité, afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation professionnelle. L'objectif est d'éviter aux travailleurs saisonniers de devoir s'arrêter de travailler pendant les périodes intensives de la saison, ces dernières étant relativement courtes.

Article L. 3121-32 du Code du travail, modifié par la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 - JO du 24 février

L'accès à la formation professionnelle continue des travailleurs saisonniers est amélioré par la loi du 23 février 2005 : des accords collectifs peuvent désormais prévoir des conditions d'ancienneté ouvrant droit au CIF-CDD inférieures à celles prévues par le droit commun du CDD (à savoir 24 mois au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois).

Des assouplissements au dispositif d'affectation des fonds collectés au titre du congé de formation, sont prévus pour les salariés de l'agriculture et du tourisme.

Enfin, dans le cadre des clauses conventionnelles de reconduction de l'emploi saisonnier, d'une année sur l'autre, un CDD peut être conclu par le travailleur saisonnier, pendant et pour la durée d'une action de formation prévue par le plan de formation.

Articles L. 6321-13 et suivants du Code du travail

EXCLUSION DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE POUR CERTAINS CDD

Le salarié remplaçant d'une personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation n'est pas compté dans les effectifs de l'entreprise, pendant toute la durée du remplacement.

Article L. 1111-2 du Code du travail, modifié par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars 2006

RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

RUPTURE À L'ÉCHÉANCE DU TERME DU CONTRAT

Terme du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Article L. 1243-5 du Code du travail

Concrètement, le contrat à durée déterminée prend fin :

- dans l'hypothèse d'un contrat à terme précis :
 - à la date initialement prévue comme terme,
 - à la date à laquelle le terme est reporté, en cas de report du terme ou en cas de renouvellement du contrat.
- dans l'hypothèse d'un contrat à terme imprécis :
 - à la date où son objet est réalisé, après expiration de la période minimale d'emploi.

Exemple

Le contrat de remplacement prend fin à la date de reprise du travail du salarié remplacé si le terme mentionné au contrat est le retour du salarié dans l'entreprise.

Par contre, si le contrat à durée déterminée a pour objet le remplacement d'une salariée pendant son congé de maternité, il prend fin à la date fixée comme terme du congé de maternité, même si la salariée prend immédiatement après ses congés payés et continue, de ce fait, à être absente de l'entreprise.

Cass. soc. 28 octobre 1992 - Bull. civ. V, n° 523

Les suspensions du contrat de travail ne font pas obstacle à l'arrivée à échéance du contrat à durée déterminée, qu'elle qu'en soit la cause.

Article L. 1243-6 du Code du travail

Dans le même sens, la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et la protection de la maternité n'empêchent pas la rupture automatique du contrat à durée déterminée qui arrive à échéance.

Articles L. 1226-19 et L. 1225-6 du Code du travail

Absence de procédure

Sauf disposition contraire dans le contrat lui-même ou dans la convention collective, l'employeur n'a pas à respecter de procédure particulière lorsqu'un contrat à durée déterminée parvient à échéance : aucune notification de rupture n'est exigée, aucun préavis n'est à effectuer, ...

En effet, «le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme».

Article L. 1243-5 du Code du travail

Le contrat ou la convention collective peut toutefois prévoir le respect d'un délai de prévenance par l'employeur, notamment lorsque celui-ci entend poursuivre les relations contractuelles, par la conclusion d'un contrat à durée déterminée, par report du terme ou renouvellement du contrat. L'inobservation de cette disposition contractuelle ou conventionnelle peut se résoudre en dommages-intérêts.

Cas particulier des représentants du personnel

Lorsque le titulaire du contrat à durée déterminée est délégué du personnel, membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail un mois avant la date du terme du contrat, afin que celui-ci vérifie que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

La saisine de l'inspecteur du travail est également exigée en cas de rupture anticipée du contrat pour faute grave, ou en cas de refus de renouveler un contrat qui comporte une clause de report du terme.

Articles 2412-1 et suivants du Code du travail

La saisine de l'inspecteur du travail s'impose, "quelle que soit la durée du contrat", notamment lorsque le contrat dure moins de un mois. L'hypothèse peut se présenter dans les secteurs professionnels où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée : le salarié voit son contrat régulièrement renouvelé et peut légitimement se présenter aux élections professionnelles. La saisine de l'inspecteur doit alors intervenir à l'approche du terme du contrat.

Cass. soc. 11 décembre 2001 - Fabre c/ GEIE

Le terme du contrat à durée déterminée peut alors être prorogé dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, de la décision du Ministre chargé du travail et de l'emploi.

Lorsque l'autorisation de rompre le contrat est refusée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. Lorsque l'autorisation administrative est, à l'inverse, accordée, le contrat prend fin, même s'il s'est poursuivi au-delà de son terme normal, en raison de la nécessité pour l'employeur de respecter la procédure protectrice des salariés protégés.

Cass. soc. 20 juin 2000 - Bertéa c/ CCF

Toutefois, un salarié qui fait acte de candidature aux élections professionnelles moins d'un mois avant l'expiration de son contrat à durée déterminée n'est pas « protégé » ; l'employeur n'est notamment pas tenu de saisir l'inspecteur du travail au terme du CDD.

Cass. soc. 28 mai 2003 – Nucci c/ Société Savimex et autres

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT

Définition de la rupture anticipée

Par rupture anticipée du contrat, il faut entendre celle qui se produit avant le terme du contrat, c'est-à-dire :

- dans l'hypothèse d'un contrat à terme précis :
 - avant la date prévue comme échéance dans le contrat lui-même,
- dans l'hypothèse d'un contrat à terme imprécis :
 - avant la fin de la période minimale d'emploi,
 - ou avant la réalisation de l'objet du contrat, une fois la période minimale expirée.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme :

- par accord des parties ;
- en cas de faute grave et, a fortiori, de faute lourde ;
- en cas de force majeure ;
- à l'initiative du salarié, en cas d'embauche à durée indéterminée.
- en cas d'incapacité physique constatée par le médecin du travail

Articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail modifié par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite "de modernisation sociale" et par Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 - JO du 18 mai

☞ *Toute clause du contrat initial prévoyant un autre cas de rupture anticipée est nulle et de nul effet.*

Cass. soc. 24 octobre 2000 - Rabier c/ Association Le Football Club de Rouen - RJS 1/01, n° 18

Cass. soc. 16 décembre 1998 - Association Cercle St Pierre c/ Ghewy - RJS 2/99, n° 165

Ni la signature d'un reçu pour solde de tout compte, ni l'acceptation d'un certificat de travail ne peuvent caractériser la rupture d'un commun accord d'un contrat à durée déterminée.

Cass. soc. 11 juillet 2000 - Lunel c/ Fournier - RJS 9-10/00, n° 913

Ne peuvent notamment être invoqués pour cesser les relations contractuelles de façon anticipée :

- l'insuffisance professionnelle du salarié même qualifiée de faute grave ;

Cass. soc. 4 janvier 2000 - Air France c/ Cuzieux

- un motif économique de rupture ;
- le refus d'une modification du contrat de travail ;

Cass. soc. 31 octobre 1996 - Bull. civ. V, n° 368

- la disparition de l'objet du contrat, en cas de contrat à terme précis, notamment si le salarié à remplacer revient prématurément dans l'entreprise ;

- la démission du salarié quand bien même le salarié aurait lui-même présenté une lettre de démission à son employeur ;

Cass. soc. 31 mai 2000 - Grondin c/ Société Gralpi - RJS 9-10/00, n° 912

- la suppression du poste du salarié remplacé.

Cass. soc. 26 mars 2002 - Rugard c/ Mutuelle Générale de la Police

La résiliation judiciaire du contrat reste néanmoins possible, uniquement dans les hypothèses légales de faute lourde ou de force majeure, où la rupture unilatérale peut se justifier.

Cass. soc. 15 juin 1999 - SARL Tartatou c/ Gaucher

Cas particulier : rupture anticipée pour inaptitude physique du salarié

Jusqu'en 2011, l'inaptitude physique n'étant pas un critère légal pour rompre un CDD de façon anticipée, la jurisprudence s'évertuait à dispenser l'employeur d'appliquer les règles protectrices de reclassement aux salariés sous CDD.

Cass. soc. 18 novembre 2003 - n° 01-44.280

Cass. soc. 8 juin 2005 - Société Protectrice des animaux de Mâcon c/ Legrand

Désormais, une loi du 17 mai 2011 modifie les articles L. 1243-1 et suivants du Code du travail, afin que la procédure de rupture du contrat de travail pour inaptitude physique soit la même qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 - JO du 18 mai

Aussi, pour qu'un CDD soit rompu avant son terme pour inaptitude physique, il est nécessaire :

Que l'inaptitude physique du salarié ait été reconnue par le médecin du travail, au terme des 2 examens médicaux espacés de 15 jours.

Que les délégués du personnel aient été consultés sur les propositions de reclassement du salarié, lorsque l'inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Que l'employeur respecte son obligation de reclassement dans l'établissement, l'entreprise dans son entier ou le groupe auquel elle appartient.

A défaut, l'employeur est lourdement sanctionné : le salarié a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat, le cas échéant.

Article L. 1243-4 du Code du travail

Sanctions

L'employeur qui rompt prématurément un contrat à durée déterminée pour un autre motif que l'accord des parties, la faute grave ou la force majeure, ou l'inaptitude physique, peut être condamné par les tribunaux à des dommages-intérêts au profit du salarié lésé, d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'aurait perçues celui-ci jusqu'au terme du contrat, en plus de l'indemnité de précarité.

Les dommages-intérêts peuvent être alloués alors même que le contrat n'a pas reçu de début d'exécution.

Cass. soc. 26 septembre 2002 - n° 00-42.581

En cas d'attribution d'une indemnisation complémentaire par les juges au titre du préjudice moral, l'AGS est tenue de garantir l'intégralité des sommes dues, si la société employeur est mise en liquidation judiciaire.

Cass. soc. 12 mars 2002 - AGS de Paris c/ Detmers

A l'inverse, la méconnaissance des dispositions légales relatives aux causes de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, par le salarié, ouvre droit pour l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

Article L. 1243-3 du Code du travail

En outre, le salarié perd alors tout droit à l'indemnité de précarité.

Article L. 1243-10 du Code du travail

Accord des parties

La possibilité prévue par l'article L. 1243-1 du Code du travail de rompre le contrat de manière anticipée, d'un commun accord, a uniquement pour objet de mettre fin aux relations contractuelles.

Cette rupture amiable ne peut, en soi, caractériser une transaction, dont l'objet est de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail.

En effet, peu importe les termes de l'accord, celui-ci ne doit pas avoir pour conséquence de priver le salarié des droits nés de l'exécution de son contrat de travail.

Cass. soc. 16 mai 2000 - Cerda c/ Kittikhoun ès qual. - RJS 7-8/00 n° 778

Définition de la force majeure

La force majeure susceptible d'être invoquée à l'appui d'une rupture anticipée du contrat de travail est interprétée de façon très restrictive par la jurisprudence, qui ne la reconnaît pratiquement jamais.

Il doit s'agir des circonstances :

- extérieures, dans le sens où ni l'employeur ni le salarié ne doivent être à l'origine de l'événement constitutif de force majeure.

Exemple

Le non-renouvellement de la carte de séjour et de travail d'un salarié impatrié n'est pas un cas de force majeure permettant de rompre de façon anticipée un contrat à durée déterminée, dans la mesure où il est motivé par l'inertie du salarié, qui n'a pas effectué les démarches nécessaires dans les délais qui lui sont impartis.

Cass. soc. 14 octobre 1997 - Bull. civ. V, n° 311

- imprévisibles c'est-à-dire non susceptibles d'être envisagées par un employeur avisé.

Exemple

N'est pas imprévisible l'absence de neige dans une station de sports d'hiver pendant la saison correspondante.

Par contre, un cyclone peut être un événement imprévisible.

- insurmontables ou irrésistibles, dans la mesure où, ni l'employeur ni le salarié ne peut les éviter ou en réduire les effets.

Exemple

S'il peut être imprévisible, un cyclone peut toutefois ne pas être considéré comme un élément irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Tel a été le cas dans une espèce où la destruction partielle d'un village-hôtel occasionnée par le passage d'un cyclone ne rendait pas impossible la reprise de l'exploitation de l'hôtel, après remise en état, et donc la poursuite du contrat de travail des salariés, du fait notamment de l'appartenance de l'hôtel à un groupe ayant manifesté à plusieurs reprises sa volonté de le soutenir financièrement.

Cass. soc. 12 février 2003 - SA « La belle créole » c/ Chitic et autres

- rendant la poursuite du contrat de travail définitivement, ou tout au moins durablement, impossible et non pas seulement plus difficile.

Exemple

Un incendie n'est pas constitutif d'un cas de force majeure lorsqu'il interrompt l'activité de l'entreprise seulement le temps des travaux de remise en l'état.

Cass. soc. 2 février 1994 - Bull. civ. V, n° 37

Par contre, si l'incendie entraîne des difficultés économiques telles que la société n'est plus en mesure de reprendre une activité, et que les emplois ne peuvent alors être maintenus, il peut caractériser un cas de force majeure.

Cass. soc. 31 mars 1999 - Casse et autres c/ Enjalbert

En conséquence, ne peuvent être invoqués comme événement de force majeure à l'appui de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée :

- un motif économique de rupture : difficultés financières, restructuration de l'entreprise, ralentissement ou cessation d'activité, perte d'un marché ... ;

Cass. soc. 20 février 1996 - Chabrier c/ Association Perspectives - Bull. civ. V, n° 59

- l'inaptitude physique d'un salarié consécutive à un accident du travail ;

Cass. soc. 12 février 2003 - Restaurant les Cygnes c/ Benzaquen

- la mésentente entre le salarié sous contrat à durée déterminée et son employeur, empêchant l'exécution normale de la prestation de travail ;

Cass. soc. 15 juin 1999 - Bull. civ. V, n° 276

- la liquidation judiciaire de la société.

Cass. soc. 20 octobre 1993 - Cnockaert c/ Theeten - Bull. civ. V, n° 240

- le décès d'un salarié, dans une espèce où le décès de l'acteur principal d'une série télévisée a été invoqué par la production pour rompre de façon anticipée le CDD de sa partenaire.

Cass. Soc. 12 février 2003 – CGEA Ile de France c/ Télémax et autres

Notion de faute grave

Le Code du travail ne donne pas de définition nette de la faute. Cependant, deux explications peuvent être établies :

- il doit s'agir d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, au sens de l'article L. 1331-1 du Code du travail et soumis à la procédure disciplinaire (convocation à un entretien préalable, notamment) ;
- pour le dictionnaire français, la faute constitue un acte ou une omission constituant un manquement à une obligation contractuelle ou légale.

La qualification d'un fait en faute appartient au chef d'entreprise sous le contrôle du juge.

Lorsque le juge ne reconnaît pas le caractère de faute grave ou lourde, l'employeur peut être poursuivi par le salarié en dommages-intérêts pour avoir méconnu les dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail, autorisant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée seulement pour faute grave ou cas de force majeure.

La faute doit avoir été accomplie par le salarié dans le cadre de son travail. Aussi, si le fait considéré comme fautif relève de la vie personnelle du salarié, il ne peut servir de base à une rupture anticipée du contrat à durée déterminée, sauf s'il apporte un trouble grave à l'entreprise.

Par opposition à la faute légère ou à la faute seulement sérieuse, la faute grave ne permet plus, un seul instant, la présence du salarié dans l'entreprise.

☞ *Ne saurait, logiquement, être considérée comme grave, une faute que l'employeur tarde à sanctionner*

Cass. soc. 16 juin 1998 - Bull. civ. V, n° 326

Ladite faute prive le salarié de tout préavis et de l'indemnité de précarité. En revanche, le salarié garde droit à ses congés payés.

La faute lourde, quant à elle, est une faute d'une gravité exceptionnelle révélant une intention de nuire du salarié.

Exemples

- *falsification de documents de l'entreprise.*

Cass. soc. 16 mai 1990 - Bull. civ. V, n° 220

- *vol ;*

- *non-respect de l'obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur.*

Les juges doivent toujours caractériser l'intention de nuire du salarié.

La faute lourde du salarié dispense l'employeur de payer le préavis, l'indemnité de précarité, les congés payés de l'année en cours. En outre, elle permet d'engager la responsabilité contractuelle du salarié pour lui demander des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par l'employeur.

Formalisme de la rupture anticipée

En l'absence de dispositions légales particulières, il convient de se reporter à la convention collective qui peut prévoir un certain formalisme en cas de rupture du contrat pour faute grave ou pour cas de force majeure, sans nécessairement distinguer ici le contrat à durée déterminée de celui à durée indéterminée.

En l'absence de telles dispositions conventionnelles et pour des raisons de preuve, il est en tout état de cause plus judicieux de constater par écrit la rupture anticipée en énonçant les faits constitutifs de force majeure ou de faute grave ou l'accord non équivoque de l'employeur et du salarié.

Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992 - BOMT n° 21

☞ *La rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave s'analyse en une sanction disciplinaire. Il s'agit donc pour l'employeur d'engager une procédure disciplinaire : convocation écrite du salarié, énonçant les griefs retenus contre lui, à un entretien préalable au prononcé de la rupture du contrat, mise à pied conservatoire le cas échéant,*

Article L. 1332-1 du Code du travail

Un jour franc doit notamment être respecté entre la date fixée pour l'entretien disciplinaire et celle du prononcé de la sanction. L'article L. 1333-2 du Code du travail, qui donne la possibilité au juge d'annuler la sanction disciplinaire, en cas de non-respect de ce délai, n'est pas applicable en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée pour faute grave. Dans cette hypothèse, en effet, l'inobservation du délai légal ouvre seulement droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice qui en résulte pour le salarié.

Cass. Soc. 12 novembre 2003 – Rachid Chadid c/ Sarl Carbonex

Enfin, la rupture du contrat avant terme et pour faute grave d'un représentant du personnel doit être précédée de l'autorisation de l'Inspection du Travail.

Embauche en contrat à durée indéterminée du salarié

Un justificatif de la réalité de l'embauche prévue doit être présenté à l'employeur, tels une lettre d'engagement comportant une date d'embauche, ou un contrat de travail, si la durée indéterminée de l'engagement y figure. La réalité de l'intention d'embauche s'apprécie au moment où le salarié décide de rompre son contrat précaire.

L'employeur ne peut donc invoquer un préjudice, si l'embauche ne se réalise finalement pas, sauf à démontrer que le salarié a usé de manoeuvres dolosives.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Le salarié notifie par écrit la rupture anticipée de son CDD.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Sauf accord entre les parties, la rupture anticipée du contrat est assortie d'un préavis. La durée du délai-congé est fixée comme suit :

- contrats à terme précis : 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, dans la limite de 2 semaines. Le renouvellement du contrat est compris dans le décompte, lorsque l'exécution de la période de renouvellement a été entamée ou, si elle n'a pas été entamée, seulement lorsque sa durée effective figure explicitement au contrat ;
- contrats à terme imprécis : 1 jour par semaine compte tenu de la seule durée déjà effectuée du contrat, dans la limite de 2 semaines.

Article L. 1243-2 du Code du travail

La durée du préavis est exprimée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

La prime de précarité n'est pas versée dans cette hypothèse, dans la mesure où le contrat est rompu à l'initiative du salarié.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Suites de la rupture

Indemnité de précarité

A l'issue du contrat à durée déterminée, et lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Article L. 1243-8 du Code du travail

Même si le contrat à durée déterminée est ultérieurement requalifié par les juges en contrat à durée indéterminée, l'indemnité de précarité déjà versée au salarié lui reste acquise.

Cass. soc. 9 mai 2001 - Garella c/ Jousson

Par contre, dans l'hypothèse où l'indemnité de précarité n'a pas été versée à l'issue du contrat à durée déterminée, la requalification de celui-ci en contrat à durée indéterminée prive de cause l'indemnité.

Cass. soc. 2 juin 1999 - Clede c/ Association les Chamois Pyrénéens

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Son taux est fixé à 10 % depuis l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Toutefois, une convention collective de branche étendue peut fixer à 6 % le taux de cette indemnité de fin de contrat, sous réserve de prévoir des contreparties en matière de formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée.

Article 8 - Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 - JO du 4 janvier

Exemple

Contrat à durée déterminée de 9 mois. Salaire de 1 500 €.

Montant de l'indemnité de précarité :

$(1\,500 \times 9) \times 10\% = 1\,350 \text{ €}$.

Ce taux de 10 % est appliqué :

- à la totalité de la rémunération brute perçue par le salarié pendant le contrat à durée déterminée, période de renouvellement comprise ;
- y compris les majorations de salaire, primes et autres accessoires de salaires ;

Exemple

La quote-part du 13^e mois ou de la prime de fin d'année correspondant à la période d'emploi du salarié en contrat à durée déterminée est à intégrer dans l'indemnité de précarité.

- non comprises les indemnités journalières perçues pendant un arrêt maladie par la Sécurité sociale ;
- mais y compris le complément de salaire conventionnel versé par l'employeur en cas de suspension du contrat pour maladie ou maternité ;

Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992 - BOMT n°21

- sur la base d'un salaire reconstitué, lorsque l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;

Cass. soc. 9 octobre 1990 - Bull. civ. V, n° 419

- à la totalité des salaires qui auraient été perçus jusqu'à l'échéance normale du contrat, en cas de rupture anticipée et abusive du contrat.

Dans cette hypothèse, elle est cumulable avec les dommages-intérêts perçus par le salarié en réparation du préjudice subi.

Cass. soc. 15 juillet 1998 - Pradel c/ Société Radio France

L'indemnité de précarité doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paie correspondant.

Il s'agit d'un complément de salaire, soumis aux mêmes charges fiscales et sociales. Par contre, l'indemnité de précarité ne doit pas constituer un élément de comparaison dans l'appréciation de l'égalité de rémunération légalement exigée par rapport à un salarié en contrat à durée indéterminée ayant les mêmes fonctions.

Articles L. 1243-8 et L. 1243-15 du Code du travail

LETTRE DE RUPTURE DE CONTRAT D'UN COMMUN ACCORD

L'indemnité de précarité n'est pas due dans plusieurs hypothèses :

- contrat saisonnier ;
- contrat dans les secteurs professionnels où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- contrat de plus de 3 mois conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, dans une entreprise ayant procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédents, dû à un autre événement qu'une commande exceptionnelle à l'exportation ;
- contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Indemnité spécifique en cas de sinistre

En cas de rupture anticipée du CDD en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant au moins à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son contrat.

Article L. 1243-4 du Code du travail

Par contre, le salarié dont le contrat est rompu du fait d'un sinistre relevant de la force majeure n'a pas droit à l'indemnité de précarité.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Ce cas particulier ne se limite pas aux situations de redressement ou de liquidation judiciaire. Selon le droit des assurances, le sinistre est défini comme étant la réalisation du risque prévu au contrat d'assurance, de nature à entraîner la garantie de l'assureur. Il est possible d'en déduire que l'indemnisation doit s'appliquer pour tout événement relevant de la force majeure.

L'indemnité versée au terme du contrat à durée déterminée ainsi rompu, ne donne pas lieu à la carence spécifique prévue dans le cadre du versement des allocations chômage. Mais, par contre, cette indemnité ne peut être cumulée avec les allocations chômage. En d'autres termes, le versement des allocations chômage est reporté au moins jusqu'au lendemain du terme du contrat initialement prévu.

Directive UNEDIC n° 35-02 du 23 juillet 2002

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés :

- si le régime des congés dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci en cours de contrat ;
- quelle qu'ait été la durée du contrat à durée déterminée, donc même si celle-ci est inférieure à un mois.

Article L. 1242-16 du Code du travail

Le montant de l'indemnité, calculée en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au 1/10^e de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité est versée en fin de contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

L'indemnité compensatrice de congés payés est seulement exclue en cas de faute lourde entraînant la rupture anticipée du contrat.

Documents à remettre au salarié

Que la rupture du contrat à durée déterminée se produise à l'échéance normale ou de manière anticipée, le salarié se voit remettre à l'issue du contrat :

- une attestation ASSEDIC ;
- un certificat de travail.

Droit aux allocations de chômage

Le salarié dont le contrat à durée déterminée prend fin a traditionnellement droit aux allocations de chômage.

Il est en effet considéré comme involontairement privé d'emploi et ce, même s'il refuse un contrat à durée indéterminée à la suite de son contrat à durée déterminée.

Cependant, en cas de rupture anticipée injustifiée du contrat à durée déterminée, les dommages-intérêts susceptibles d'être versés au salarié ne se cumulent pas avec les allocations de chômage.

En conséquence, le salarié ne perçoit les indemnités de chômage qu'à la date de cessation normale du contrat à durée déterminée.

Cass. soc. 14 janvier 1997 - Ecard c/ Assedic de Paris - Bull. civ. V, n° 15

Mais les juges ne sont pas autorisés par la loi à déduire les allocations de chômage du montant des dommages-intérêts à verser. En effet, il s'agit d'une réparation forfaitaire minimale équivalente au montant des rémunérations restant dues jusqu'au terme du contrat.

Cass. soc. 27 février 2001 - Mazzolénì c/ Association Aroeven

Entre les soussignés :

La Société Code Naf n°

.....

Numéro SIREN (ou SIRET)

.....

dont le siège est à.

représentée par M. agissant en qualité de.

.....

d'une part,

et M. demeurant à

.....

n° de Sécurité sociale

né le à

.....

de nationalité.

d'autre part,

Objet : Rupture du contrat d'un commun accord

M. a été engagé selon un contrat à durée déterminée, en remplacement de

M. (nom du salarié remplacé).

Le contrat a pris effet à compter du (date et heure du premier jour de travail effectif)

et devait s'achever le (date et heure du dernier jour initialement prévu).

POURSUITE DES RELATIONS CONTRACTUELLES AU-DELA DU TERME

POURSUITE TACITE DES RELATIONS CONTRACTUELLES

Lorsque le salarié continue à être employé au même poste de travail, après l'échéance du terme de son contrat à durée déterminée, il doit être considéré comme rétroactivement occupé à durée indéterminée à ce même poste de travail. Peu importe l'objet du contrat à durée déterminée : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, ...

Exceptions

Toutefois, la poursuite des relations contractuelles au-delà du terme initialement prévu ne doit pas s'analyser comme l'exécution d'un contrat à durée indéterminée dans plusieurs hypothèses :

- report du terme du contrat de remplacement jusqu'au surlendemain, en application de l'article L. 1243-7 du Code du travail ;
- renouvellement tacite du contrat à terme précis, en application d'une cause du contrat lui-même ou de la convention collective prévoyant la continuation du contrat pendant la même durée sous réserve de non-dénonciation par l'une ou l'autre des parties ;
- succession immédiate de plusieurs contrats à durée déterminée, lorsqu'elle est permise :
- contrats de remplacement,
- emplois saisonniers,
- emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,
- certains contrats d'insertion ou de réinsertion professionnelle, comme le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation,
- contrat conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Conséquences sur les droits et obligations du salarié

En l'absence d'avenant modificatif, le contrat se poursuit aux mêmes conditions. En d'autres termes, les clauses du contrat à durée déterminée s'appliquent pour une durée indéterminée. L'ancienneté du salarié doit être décomptée depuis son entrée dans l'entreprise, le premier jour de son contrat à durée déterminée.

Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles différentes, le salarié ne peut se voir imposer une nouvelle période d'essai, lorsque les relations contractuelles se poursuivent au même poste de travail.

Article L. 1243-11 du Code du travail

Enfin, en cas d'embauche définitive aux mêmes conditions, suivant immédiatement l'issue d'un contrat à durée déterminée, les indemnités de rupture afférentes à ce dernier n'ont pas à être versées : indemnité de précarité, indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant, ...

La poursuite de la relation contractuelle au-delà du terme du CDD ne donne pas lieu à indemnisation de requalification en CDI, sauf si la demande de requalification en justice s'appuie sur une irrégularité du CDD initial ou de ceux qui font suite.

Cass. soc. 22 mars 2006 - Hourdouillie c/ Association Domicia

Cass. soc. 22 mars 2006 - Herbodeau c/ Saturnin

RÉDACTION D'UN NOUVEAU CONTRAT, À DURÉE INDÉTERMINÉE

Transformation du contrat en cours pour le même poste de travail

Lorsqu'un contrat à durée indéterminée est proposé au salarié en contrat à durée déterminée, pour le même poste de travail, le salarié peut continuer à se prévaloir des clauses plus favorables de son ancien contrat à durée déterminée, tout au moins pour ce qui intéresse les éléments essentiels du contrat.

La proposition d'un nouveau contrat équivaut à la proposition d'une modification du contrat initial. Le régime juridique applicable est alors différent selon que la modification touche un élément essentiel du contrat ou non : régime de la modification du contrat ou de l'adaptation des conditions de travail.

Exemple

Le salarié peut se prévaloir de son ancienne rémunération, dans tous ses éléments constitutifs (salaire de base, accessoires, structure), si l'employeur entend la modifier, même si le caractère moins favorable de cette modification n'est pas évident.

La durée du premier contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat, à la condition qu'il s'agisse du même poste ou d'un poste identique : exécution des mêmes tâches, identité des compétences requises.

Article L. 1243-11 du Code du travail

Lorsque le contrat à durée indéterminée succède immédiatement au contrat à durée déterminée, les indemnités de précarité ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés ne sont pas dues. Par contre, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre du précédent contrat.

Proposition d'un autre poste de travail

Les dispositifs d'information sur les postes disponibles dans l'entreprise pour les salariés en contrat à durée indéterminée doivent être étendus aux personnes titulaires d'un CDD.

Article L. 1242-77 du Code du travail

En application du principe d'égalité de traitement, l'information des salariés en CDD n'est toutefois obligatoire que si un dispositif analogue existe déjà pour les salariés permanents de l'entreprise.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

Par ailleurs, dans le silence de la loi de modernisation sociale sur les modalités pratiques d'information des salariés, l'employeur peut utiliser tout moyen garantissant à chaque salarié, permanent ou précaire, l'accès à l'information dans des conditions identiques. Selon la directive européenne n° 99-70 du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée une telle information peut consister en une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002

S'il s'agit d'un poste distinct, où les tâches à exécuter et les compétences requises sont différentes, le salarié ne peut se prévaloir des clauses de son ancien contrat à durée déterminée.

De même, il peut être amené à exécuter intégralement une période d'essai, en particulier si une période d'inactivité est intervenue entre l'issue du contrat à durée déterminée et l'embauche à durée indéterminée.

REQUALIFICATION DU CONTRAT EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

HYPOTHÈSES DE REQUALIFICATION

Le contrat à durée déterminée peut être requalifié en contrat à durée indéterminée, dans les hypothèses suivantes :

- lorsqu'il a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- lorsqu'il est conclu hors des cas autorisés par la loi ;
- lorsqu'il ne respecte pas les dispositions légales intéressant son terme ou la succession de contrats ;
- lorsqu'il est conclu dans le cadre de cas de recours interdits par les articles L. 1242-5 et L. 1242-6 du Code du travail ;
- en l'absence de contrat écrit ou lorsqu'il ne comporte pas précisément la définition de son objet ;
- lorsque la relation contractuelle se poursuit au-delà de son terme.

Article L. 1245-1 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

L'absence du nom et de la qualification de la personne à remplacer, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de remplacement, emporte requalification du contrat, même si le salarié est réputé déjà les connaître.

Cass. soc. 6 mai 1997 - Bull. civ. V, n° 940

Dans le même sens, doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, pour défaut de définition précise de son motif, le contrat qui ne précise pas qu'il s'agit d'un contrat de retour à l'emploi, peu important l'existence d'une convention de droit public passée entre l'employeur et l'État.

Cass. soc. 4 janvier 2000 - Pires c/ Eurl Château de Saint-loup - RJS 2/00, n° 154

La transmission tardive du contrat à son titulaire, pour signature (au-delà des 2 jours maximum légaux) implique requalification de la relation contractuelle en CDI.

Cass. soc. 17 juin 2005 - Fleutot c/ Société SAEM

Par contre, le fait que le CDD de remplacement d'une salariée en congé de maternité se soit poursuivi au cours de son congé parental d'éducation ne vaut pas requalification du CDD en CDI. Cela signifie seulement que le CDD a pour terme la fin de l'absence de la salariée.

Cass. soc. 9 mars 2005 - Société GSF Pluton c/ Beauvais

La signature d'un reçu pour solde de tout compte qui vise une somme globale sans spécifier les éléments sur lesquels il porte, ne vaut pas renonciation pour le salarié à engager en justice une action en requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 25 avril 2001 - Guingnier-Dedecker c/ SA Vignoble du Château de Moncontour - RJS 7/01, n° 858

L'absence de mention du montant de la rémunération et de ses différentes composantes ne suffit pas à requalifier un CDD en CDI.

Cass. soc. 16 février 2011 - n° 09-67.607

PROCÉDURE DE REQUALIFICATION

Demandeur

La requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne peut être demandée que par le salarié. L'employeur ne peut pas s'en prévaloir.

Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut également saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification, sans être mandatée à cet effet par le salarié. Ce dernier doit simplement en être informé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et peut s'y opposer dans un délai de 15 jours à compter de la réception de celle-ci. La loi l'autorise à intervenir à l'instance et à y mettre fin à tout moment.

Article L. 1247-1 du Code du travail

L'AGS a également la possibilité de demander la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de son droit propre à contester le principe et l'étendue de sa garantie. La requalification ainsi prononcée par le juge est opposable à tous, y compris au salarié.

Cass. soc. 15 juin 1999 - Bauland c/ Penet - Bull. civ. V, n° 278

Juge compétent

L'affaire est portée directement devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes territorialement compétent, qui doit statuer dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine.

Article L. 1245-2 du Code du travail

Cette saisine directe s'étend à la demande des indemnités dues en cas de requalification, ainsi qu'aux demandes d'indemnités consécutives à la rupture du contrat (congrés payés, précarité).

La procédure simplifiée est applicable alors même que la demande intervient après l'échéance du terme du contrat.

Cass. soc. 9 mars 1999 - Bull. civ. V, n° 102

CONSÉQUENCES DE LA REQUALIFICATION

Lorsque le tribunal fait droit à la demande de requalification du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, en plus des indemnités liées à la rupture du contrat à durée déterminée, le cas échéant.

Article L. 1245-2 du Code du travail

La jurisprudence rappelle régulièrement que l'octroi de cette indemnité par le juge, qui décide la requalification du contrat, est obligatoire.

Cass. soc. 11 juillet 2000 - Paquelier c/ Société Décolletage du Bas Jura - RJS 11/00, n° 1065

Exemple

Dans une espèce où le salarié demandait des dommages-intérêts pour licenciement abusif et non-respect de la procédure de licenciement, et alors que l'employeur arguait que le salarié avait été embauché sous contrat à durée déterminée, le juge a considéré que la demande du salarié comportait implicitement une demande de requalification. Dès lors qu'il a accordé la requalification du contrat, le juge était tenu d'astreindre l'employeur au paiement de l'indemnité de 1 mois de salaire, quand bien même le salarié n'en avait pas directement fait la demande.

Cass. soc. 19 janvier 1999 - Chakroun Lamiri c/ Guillemonat et autre - RJS 3/99, n° 345

Le salarié peut également obtenir la requalification judiciaire de son contrat en contrat à durée indéterminée assortie de l'indemnité minimale de 1 mois de salaire, alors que son contrat s'est poursuivi de fait après échéance du terme et est donc déjà devenu à durée indéterminée.

Cass. soc. 9 mars 1999 - Bordas c/ Association Maison des jeunes et de la culture Volume variable et autres.

L'indemnité de 1 mois de salaire due en cas de requalification est constitutive de dommages-intérêts non soumis à cotisations sociales, ni à la CSG et à la CRDS.

En outre, l'indemnité de précarité qui a déjà été versée au salarié, dans l'hypothèse où la demande de requalification intervient après le terme du contrat, lui reste définitivement acquise.

Cass. soc. 9 mai 2001 - Garella c/ Jousson

L'indemnité de 1 mois de salaire est calculée sur la base du dernier salaire brut mensuel perçu avant la saisine du tribunal.

Cass. soc. 17 juin 2005 - Lambert c/ Société CCV

Par contre, dans l'hypothèse où l'indemnité de précarité n'a pas encore été versée, la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée la prive de cause. Le salarié ne peut s'en prévaloir devant le juge, en l'état actuel de la jurisprudence.

Cass. soc. 2 juin 1999 - Clede c/ Association les Chamois Pyrénéens

Enfin, lorsque le contrat à durée déterminée est requalifié en contrat à durée indéterminée, ce sont les règles de rupture régissant ce dernier type de contrat qui sont applicables. Le salarié est susceptible alors de se prévaloir devant le juge du non-respect de la procédure de licenciement et de l'absence de cause réelle et sérieuse, voire d'une rupture abusive donnant lieu à des dommages-intérêts supplémentaires.

Exemple

Un salarié a pu prétendre à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, suite à la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 7 avril 1998 - Société Air Liberté c/ Devoyon

Lorsque le juge requalifie le CDD en CDI, il doit rechercher si la lettre de rupture vaut lettre de licenciement, au sens de l'article L. 1232-6 du Code du travail. A défaut, le salarié peut effectivement prétendre à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ces indemnités pour licenciement irrégulier et/ou abusif se cumulent avec l'indemnité spécifique pour requalification du CDD en CDI, qui ne peut être inférieure à un mois de salaire et prévue par l'article L. 1245-2 du Code du travail.

Cass. Soc. 10 juin 2003 – Angelot c/ Association centre municipal de Baume-les-dames

MODÈLES DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ ABSENT - SANS TERME PRÉCIS

Entre les soussignés :

La Société Code NAF n°.....

Numéro SIREN (ou SIRET)
dont le siège est à

représentée par M. Agissant en qualité de
d'une part,

et M. demeurant à
n° de Sécurité sociale
né le à
de nationalité
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable d'embauche a été effectuée auprès de l'URSSAF de

Conformément à la loi du 6 janvier 1978, M. a un droit d'accès et de
rectification aux informations portées sur ce document.

Engagement

M. est engagé selon un contrat à durée déterminée, en remplacement de M.
(nom du salarié remplacé), absent pour cause de, employé en qualité de,
avec la qualification professionnelle

Les fonctions de M. (nom du remplaçant) sont les suivantes (description détaillée des
fonctions, notamment en cas de répartition de certaines tâches du salarié remplacé entre salariés
permanents).

Elles seront exercées (lieu du travail), en qualité de, avec la qualification
professionnelle correspondant au coefficient prévu par la convention collective.

Durée du contrat

Le contrat prend effet à compter du (date et heure du premier jour de travail effectif).

Il est conclu pour une durée minimale de

Il se poursuivra jusqu'au retour de M. (nom du salarié remplacé) ou, le cas échéant, jusqu'à la
date de rupture du contrat de ce dernier.

Période d'essai

Il est prévu une période d'essai au cours de la période minimale d'emploi, durant laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat, sans préavis.

La durée de cette période d'essai est de

Rémunération

M. percevra un salaire brut mensuel égal à €, correspondant à un horaire de travail de

S'ajoute à cette rémunération de base une prime de 13^e mois, versée au prorata de la durée du contrat.

Congés payés

M. a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, et est soumis aux règles de prise des congés applicables aux salariés permanents de l'entreprise.

Toutefois, si le régime applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ces congés payés durant son contrat, il pourra bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés, versée en fin de contrat.

Retraite complémentaire et prévoyance

Durant son contrat à durée déterminée, M. est affilié par la société aux organismes suivants :

- pour la retraite complémentaire (adresse de l'organisme destinataire),*
- pour la prévoyance (adresse de l'organisme destinataire).*

Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat de M. ne peut être rompu avant l'échéance du terme - retour de M. (nom du salarié remplacé) ou départ définitif de celui-ci - sauf :

- d'un commun accord entre les parties,*
- cas de force majeure,*
- faute grave de M. (nom du remplaçant)*

Au terme normal du contrat, M. percevra une indemnité égale à 6 % de la rémunération brute perçue pendant le contrat.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de :

- rupture anticipée du contrat pour force majeure ou faute grave,*
- embauche définitive de M. par la société au même poste de travail.*

Fait à

le

Lu et approuvé

Lu et approuvé

Signature du salarié

Signature de l'employeur

CONTRAT SAISONNIER - SANS TERME PRÉCIS

Entre les soussignés :

La Société Code NAF n°

Numéro SIREN (ou SIRET)
dont le siège est à

représentée par M. Agissant en qualité de
d'une part,

et M. demeurant à
n° de Sécurité sociale
né le à
de nationalité
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable d'embauche a été effectuée auprès de l'URSSAF de

Conformément à la loi du 6 janvier 1978, M. a un droit d'accès et de
rectification aux informations portées sur ce document.

Engagement

M. est engagé selon un contrat à durée déterminée, pour exercer les fonctions suivantes
..... (description détaillée des fonctions).

Elles seront exercées (lieu du travail), en qualité de, avec la qualification pro-
fessionnelle correspondant au coefficient prévu par la convention collective.

Durée du contrat

Le contrat prend effet à compter du (date et heure du premier jour de travail effectif).

Il est conclu pour une durée minimale de

Il se poursuivra jusqu'à l'achèvement de la saison, qui constituera son terme.

Période d'essai

Il est prévu une période d'essai au cours de la période minimale d'emploi, durant laquelle chacune des
parties pourra rompre le contrat, sans préavis.

La durée de cette période d'essai est de

Rémunération

M. percevra un salaire brut mensuel égal à €, correspondant à un horaire de travail de

S'ajoute à cette rémunération de base une prime de 13^e mois, versée au prorata de la durée du contrat.

Congés payés

M. a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, et est soumis aux règles de prise des congés applicables aux salariés permanents de l'entreprise.

Toutefois, si le régime applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ces congés payés durant son contrat, il pourra bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés, versée en fin de contrat.

Retraite complémentaire et prévoyance

Durant son contrat à durée déterminée, M. est affilié par la société aux organismes suivants :

- pour la retraite complémentaire (adresse de l'organisme destinataire),
- pour la prévoyance (adresse de l'organisme destinataire).

Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat de M. ne peut être rompu avant l'échéance du terme - achèvement de la saison - sauf :

- d'un commun accord entre les parties,
- cas de force majeure,
- faute grave de M. (nom du remplaçant)

Fait à le

Lu et approuvé

Lu et approuvé

Signature du salarié

Signature de l'employeur

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ - AVEC TERME PRÉCIS

Entre les soussignés :

La Société Code NAF n°

Numéro SIREN (ou SIRET)

dont le siège est à

représentée par M. Agissant en qualité de

d'une part,

et M. demeurant à

n° de Sécurité sociale

né le à

de nationalité

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

La déclaration préalable d'embauche a été effectuée auprès de l'URSSAF de

Conformément à la loi du 6 janvier 1978, M. a un droit d'accès et de rectification aux informations portées sur ce document.

Engagement

M. est engagé selon un contrat à durée déterminée, en vue de faire face à un accroissement temporaire d'activité dans le (ou les) département (s) suivant (s) de l'entreprise

La surcharge de travail est due (au lancement d'un nouveau produit, à la mise en place d'une nouvelle structure, etc.)

Ses fonctions seront les suivantes (description détaillée des fonctions).

Elles seront exercées (lieu du travail), en qualité de, avec la qualification professionnelle correspondant au coefficient prévu par la convention collective.

Durée du contrat

Il est conclu pour la période du au (dates)

Le contrat prend donc effet à compter du (date et heure du premier jour de travail effectif).

Il prendra automatiquement fin à l'échéance du terme prévu.

Période d'essai

Il est prévu une période d'essai durant laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat, sans préavis.

La durée de cette période d'essai est de

Rémunération

M. percevra un salaire brut mensuel égal à €, correspondant à un horaire de travail de

S'ajoute à cette rémunération de base une prime de 13^e mois, versée au prorata de la durée du contrat.

Congés payés

M. a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, et est soumis aux règles de prise des congés applicables aux salariés permanents de l'entreprise.

Toutefois, si le régime applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ces congés payés durant son contrat, il pourra bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés, versée en fin de contrat.

Retraite complémentaire et prévoyance

Durant son contrat à durée déterminée, M. est affilié par la société aux organismes suivants :

- pour la retraite complémentaire (adresse de l'organisme destinataire),*
- pour la prévoyance (adresse de l'organisme destinataire).*

Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat de M. ne peut être rompu avant l'échéance du terme

- date du dernier jour de travail - sauf :

- d'un commun accord entre les parties,*
- cas de force majeure,*
- faute grave de M. (nom du remplaçant)*

Au terme normal du contrat, M. percevra une indemnité égale à 6 % de la rémunération brute perçue pendant le contrat.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de :

- rupture anticipée du contrat pour force majeure ou faute grave,*
- embauche définitive de M. par la société au même poste de travail.*

Fait à

le

Lu et approuvé

Lu et approuvé

Signature du salarié

Signature de l'employeur