



10 IDEES RECUES SUR LE CDD

Le CDD, aussi dit contrat à durée déterminée, est un dispositif offert aux employeurs afin de leur permettre d'embaucher un salarié pour une situation éphémère. Pour autant, son recours ne doit pas conduire à des abus ou des dérives sous peine de risquer une requalification du CDD en CDI. Les conséquences d'une telle requalification peuvent être très lourdes pour l'employeur.

Faisons le point sur les principales idées reçues sur les CDD :

1 / Le CDD ne vise que les emplois saisonniers !

Faux. Bien qu'il soit souvent utilisé pour pourvoir des emplois saisonniers, là n'est pas son seul motif de recours. On peut notamment embaucher un salarié en CDD pour :

- Accroissement temporaire d'activité ;
- Remplacement d'un salarié absent ;
- Attente de l'entrée en service d'un salarié en CDI ;
- Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste ;
- Etc...

Quoi qu'il en soit, en plus du choix du cas de recours, il faut le motiver.

2 / « Le CDD va me permettre de tester mon salarié »

Faux. Il ne faut pas confondre CDD et période d'essai. Le CDD ne doit pas avoir pour objet de tester un salarié avant de l'embaucher en CDI.

Le CDD ne doit pas permettre à l'employeur de pourvoir un emploi temporaire. Pour recourir au CDD, il faut que la situation de l'entreprise colle avec l'un des cas de recours prévus par la loi et constitue une tâche précise et temporaire ; faute de quoi, le contrat sera automatiquement requalifié en CDI.

3 / « Pas besoin de rédiger un contrat pour un CDD d'une semaine »

Faux. Le CDD est un contrat particulier et, à ce titre, doit faire l'objet d'un écrit. Au plus tard, il doit être transmis au salarié dans les deux jours ouvrables qui suivent son embauche. Le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai.

4 / La signature du CDD n'est pas obligatoire !

Faux. Un CDD non signé par le salarié et/ou l'employeur est susceptible d'être requalifié en CDI. La signature du contrat de travail par les parties vaut acceptation, par ces dernières, de ses termes.

En revanche, le défaut de signature d'un CDD n'entraînera pas de requalification si le salarié a délibérément et volontairement refusé de signer le contrat pour mauvaise foi ou dans le but d'une manœuvre frauduleuse.

5 / Une période d'essai est obligatoire pour le CDD !

Faux. L'article L.1242-10 du Code du travail dispose que : « *le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai* ». La détermination d'une période d'essai pour les CDD est une faculté. Elle n'est pas obligatoire.

En revanche, si l'employeur et le salarié conviennent de fixer une période d'essai, cette dernière ne pourra dépasser les maxima suivants :

- Contrat ≤ 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines ;
- Contrat > 6 mois : un mois maximum.

La période d'essai se décompose en jours calendaires, en semaines civiles et en mois calendaires.



6 / Un salarié en CDD peut démissionner !

Faux. Un salarié en CDD ne dispose pas de la faculté de démissionner. Les cas de rupture anticipée sont prévus et strictement encadrés par la loi :

- Accord commun entre le salarié et l'employeur ;
- Faute grave ;
- Force majeure ;
- Inaptitude ;
- Embauche du salarié en CDI.

7 / Un CDD n'a pas de limitation de durée !

Faux. Comme son nom le précise, le principe même du CDD réside dans sa durée limitée. Son terme peut être certain ou incertain (exemple : pour le remplacement d'un salarié absent, le terme du contrat sera le retour de ce salarié absent). Quoi qu'il en soit, pour chaque type de CDD, correspond une durée maximale, renouvellement inclus. A titre d'exemple :

- Croissance temporaire d'activité : 18 mois ;
- Attente d'un salarié recruté en CDI : 9 mois ;
- Commande exceptionnelle à l'exportation : 24 mois.

8 / « A l'issue du CDD, si je souhaite garder mon salarié, le contrat est automatiquement renouvelé »

Faux. Lorsque le CDD est rédigé sans clause de renouvellement, son échéance sera la date de fin mentionnée dans le contrat.

En principe, le CDD peut être renouvelé deux fois maximum dans les limites des durées maximales. Au surplus, avant la survenance du terme, il faut qu'un avenant, formalisant ce renouvellement et la nouvelle échéance du contrat, soit signé par les parties. Ce document formalise l'accord commun des parties de prolonger la relation contractuelle.

Enfin, le motif ayant permis d'embaucher le salarié en CDD doit persister lors du renouvellement. A défaut, le contrat risque d'être requalifié en CDI.

9 / « Je suis salarié en CDD donc je n'ai pas le droit aux avantages d'entreprise »

Faux. Pendant toute la durée de son contrat, le salarié embauché en CDD fait partie intégrante de l'entreprise, au même titre que les salariés en CDI. Il bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise (exemple : mutuelle d'entreprise, droit à la formation, entretien professionnel, bénéfice des tickets restaurant le cas échéant, etc...).

10 / « Mon salarié est en CDD, il ne peut pas prendre de congés »

De la même manière que les salariés en CDI, les salariés en CDD acquièrent des congés payés et sont libres de les prendre dans les mêmes conditions.

Il n'existe aucune condition de durée minimale du CDD pour pouvoir bénéficier de congés payés.

Ces congés devront être pris en suivant la procédure en place dans l'entreprise et sans qu'aucune discrimination ne soit faite.

A l'issue du CDD, si le salarié n'a pas été en mesure de solder l'ensemble de ses congés, ces derniers lui seront versés par le biais d'une indemnité compensatrice de congés payés.

SOURCES :

- *Articles L.1241-1 et suivants du Code du travail ;*
- *ANI du 24/03/1990 relatif aux CDD et au travail temporaire ;*
- *Circ. DRT n°92-14 du 29/08/1992 relative à l'application du régime juridique du CDD et du travail temporaire ;*
- *Arrêt de la Chambre sociale du 15/09/2010 (09-40.473) sur la réalité du motif invoqué ;*
- *Arrêt de la Chambre sociale du 27/03/2008 (07-40.878) sur la réalité du motif invoqué ;*
- *Arrêt de la Chambre sociale du 11/03/1997 (94-42.392) sur la nécessité d'un contrat écrit ;*
- *Arrêt de la Chambre sociale du 09/12/2020 (19-16.138) sur la signature du contrat par l'employeur ;*
- *Arrêt de la Chambre sociale du 28/09/2011 (09-71.139) sur la signature du contrat par le salarié ;*
- *Arrêt de la Chambre sociale du 10/04/2019 (18-10.614) sur le refus frauduleux du salarié de signer le contrat ;*
- *Arrêt de la Chambre sociale du 29/10/2008 (07-41.842) sur le délai pour transmettre le contrat ;*
- *Arrêt de la Chambre sociale du 29/10/1996 (93-40.787) sur la date d'appréciation de la cause du recours au CDD.*

