

Droit du travail - Transcription vidéo – CDD un contrat atypique

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée aux contrats à durée déterminée et plus précisément, nous chercherons à comprendre les limites du recours aux CDD. Tout d'abord, nous verrons effectivement quels sont les cas de recours à ce type de contrat, mais également toutes les questions relatives à la durée et la succession des CDD. Pour finir ensuite sur la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée est un contrat atypique. En effet, la forme normale et générale de la relation de travail, c'est le CDI, le contrat à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée est dérogatoire, comme l'est également le contrat à temps partiel. Mais il correspond néanmoins à trois quarts des embauches actuellement, c'est un contrat qui est fort utilisé.

Voyons tout d'abord comment la loi encadre le recours aux contrats à durée déterminée. En effet, dans le code du travail, il est bien spécifié que le recours aux contrats à durée déterminée se fait pour des cas spécifiques limitativement énumérés. Mais avant toute chose, il faut savoir qu'il y a deux règles principales qui doivent être respectées. La première est issue de l'article L.1242-2 du Code du travail.

Elle précise que le CDD doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. La seconde est également importante. Elle vise la finalité du contrat à durée déterminée. Elle ne peut pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il y a également un certain nombre de d'interdictions qui ont été posées dans le Code du travail pour le recours aux CDD. Tout d'abord, il est interdit d'utiliser les contrats à durée déterminée pour le remplacement de grévistes, mais aussi pour l'exécution de travaux dangereux et également sur la période succédant à un licenciement économique.

Il y a plusieurs cas de recours aux contrats à durée déterminée.

Nous les avons présentés sous la forme de cinq catégories différentes. Tout d'abord, en ce qui concerne le remplacement, souvent le remplacement de salariés. Une autre catégorie vise la variation d'activité, notamment l'accroissement temporaire d'activité. L'exécution de travaux temporaires constitue la troisième catégorie. Il y a également des contrats à durée déterminée pour inciter à l'embauche de certains salariés. Enfin, une dernière catégorie s'est ajoutée avec la création du CDD de projet.

Traisons tout d'abord de ce qui concerne le CDD de remplacement.

Il s'agit effectivement le plus souvent de remplacer un salarié absent, mais cela peut également concerner un chef d'entreprise ou un chef d'exploitations agricoles. Un contrat

de remplacement doit être conclu pour remplacer un unique salarié. Enfin, il est possible d'avoir recours au CDD dans l'attente de conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Pour ce qui concerne les variations d'activité, la plus importante des catégories est ce que l'on appelle l'accroissement temporaire d'activité. Cela dit, pour recourir à un CDD, quand on a une activité qui est accrue, il faut pouvoir rapporter l'existence de cet accroissement. Il y a également possibilité de conclure des CDD pour des travaux plus spécifiquement liés à la sécurité ou à l'exportation, ou pour la réalisation de tâches ponctuelles.

Les contrats saisonniers constituent une autre catégorie de CDD. La saison, ce sont des tâches qui sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme, des saisons ou des modes de vie collectifs ou des emplois. Ça peut par exemple être la récolte des cornichons ou une saison de sports d'hiver dans une station de ski.

Autre catégorie, la catégorie des CDD dits d'usage. C'est effectivement un recours au CDD sur des emplois pour lequel il est d'usage de ne pas recourir aux CDD. Ces emplois sont déterminés soit par décret, soit dans un accord collectif de branche.

Il y a ensuite les contrats qui sont conclus pour inciter à l'embauche de certaines catégories de personnes. C'est le cas effectivement des jeunes en formation avec les contrats de professionnalisation et des contrats en alternance. Mais ça peut être également des personnes en situation de réinsertion professionnelle.

Enfin, dernière catégorie, les CDD à objet défini ils ont été récemment créés. Ils concernent des ingénieurs, des cadres et permettent la réalisation d'un projet selon des nécessités économiques qui ont été fixées par accord collectif.

Cécile Caseau-Roche

Parce que le contrat de travail à durée déterminée est un contrat atypique, il est soumis à un certain formalisme. De quel formalisme il s'agit ? Selon le Code du travail, il faut d'abord un écrit. C'est ce qu'on appelle un formalisme *ad validitatem*. Cet écrit doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires, notamment le motif du recours, le terme, puisque c'est un CDD, le poste ou le travail à accomplir et le nom du salarié lorsqu'il s'agit d'un CDD de remplacement.

Il est évident que qui dit règles dit sanctions. Il faut donc s'interroger sur le risque en cas d'absence d'écrit ou de signature. Il faut savoir que le code du travail prévoit lui-même que le CDD est requalifié en CDI.

Il s'agit d'une présomption, selon le texte, alors la jurisprudence a dû préciser la nature de cette présomption. Selon la Cour de cassation, c'est une présomption irréfragable à l'égard de l'employeur qui ne peut donc pas se défendre. En revanche, c'est une présomption simple à l'égard du salarié qui peut donc se prévaloir ou non de la requalification. Sauf en cas de mauvaise foi ou d'intention frauduleuse.

Par ailleurs, au nom du formalisme, il faut également remettre le CDD dans un délai de deux jours. La question se pose alors : que se passe-t-il en cas de remise tardive ? Sur ce point, le texte a évolué et désormais, la seule chose que peut demander un salarié, ce sera une indemnité qui ne peut pas dépasser un mois de salaire.

Jean-Michel Dorlet

Voyons maintenant ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée et la succession des contrats. Tout d'abord, il faut savoir que les règles qui figurent au Code du travail sont des règles dites supplétives. C'est à dire que depuis les ordonnances Macron une branche professionnelle peut fixer des règles spécifiques concernant les durées

maximales de CDD, le nombre de renouvellement, mais également les cas de non-application d'un délai de carence entre deux contrats à durée déterminée ou la durée de ce délai.

En ce qui concerne la durée et le terme des contrats à durée déterminée. Il y a deux types de contrats à durée déterminée. La première catégorie et ce sont les CDD à terme précis. Ils ont une durée maximale qui est fixée dans le code du travail. Les autres CDD ont un terme imprécis, par exemple le retour du salarié en cas de remplacement à ce moment-là.

Contractuellement, une durée minimale du contrat doit être fixée.

Voyons tout d'abord le CDD à terme précis. La durée maximale est normalement celle de 18 mois, sauf évidemment exceptions de branches professionnelles. Le renouvellement de ce type de contrat doit se faire dans la limite de cette durée de 18 mois et peut se faire en une fois ou deux par exception.

Certains contrats ont des durées minimales différentes lorsqu'il s'agit de travaux dangereux ou dans l'attente de conclusion d'un contrat à durée indéterminée. La durée maximale est de 9 mois. Elle est de 24 mois lorsqu'on exécute par exemple un CDD à l'étranger ou pour l'exportation. Quant aux CDD à objet défini, il peut aller jusqu'à 18, voire 36 mois. Quelques exemples maintenant de contrats à durée déterminée à terme imprécis : ça peut être, on l'a déjà dit, le retour d'un salarié remplacé, mais ça peut être également la fin d'une saison ou la réalisation de l'objet du contrat. Il n'y a pas de durée maximale, mais il y a alors bien une durée minimale à conclure.

Cécile Caseau-Roche

Lorsqu'on parle de la durée du CDD, il faut également se demander dans quelle mesure il est possible ou non d'enchaîner plusieurs CDD successifs. Sur ce point, le code du travail précise qu'il y a une interdiction d'enchaîner plusieurs CDD avec un même salarié. Mais qui dit règle dit exceptions. Donc il y a des exceptions en cas de CDD de remplacement, mais également en cas de contrats saisonniers ou de contrats d'usage.

Par ailleurs, il y a également une interdiction lorsqu'il s'agit de CDD sur un même poste. Mais là encore, qui dit règles dit exceptions. Il y a donc des exceptions, comme pour le salarié sur le remplacement, le contrat de saison et le contrat d'usage. Mais également sur le contrat à l'incitation à l'embauche et sur les travaux urgents en matière de sécurité.

Lorsqu'il y a plusieurs CDD successifs, il est nécessaire entre les deux de respecter un délai de carence pendant lequel il n'y aura pas de contrat. La question qui se pose est donc la durée de ce délai. Sur ce point, les règles du code du travail sont supplétives. Autrement dit, il faudra avoir recours à l'accord de branche pour connaître la durée de ce délai.

En l'absence d'accord de branche, alors ce sont les règles du code du travail qui s'appliquent. Selon ces règles, la durée de carence varie selon la durée du CDD. Pour un CDD inférieur à quatorze jours, le délai de carence est de 50 %. Autrement dit, si on a un CDD de dix jours, il faudra respecter une carence de cinq jours.

Jean-Michel Dorlet

Après avoir vu les règles voyons maintenant la sanction. Celle-ci est la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. Comment mener cette action en requalification ?

Tout d'abord, ce qu'il faut savoir, c'est que la requalification est la sanction civile d'une irrégularité de forme ou de fond. Par ailleurs, elle est prononcée toujours dans l'intérêt du

salarié à sa demande ou exceptionnellement, et s'il ne s'y oppose pas, à la demande d'une organisation syndicale.

Par ailleurs, l'action en requalification se prescrit dans les deux ans pour l'obtention de dommages et intérêts.

Cécile Caseau-Roche

Quels sont les effets d'une telle action ? Autrement dit, qu'est-ce que peut espérer le salarié ? L'action va aboutir à une requalification du CDD en CDI. Le salarié pourra bénéficier d'une reprise d'ancienneté. Sur ce point, il a fallu préciser la portée de cette requalification. En effet, le salarié peut-il, au nom d'une liberté fondamentale, revenir dans l'entreprise ?

Eh bien, la Cour de cassation a considéré que la réintégration, lorsque le CDD a pris fin, ne peut pas être imposée car il n'y a pas de violation d'une liberté fondamentale. Et lorsque le salarié est encore dans l'entreprise, il ne peut invoquer le droit à l'emploi pour justifier la poursuite de son travail. En réalité, le salarié pourra prétendre à des indemnités liées à cette requalification.

Quel montant ?

D'abord, il peut percevoir l'indemnité de requalification. Le code du travail prévoit qu'il s'agit d'un montant qui équivaut à un mois de salaire. Par ailleurs, à la fin du CDD, le salarié conserve son indemnité de précarité, même si il y a eu requalification en CDI. Enfin, si le CDD a duré plus de huit mois, le salarié pourra alors prétendre aux indemnités de licenciement.

Et comme par définition, il n'y a pas eu de respect des règles du licenciement, il pourra invoquer qu'il s'agit d'un licenciement abusif et, à ce titre, pourra demander des dommages et intérêts, en application du barème Macron, ce qui laisse des montants relativement limités.

Que faut-il retenir en synthèse ?

En synthèse, on retiendra que le CDD est un contrat atypique.

Cette notion veut dire qu'on ne peut pas recourir d'une manière générale aux CDD. En effet, les cas de recours sont limités et, contrairement aux CDI, il obéit à un formalisme exigeant. La durée du CDD doit être précisée. Ce sera un terme précis ou imprécis, sachant qu'il faudra respecter un délai de carence entre des CDD successifs. Si ces règles ne sont pas respectées, l'employeur encourt une sanction civile qui consiste en la requalification possible du CDD en CDI.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le CDD un contrat atypique, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un