



SANCY AVOCATS | boîte à outils RH
Guide pratique sur le CDD pour
remplacement

I/ Règles générales

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme usuelle de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi (C. trav. art. L.1242-2 à L.1242-4).

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit et il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

II/ Cas de recours

Les principaux cas de recours au CDD, prévus par l'article L. 1242-2 du Code du travail, sont les suivants :

- 1- Le remplacement d'un salarié ;
- 2- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- 3- Les emplois à caractère saisonnier, dont les tâches 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 ;
- 4- Les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail 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. **Tel est notamment le cas dans le secteur de l'hôtellerie-restauration avec le contrat d'extra.**

III/ Le remplacement d'un salarié

Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié qui se trouve dans l'un des cas suivants :

- salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu (maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.) ;
- salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, etc.). Le passage provisoire à temps partiel peut être conclu par avenant au contrat de travail ou faire l'objet d'un échange écrit entre le salarié et son employeur ;
- salarié ayant quitté définitivement l'entreprise et dans l'attente de la suppression du poste ;
- dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI.

Remarque :

Un CDD peut également être conclu pour remplacer un non-salarié :

- un chef d'entreprise,
- une personne exerçant une activité libérale,
- un chef d'exploitation agricole,
- le conjoint absent à condition qu'il participe activement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation.

IV/ La succession de CDD sans interruption avec le même salarié

Lorsque le CDD est conclu pour remplacer un salarié, la conclusion de CDD successifs avec un même salarié, sans interruption, est possible.

Attention : à peine de requalification en CDI, la succession de contrats doit être formalisée par la conclusion, à chaque fois, d'un nouveau contrat (Cass. soc. 6-10-1988 n° 85-44.277).

Cette succession de contrats distincts n'a pas pour effet de créer entre les parties une relation de travail à durée indéterminée (Cass. soc. 12-3-1987 n° 85-43.256).

Lorsqu'un salarié est engagé sous CDD pour remplacer successivement plusieurs salariés, il doit être conclu avec lui autant de contrats écrits qu'il y a de salariés à remplacer, sous peine de requalification (Cass. soc. 28-6-2006 n° 04-40.455). Chaque contrat doit mentionner le nom de la personne remplacée (Cass. soc. 13-12-1995 n° 92-41.743) et sa qualification.

La succession de contrats avec un même salarié pour assurer des remplacements est limitée par l'interdiction de pourvoir durablement, par ce moyen, un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il n'est donc pas possible de recourir systématiquement aux CDD de remplacement pour des besoins structurels de main-d'œuvre.

Toutefois, le seul fait de recourir à des CDD de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne suffit pas à caractériser cette situation (Cass. soc. 14-2-2018 n° 16-17.966).

V/ La succession de CDD sans interruption sur le même poste

En application des articles L. 1244-3 et L. 1244-3-1 du Code du travail, à l'issue d'un CDD, il ne peut être recouru à un CDD pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, avant l'expiration d'un délai de carence égal :

- au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est inférieure à 14 jours.

Le délai entre deux contrats successifs sur le même poste s'applique, que le nouveau contrat soit conclu avec le même salarié ou un autre.

L'article L. 1244-4 du Code du travail dispose qu'une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence fixé à l'article L. 1244-3 n'est pas applicable.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-4, le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- contrat conclu pour remplacer un chef d'entreprise ou une personne assimilée ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- emplois saisonniers ou d'usage ;

- CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
- refus du renouvellement de son contrat par le salarié, le nouveau contrat ne pouvant alors être conclu que pour la durée du contrat non renouvelé.

Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le délai de carence n'a donc pas à être respecté par l'employeur, ce qui signifie que plusieurs CDD peuvent être conclus, sans interruption, sur le même poste.

Notre pack « CDD – Remplacement d'un salarié » vous offre toutes les clés pratiques vous permettant de rédiger un contrat sur-mesure.

VI/ L'interdiction de conclure un CDD dans certains cas

Il est interdit de conclure un CDD dans les cas suivants :

- pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être occupé en CDI),
- pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève,
- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle.

Si le CDD est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI par le juge.

VII/ Forme et contenu du CDD

Le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif (à titre d'exemples : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, ou encore emploi à caractère saisonnier). A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (C. trav. art L. 1242-12).

1. Mentions obligatoires

1.1. Le motif du contrat

Le CDD doit comporter la définition précise de son motif (Cass. soc. 5-12-1989 n° 83-44.316), et le cas légal de recours auquel celui-ci correspond (Cass. soc. 9-6-2017 n° 15-28.599).

1.2. Autres mentions

En application de l'article L. 1242-12 du Code du travail, le CDD comporte notamment :

- le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- la date 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 comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un

complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

-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 les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

-le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

2. Transmission du CDD au salarié

Le CDD doit être transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche (C. trav. art. L. 1242-13). La méconnaissance de ce délai n'entraîne pas, à elle seule, la requalification du CDD en CDI mais ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, égale, au maximum, à un mois de salaire.

3. Terme et durée

3.1 Le CDD de date à date

Dans les cas où le CDD comporte un terme précis dès sa conclusion, il prend fin à la date prévue ou, le cas échéant, à la fin de la période de renouvellement.

La durée totale des CDD conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire ne peut pas, en principe, excéder 18 mois, renouvellement inclus (C. trav. art. 1242-8-1).

Cette durée maximale est ramenée à 9 mois dans les cas suivants :

- attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI ;
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (C. trav. art. 1242-8-1).

Elle est portée à 24 mois dans les cas suivants :

- contrat exécuté à l'étranger, quel que soit son motif (Circ. DRT 14 du 29-8-1992) ;
- départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste ;
- commande exceptionnelle à l'exportation, la durée initiale du contrat ne pouvant dans ce cas être inférieure à 6 mois (C. trav. art. 1242-8-1).

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du CDD ou du contrat de mission conclu depuis le 24 septembre 2017. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (C. trav. art. L.1242-8).

A défaut de stipulation conventionnelle, il convient d'appliquer la loi.

Le CDD est en principe renouvelable 2 fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale légale ou conventionnelle. La durée de chaque renouvellement peut dépasser celle du contrat initial (C. trav. art L. 1243-13-1).

Une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois fixer, pour les CDD conclus depuis le 24 septembre 2017, le nombre maximal de renouvellements du contrat. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. A défaut de stipulation conventionnelle, les dispositions légales s'appliquent (C. trav. art. L 1243-13).

3.2. Le CDD sans terme précis

Le CDD ou le contrat de mission peut ne pas comporter un terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un salarié ;
- attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ;
- emplois saisonniers ou d'usage ;
- CDD à objet défini (C. trav. art. L 1242-7).

Le contrat sans terme précis doit comporter une durée minimale, librement fixée par les parties (Circ. DRT 18 du 30-10-1990), à peine de requalification, en vertu d'une jurisprudence constante.

En revanche, aucune durée maximale n'est applicable au CDD sans terme précis (Circ. DRT 18 du 30-10-1990 ; Cass. soc. 26-10-1999 n° 97-42.255), sauf s'il est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI, pour la réalisation d'un objet défini ou avec des travailleurs saisonniers étrangers.

Le contrat conclu sans terme précis a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

VIII/ Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet également au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le CDD peut comporter une période d'essai, mais cela n'est pas obligatoire (C. trav art. L. 1242-10).

Lorsque le contrat comporte un terme précis, sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. (C. trav art. L. 1242-10).

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail (C. trav art. L. 1242-10).

IX/ Principe d'égalité de traitement vis-à-vis des salariés en CDI

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que les usages applicables aux salariés en CDI s'appliquent aux salariés en CDD (notamment, les règles relatives à la rémunération, à la représentation du personnel...) (C. trav. art. L. 1242-14).

Seules les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail ne sont pas applicables (C. trav. art. L. 1242-14).

Ce principe ne peut pas être contredit par une convention collective plus restrictive (Cass. crim. 14-5-1985 n° 84-91.215).

X/ Indemnité de fin de contrat

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (dite « prime de précarité ») lorsque le CDD arrive à son terme.

L'indemnité de fin de contrat n'est **pas due dans les cas suivants** (C. trav. art. L. 1243-10) :

- embauche en CDI à l'issue du CDD (y compris lorsque le CDD a été renouvelé),
- refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente,
- faute grave,
- force majeure,
- CDD d'usage,
- contrat aidé (contrat unique d'insertion (CUI), contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, CDD senior) sauf si une convention collective prévoit le contraire,
- contrat pour lequel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié,
- contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires,
- contrat saisonnier.

Attention : si le CDD est requalifié en CDI (c'est-à-dire transformé en CDI par le juge), l'indemnité de fin de contrat reste due.

L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat (C. trav. art. L. 1243-8).

Toutefois, ce pourcentage peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu (ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement). Dans ce cas, des contreparties doivent être offertes au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (action de formation, bilan de compétences) (C. trav. art. L. 1243-9).

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

En cas de renouvellement du CDD, l'indemnité est versée à l'issue du dernier contrat.

XI/ Cessation du CDD

Le CDD ne peut s'achever, normalement, que dans deux cas :

- soit parce qu'il arrive à son terme,
- soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée.

La rupture anticipée du CDD est celle qui intervient :

- avant le terme initialement fixé s'il s'agit d'un contrat conclu « de date à date »,
- avant la fin de la période initiale ou avant la réalisation de son objet s'il s'agit d'un contrat à terme incertain (Circ. DRT 90-18 du 30-10-1990).

Une fois la période d'essai achevée, le CDD peut être rompu de manière anticipée uniquement dans les cas suivants, limitativement énumérés aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail :

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

Attention :

S'il s'agit d'un salarié protégé (délégué syndical, membre de la délégation du personnel au comité social et économique, etc.), la rupture du contrat ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

➔ Rédigez maintenant votre « CDD – remplacement » grâce à votre document personnalisable en ligne et commenté par notre tutoriel.

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, une convention collective régionale HCR applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.