



Les cas de recours au CDD

Hors le cas spécifique du contrat d'apprentissage, un contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire uniquement dans les cas limitativement énumérés par la loi, rappelés ci-dessous.

Remplacement du salarié absent

Le CDD peut être conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est provisoirement suspendu.

La raison de l'absence importe peu. Il peut s'agir de congés payés, d'un congé de formation, d'un congé maternité, d'un congé maladie, etc.



Attention : la seule exception réside dans l'interdiction absolue de recourir au CDD pour remplacer un salarié gréviste.

Le salarié remplacé peut être en CDI, en CDD ou en contrat de travail temporaire. Le remplacement peut n'être que partiel.

Le salarié peut être affecté au poste du salarié remplacé ou, en cas de remplacement en cascade, au poste d'un autre salarié, lui-même chargé de pourvoir au remplacement du salarié absent.

Remplacement d'un salarié provisoirement à temps partiel

Le CDD peut être conclu pour remplacer un salarié dont le contrat est passé provisoirement à temps partiel, à condition qu'un avenant à son contrat de travail ait été conclu ou qu'un échange écrit ait été passé entre ce salarié et l'employeur.

Remplacement du chef d'entreprise

Le CDD peut être conclu pour remplacer un chef d'entreprise temporairement absent, une personne exerçant une profession libérale, un associé non-salarié d'une société civile professionnelle, un associé d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral, le chef d'une exploitation agricole, un aide familial, un associé d'exploitation, ou leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation.

Départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste

Le CDD peut être conclu pour remplacer un salarié ayant quitté l'entreprise et dont le poste doit être supprimé. Le CSE, s'il en existe, doit être préalablement consulté, d'abord sur la mesure de réorganisation dont résulte la suppression du poste, ensuite sur la conclusion du CDD.



Attente de l'entrée en service du nouveau titulaire du poste

Le CDD peut être conclu pour remplacer un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté en CDI pour le remplacer. Le contrat du salarié partant doit avoir effectivement pris fin et le remplaçant doit déjà avoir été recruté.

Multi-remplacement

Le CDD multi-remplacement est ouvert à titre expérimental uniquement dans des secteurs visés par le décret n°2023-263 du 12 avril 2023, modifié par le décret n° 2024-533 du 10 juin 2024, qui y intègre les entreprises relevant de la branche ferroviaire et celles des transports publics urbains de voyageurs et du statut de la RATP.

Le CDD multi-remplacement peut être conclu pour l'exécution d'une tâche ponctuelle ne relevant pas de son activité habituelle, telle que l'informatisation d'un service, une action de formation ou un audit.

Modalités de remplacement :

- Remplacer des salariés absents pour le même motif ou des motifs différents,
- Remplacer des salariés ayant ou n'ayant pas les mêmes fonctions,
- Remplacer des salariés travaillant dans le même secteur géographique ou dans des différents secteurs géographiques,
- Prévoir des périodes de travail à temps partiel et à temps plein en fonction de la quotité de travail des salariés remplacés,
- Remplacer autant de personnes que nécessaire, dans la limite de la durée maximale de travail applicable et du nombre de renouvellements maximum du CDD.

L'ajout de nouvelles missions de remplacement dans le cadre de l'expérimentation doit impérativement faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Les absences des salariés remplacés doivent être concomitantes ou immédiatement successives (pas d'interruption autorisée entre plusieurs remplacements).

Rémunération :

Lorsque les remplacements ne se font pas sur le même poste, le salarié doit bénéficier d'une rémunération différente pour chaque remplacement en raison du coefficient afférent dans la grille de classification propre à chaque poste occupé. L'employeur peut proposer une rémunération supérieure ou décomposer la rémunération au prorata, en fonction des différentes caractéristiques des postes occupés. Le bulletin de paie doit permettre de distinguer le salaire correspondant à chacun d'eux.

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Le CDD peut être conclu pour l'exécution d'une tâche relevant de l'activité habituelle de l'entreprise dans le cadre d'une augmentation temporaire d'activité. Il peut s'agir de variations cycliques de production, sans qu'il soit nécessaire ni que cet accroissement présente un caractère exceptionnel, ni que le salarié recruté soit affecté à la réalisation même de ces tâches.

Commande exceptionnelle à l'exportation

Le CDD peut être conclu pour satisfaire une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement, cette possibilité étant subordonnée, s'il en existe, à la consultation préalable du comité social et économique.

Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

Le CDD peut être conclu pour effectuer des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, pour organiser les mesures de sauvetage ou pour réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

Emploi saisonnier

Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise exerçant des activités obéissant aux mêmes variations. La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question. Les branches d'activité où certains travaux ont un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme.

CDD à objet défini

Le CDD peut être conclu avec des ingénieurs ou des cadres pour la réalisation d'un objet défini à condition qu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise en prévoit la possibilité. Ce type de contrat se caractérise par une longue durée, soit une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI

Les emplois susceptibles, en vertu d'un usage, de faire l'objet de CDD doivent relever de certaines activités fixées par décret.

Sont visés les secteurs suivants :

- Exploitations forestières ;
- Réparation navale ;
déménagement ;
- Hôtellerie-restauration, centres
de loisirs et de vacances ;
- Sport professionnel ;
- Spectacles, action culturelle,
audiovisuel, production
cinématographique, édition
phonographique ;
- Enseignement ;
- Information, activités d'enquête
et de sondage ;
- Entreposage et stockage de la
viande ;
- Activités de coopération,
d'assistance technique,
d'ingénierie et de recherche à
l'étranger ;
- Bâtiment et travaux publics pour
les chantiers à l'étranger ;
- Activités d'insertion par l'activité
économique exercées par les
associations intermédiaires ;
- Activités d'embauche à titre
onéreux des travailleurs pour les
mettre à la disposition de
personnes physiques par des
associations agréées à leur
domicile ;
- 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 ;
- Activités foraines.

Cette liste peut être complétée par voie de convention ou d'accord collectif étendu.



Le seul fait que la liste mentionne tels secteurs d'activité ne suffit pas. La jurisprudence subordonne le recours aux contrats d'usage et la succession de tels contrats avec le même salarié au caractère par nature temporaire de l'emploi occupé.

Contrat de vendanges

Ce contrat permet de recruter un salarié en CDD pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (cueillette du raisin, portage des hottes et paniers), ainsi que les travaux de rangement et de nettoyage du matériel. Sont exclus les travaux de taille ou de traitement des vignes.

Contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi

Le CDD peut être conclu au titre des dispositions légales visant à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (CUI, Contrat senior) ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Il est interdit de conclure un CDD avec :

- Un mineur de moins de 16 ans (sauf exceptions),
- Une femme enceinte ou ayant accouché pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement et dans les 6 semaines qui suivent son accouchement,
- Un ressortissant non-communautaire qui ne dispose pas d'un titre de travail l'autorisant à exercer l'emploi pour lequel il est embauché sur le territoire français.



Il est également interdit de conclure un CDD dans le but de :

- Remplacer un salarié gréviste,
- Effectuer des travaux dangereux,
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois faisant suite à un licenciement pour motif économique.

Formalisme

Peu importe le cas de recours, le CDD doit être écrit **et comporter les mentions obligatoires énumérées par la réglementation en vigueur.**

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

agrume