

Le contrat à durée déterminée

1 - Conclusion

Forme :

Obligatoirement écrit dans tous les cas, à défaut d'écrit, il est automatiquement réputé à durée indéterminée,

Doit impérativement être transmis au salarié dans les 2 jours suivant l'embauche

Ne peut être renouvelé qu'une seule fois

Objet :

Les cas de recours sont limitativement énumérés :

Remplacement d'un salarié, du chef d'exploitation, de son conjoint ou d'un membre de sa famille (aide familial, associé d'exploitation, conjoints de ces derniers)

Exécution d'une tâche exceptionnelle

Accroissement temporaire d'activité

Attente d'un recrutement ou d'un licenciement

Mesures emploi

Compléments de formation

Travaux saisonniers (récolte)

Tâches particulières pour lesquelles il est d'usage de ne pas recruter de permanents

Commandes à l'exportation

Travaux liés à la sécurité

Recours :

INTERDIT Dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique

Pour effectuer des travaux dangereux listés par arrêtés ministériels

Pour remplacer un gréviste

Dans un délai* inférieur à un tiers de la durée du contrat expiré s'il s'agissait d'un contrat de 14 jours et plus

Dans un délai* égal à la moitié du contrat expiré s'il était inférieur à 14 jours

Ces délais ne s'appliquent pas pour les contrats saisonniers, de remplacement, d'usages, ceux conclus : pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, au titre de la politique de l'emploi ou en cas de refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour une durée identique.

Requalification :

Systématique en CDI, par le tribunal, à la demande du salarié, si le contrat n'est pas conforme.

Durée :

Dans tous les cas **18 mois**, sauf :

9 mois En l'attente d'un recrutement

Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

24 mois Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ou

Dans les cas de départ définitif d'un salarié précédent la suppression de son poste

Commande exceptionnelle à l'exportation (minimum 6 mois))

Indéfinie s'il s'agit d'un remplacement (dans ce cas le contrat prend fin au plus tard le surlendemain du jour du retour de la personne remplacée et doit comporter une période minimale)

Définie sans précision pour les chantiers (il prend fin dès l'achèvement des travaux, ex : bûcheron), pour les saisonniers (il prend fin une fois la tâche exécutée)

Mentions :

OBLIGATOIRES :

Motif
Durée totale ou minimale
Le nom du remplacé pour les contrats de remplacement
Désignation du poste
Convention collective applicable
Durée de la période d'essai si il y en a une
Durée du travail et répartition pour les temps partiels
Rémunération
Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire

Période d'essai

Facultative

Durée : 1 jour par semaine civile

Comprise dans la période minimale,

Sur la base du nombre total sil s'agit d'un contrat de date à date

Dans tous les cas :

2 semaines maxi pour un contrat inférieur à 6 mois

1 mois maxi pour un contrat supérieur à 6 mois

2 – Exécution

Durée du travail

Temps plein

Temps partiel, répartition régulière ou non

Salaires

Déterminé en fonction du nombre d'heures travaillées

Au minimum égal au salaire dû à un ouvrier permanent occupant le même poste

Congés payés

Ouverture du droit : Systématique même si la durée du contrat est inférieure à 1 mois

La durée du congé est proportionnelle à la durée du contrat

Jours fériés

3 jours fixes et 8 mobiles (seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé)

La rémunération est plafonnée à 3% du salaire si l'ancienneté est inférieure à 1 mois.

Modification

Clauses essentielles : durée du travail, lieu de travail, rémunération → accord du salarié requis

Clauses non essentielles : horaires, atelier...

Invention du salarié :

Appartient à l'entreprise si elle est réalisée à l'occasion du travail

L'employeur peut jouir des droits attachés au brevet

3 – Rupture

A l'initiative de l'employeur

Pour faute grave (procédure à respecter)

Pour force majeure : une indemnité est due au salarié, elle est égale aux montants des salaires qui auraient été gagnés jusqu'à l'expiration du contrat

A l'initiative du salarié

Impossible sauf si le salarié envisage d'occuper un autre emploi à durée indéterminée (dans cette hypothèse il doit respecter un préavis :

De 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat

De 1 jour par semaine de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis)

A l'initiative des deux parties

Résolution judiciaire : la date et la responsabilité de la rupture sont fixées par le tribunal

Accord amiable : la date est fixée par les parties

Echéance du contrat

Contrat de date à date : terme du contrat même s'il a été suspendu (maladie, AT...)

Contrat sans terme précis :

Retour de la personne remplacée

Rupture du contrat du salarié remplacé

Fin de chantier

Réalisation de la tâche

Décès du salarié

Rompt automatiquement le contrat

Décès de l'employeur

Ne rompt pas le contrat de travail car le salarié est attaché à l'entreprise

Exception : les employés de maison car le salarié est attaché à la personne.

Indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité pour les salariés intérimaires)

10% des salaires bruts

Pas due si le salarié :

Est embauché en CDI à l'issue du CDD

Refuse un CDI

Rompt le CDD de manière anticipée

Est saisonnier

Est embauché dans le cadre des mesures pour l'emploi

Est embauché en vue d'assurer un complément de qualification

Cette indemnité entre dans l'assiette de l'indemnité de congé payé