

# Les règles spécifiques au contrat de travail à durée déterminée



# Les règles spécifiques au contrat de travail à durée déterminée

- 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 énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Exemples :

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Emplois à caractère saisonnier , emplois « d'usage »
- Les contrats d'aide à l'emploi
- ...

Le CDD obéit à des règles spécifiques concernant la durée, le préavis, la période d'essai et sa rupture.

# La durée du CDD

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>

## Dispositions applicables à défaut de convention ou accord de branche

A défaut de stipulations prévues par la convention ou l'accord de branche étendu, les dispositions applicables sont celles mentionnées dans le tableau ci-dessous,

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date (1)	Contrat sans terme certain
	<a href="#">pour le cas particulier du CDD à objet défini, on se reportera à la fiche consacrée à ce dispositif</a>	
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (2)	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (2)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible

(1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une ou deux fois pour une durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat.

(2) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain.

# La durée du CDD

- (1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une ou deux fois pour une durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat.
- (2) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain.
- (3) Le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois.

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (3)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (2)	-	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée (2)	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger (2)	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CUI-CIE, CUI-CAE,...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (contrat de professionnalisation...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible

# La rupture du C.D.D

- Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :
  - à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée;
  - accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
  - force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail ;
  - inaptitude constatée par le médecin du travail.
  - faute grave de l'employeur ou du salarié
- En dehors de ces situations, la rupture prématurée du contrat par l'employeur est sanctionnée
  - l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat
- Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai.