Image not found or type unknown

Les contrats à durée déterminée: une réglementation stricte.

publié le **24/01/2016**, vu **3100 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

Les contrats à durée déterminée, comme leur nom l'indique sont des contrats de travail conclus pour une durée déterminée. Ils sont conclus également pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Ces contrats sont extrêmement encadrés et contrairement à ce que l'on pourrait penser le salarié est beaucoup plus protégé pendant la durée d'un contrat à durée déterminée (CDD) que pendant celle d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les contrats à durée déterminée, comme leur nom l'indique sont des contrats de travail conclus pour une durée déterminée.

Ils sont conclus également pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Ces contrats sont extrêmement encadrés et contrairement à ce que l'on pourrait penser le salarié est beaucoup plus protégé pendant la durée d'un contrat à durée déterminée (CDD) que pendant celle d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

- **le formalisme protecteur du contrat à durée déterminée**: le contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit, à défaut il pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée. Le motif du recours à ce contrat doit être mentionné, il est nécessaire que l'employeur se réfère au code du travail qui détermine quels sont les motifs admis pour le recours à ce contrat. L'article L 1242-3 du Code du travail dispose que le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour l'exécution de tâche précise et temporaire et dans des cas bien précis: remplacement d'un salarié en cas d'absence, accroissement temporaire d'activité, contrat d'usage… L'article L 1242-12 du Code du travail précise les mentions obligatoires qu'il faut faire figurer dans un contrat à durée déterminée notamment: la date du terme, la convention collective applicable, la durée de la période d'essai, le montant de la rémunération… par ailleurs, le contrat à durée déterminée devra être transmis au plus tard deux jours ouvrables après l'embauche (article L 1242-13 du Code du travail).
- **les durées protectrices du contrat à durée déterminée:** ce contrat ne peut pas s'éterniser, *la durée maximale dépendra des motifs de recours à ce contrat.* Si le contrat de travail a été conclu pour remplacement d'un salarié absent, le contrat pourra être conclu jusqu'au retour du salarié absent, s'il s'agit d'un remplacement sur un poste en attente d'un salarié en CDI, la durée du contrat ne pourra être que de 9 mois, pour un accroissement temporaire d'activité, la durée maximale du CDD est de 18 mois. *Par ailleurs, l'employeur devra respecter une durée entre deux contrats à durée déterminée* (sorte de délais de carence) ainsi lorsqu'un contrat à durée déterminée prend fin, il ne sera pas possible d'engager à nouveau un salarié sous contra à durée déterminée avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée totale du contrat précédent, incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois **OU** à la moitié de la durée totale du contrat précédent, incluant, le cas

échéant, son ou ses deux renouvellements, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours. (article L1244-3 du Code du travail).

- **la protection du salarié contre les contrats à durée déterminée qui caractérisent l'existence d'un emploi permanent:** la succession de contrats à durée déterminée ne doit avoir pour but de pourvoir à un emploi définitif et permanent, l'article L1242-1 l'interdit expressément: *Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.*

Que peut faire un salarié dans l'hypothèse de conclusion de contrats à durée déterminée successifs ? Que peut-il demander en justice ?

Je conseille beaucoup de salariés qui viennent à mon cabinet avec des dizaines de contrats à durée déterminée (même des centaines cela arrive) conclus avec la même entreprise, souvent pour un travail sur le même poste avec des motifs de recours différents ou non. Très fréquemment, le surcroît d'activité dure, dure très très longtemps.

Avant d'agir en justice, il convient d'étudier avec soins les contrats à durée déterminée:

- les motifs de recours sont-ils indiqués, le mentions légales sont-elles bien inscrites dans les contrats à durée déterminée ?
- les délais de carence entre les contrats ont-ils été respectés ?
- Si c'est un remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié est-il mentionné ?
- Si c'est un surcroît d'activité: s'assurer de l'activité de l'entreprise, de la période du surcroît est-ce possible, quelle est la durée de ce surcroît d'activité ? Une intense activité dans une papeterie durant le mois de septembre à la rentrée des classes peut se comprendre, elle se comprendra moins en plein mois de février…

Si des irrégularités sont relevées, le salarié pourra solliciter:

- la requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et une indemnité de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (L1245-2 du Code du travail)
- une requalification de la rupture en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice subi, une indemnité de licenciement (si la durée des contrats à durée déterminée est sur plusieurs années), une indemnité de préavis et de congés payés sur préavis…

Pour illustrer ce billet, un arrêt de la Cour de cassation du 13 mars 2013, Chambre sociale (j'avais défendu les salariés devant la Cour d'appel de Bordeaux) qui rappelle que le contrat à durée déterminée doit être transmis deux jours après l'embauche, dans cette affaire les salariés ont obtenu la requalification de leur contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, indemnité de requalification etc…

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés