



Fin de CDD et début d'une offre de formation

publié le **05/09/2012**, vu **2414 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Introduisons cet article avec un petit rappel de la finalité même de la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD). Cela n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Afin de s'assurer que le recours au CDD est bien justifié, celui-ci doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Dès lors, quel que soit le motif pour lequel il est conclu, le CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. En effet, s'il est conclu en dehors du cadre légal, le CDD pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

Lors de l'embauche d'un collaborateur, le CDD est donc toujours conclu pour une durée limitée et précisée dans le contrat. Ensuite, il prend fin soit à la date fixée soit - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison etc.).

Les entreprises doivent se montrer vigilantes puisque la durée totale, compte tenu d'un renouvellement éventuel, ne peut dépasser la limite maximale autorisée.

Dans certains cas, afin de compenser la précarité de son emploi, une indemnité de fin de contrat est versée au salarié. En principe, son montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution de son contrat.

Toutefois, si une convention ou un accord collectif de branche étendu applicable à l'entreprise ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, un taux limité à 6 % peut s'appliquer. Pour se faire, des contreparties telles qu'un accès privilégié à la formation professionnelle des salariés en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail etc.) devront être mises en œuvre.

Dans une affaire récente, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que la clause insérée dans un contrat de travail prévoyant la possibilité pour le salarié de s'inscrire à une formation ne permet pas de retenir l'application du taux réduit de l'indemnité de précarité.

Pour les hauts magistrats, le seul rappel dans un contrat de travail d'un dispositif général dans lequel peut s'inscrire une formation demandée par un salarié ne constitue pas une offre de formation effective répondant aux exigences légales et conventionnelles.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas démontré avoir proposé au salarié des offres de formation prévues par l'accord collectif. Par conséquent, faute de mesures concrètes proposées individuellement, la clause du contrat informant d'une manière complète le salarié de son droit à une formation n'est pas suffisante pour justifier la réduction du taux à 6 % de l'indemnité de précarité.

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Sources

Article L. 1243-9 du Code du travail
Cass. soc., 3 juill. 2012, no 11-16.269, P+B