

Le contrat à durée déterminée

QU'EST CE QUE LE C.D.D. ?

Un contrat de travail à durée déterminée (C.D.D.) ne peut être conclu que pour exécuter une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas de recours énumérés par la loi (voir ci-dessous).

Un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le C.D.D. est assorti d'une indemnité de fin de contrat (sauf pour les contrats saisonniers et les contrats aidés) due au salarié à la fin du contrat et égale à 10 % des salaires bruts versés pendant la durée du contrat, sauf si le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée par l'employeur à l'issue du C.D.D.

DANS QUELS CAS PEUT-ON RECOURIR A UN C.D.D. ?

Les quatre principaux cas de recours au C.D.D. sont :

- Le surcroît de travail limité dans le temps pour l'exécution d'une tâche exceptionnelle
- Le remplacement d'un salarié absent (sauf s'il est gréviste) ou du chef d'entreprise ainsi que son conjoint si celui-ci participe effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel.
- Le travail saisonnier (sauf sur des postes touchés dans les 6 premiers mois par un licenciement économique)
- [Les contrats aidés](#) (contrats de professionnalisation ou CIE par exemple).



Le C.D.D. est interdit pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (par exemple : exposition du salarié à un produit nocif figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel).

QUAND CONCLURE UN C.D.D. POUR SURCROIT DE TRAVAIL ?

Le recours à ce type de C.D.D. est possible dans deux situations :

- L'entreprise connaît une surcharge ponctuelle de son activité habituelle. Cet accroissement temporaire de travail ne doit pas être saisonnier.
- Une tâche exceptionnelle nécessitant de nouvelles compétences est à effectuer : ex. construction/réparation d'un bâtiment d'élevage

QUAND UTILISER LE CONTRAT SAISONNIER ?

Le contrat saisonnier peut être conclu toutes les fois qu'un travail est en rapport avec un cycle de production ou une récolte. Il correspond ainsi à l'exécution de travaux appelés à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Ces travaux sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

Le contrat saisonnier ne doit pas dépasser 8 mois dans l'année.

PEUT ON CONCLURE UN C.D.D. FIXANT UN VOLUME HORAIRE PRECIS ?

Il est possible de conclure un CDD à terme précis complété par une clause définissant un volume d'heures de travail à effectuer pendant la durée du contrat, sous réserve du respect de la législation sur le temps partiel. Le CDD doit être d'une durée maximum de 4 mois. L'employeur s'engage à rémunérer le volume d'heures inscrit au contrat (sauf absence non rémunérée). Le volume d'heures est à réaliser au plus tard pour la date de fin de contrat. Le nombre d'heures de travail effectué peut être supérieur au volume fixé sur le contrat de travail avec l'accord du salarié. Si le salarié effectue le volume total d'heures avant la fin du contrat, il percevra sa rémunération jusqu'à la fin du contrat, tout en étant dispensé de venir travailler. La rémunération est lissée et calculée sur la durée moyenne de travail (volume d'heures/ durée du contrat). Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures et sont rémunérées sur le dernier bulletin salaire.

S'il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel (durée hebdomadaire inférieur à 35 H) il faudra respecter l'ensemble des règles relatives au contrat de travail à temps partiel et notamment il faudra indiquer :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévu,
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée et la nature de cette répartition,
- les limites concernant l'accomplissement des heures supplémentaires,
- les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée, telles que la remise de plannings périodiques aux salariés concernés

QU'EST- CE QUE "LE CONTRAT VENDANGES ?"

La conclusion d'un contrat vendange est réservée aux travaux allant des préparatifs de la vendange jusqu'aux travaux de rangement inclus. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée qui ne peut être d'une durée supérieure à un mois. Dans le cas où le contrat prévoit un terme précis, la conclusion de plusieurs contrats vendange chez le même employeur est possible (sans respect de délai de carence) sous réserve que le total des périodes n'excède pas 2 mois sur une période de 12 mois

. Ce contrat peut être conclu avec des salariés en congés payés ou des fonctionnaires. Il est recommandé à l'employeur de demander au salarié de lui fournir une attestation sur l'honneur de l'accord de l'employeur habituel quand à la date des congés. Ce contrat est assorti d'une exonération de cotisations salariales d'assurances sociales au titre de la maladie, de la vieillesse et du veuvage, soit un taux de cotisations exonérées de 7,40 % au titre de l'année 2002. Les coopératives, établissements de travaux et groupements d'employeurs non exclusivement composés d'exploitants personnes physiques ou de société civile agricole ne peuvent ouvrir droit aux exonérations.

FAUT-IL ÉTABLIR UN ÉCRIT ?

Le C.D.D. est obligatoirement formalisé par écrit et signé par l'employeur et le salarié. Il doit être remis au salarié au plus tard 48 heures après son embauche. A défaut, le salarié sera réputé être embauché en contrat à durée indéterminée.

QUE DOIT CONTENIR LE C.D.D.?

Les mentions suivantes doivent apparaître dans le contrat à durée déterminée :

- Le motif du contrat (voir ci-dessus).
A défaut, le C.D.D. pourrait être re-qualifié en C.D.I.
- Le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit d'un C.D.D. de remplacement
- Le poste occupé par le salarié, avec la durée du travail
- Les dates de début et de fin du contrat ou sa durée minimale en cas de terme imprécis (voir plus bas)
- Le cas échéant, une clause de renouvellement
- La durée de la période d'essai éventuelle
- Le montant de la rémunération et ses différents composants (primes, avantages en nature,...)
- L'intitulé de la convention collective applicable
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

PEUT-ON ETABLIR UN C.D.D. A TEMPS PARTIEL ?

Oui, sous certaines conditions

QUELLE PEUT ÊTRE LA DUREE DU CONTRAT ?

En règle générale, la durée maximale du contrat est de 18 mois, renouvellement compris (8 mois/an pour le saisonnier).

La loi ne fixe pas de durée minimum.

La date de fin de contrat doit être précisée. Celle-ci peut cependant être liée au motif ayant permis le recours au C.D.D. : remplacement d'un salarié ou travail saisonnier.

Dans ce cas, **une durée minimale** doit être fixée dans le contrat de travail.

Le contrat s'achève alors, au-delà de cette durée minimale, au retour du salarié remplacé ou lorsque les travaux saisonniers sont terminés.



La rémunération est due au salarié sur toute la durée minimale éventuellement fixée au contrat, même si les travaux sont achevés avant la fin de cette période minimale. S'il s'agit d'un surcroît de travail, l'échéance du contrat doit toujours être précisée.

Cas de recours	Terme du contrat	Durée maximale
Remplacement	au retour du salarié absent	18 mois
Surcroît de travail	à préciser	18 mois
Travail saisonnier	à la fin des travaux (durée minimale fixée)	8 mois maxi/an
Contrats aidés	fixé par la réglementation	selon les contrats

UN C.D.D. PEUT-IL ÊTRE PROLONGÉ ?

Pour un même motif, le renouvellement du C.D.D. n'est possible que pour les contrats dont le terme est précisé et dans la limite totale de la durée maximale possible (18 mois). C'est par un avenant au contrat de travail en cours, convenu entre les signataires, que la prolongation est formalisée (ou par une clause initialement prévue). Le renouvellement ne peut intervenir qu'une fois.

DES C.D.D. PEUVENT-ILS SE SUCCEDER ?

A la différence du renouvellement, la succession de contrats intervient après le terme d'un premier contrat. Sur le même poste de travail, l'employeur ne peut conclure un second C.D.D. qu'après un délai égal au tiers de la durée du premier C.D.D. (renouvellement inclus). Ce délai de carence ne s'impose pas dans les cas suivants :

- o nouvelle absence du salarié antérieurement remplacé *
- o contrat saisonnier *
- o refus du salarié en C.D.D. de prolonger son contrat
- o rupture anticipée du C.D.D.
- o contrat aidé *

* avec le salarié ayant conclu le C.D.D. initial ou avec un autre.

Un même salarié peut effectuer plusieurs C.D.D. à la suite chez différents employeurs, ou chez le même employeur pour un motif différent ou sur un même poste de travail sous réserve du délai de carence mentionné ci-dessus.

Exemple :

un premier contrat de travail est conclu pour une durée de deux mois, renouvelé pour un mois, pour remettre en état des bâtiments agricoles. La durée totale de ce 1er contrat est donc de 3 mois.

Si l'employeur, pour un même motif, veut que le salarié revienne travailler sur l'exploitation, il devra respecter un délai égal au tiers du précédent contrat, soit un mois.

QUELLE PEUT ÊTRE LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI ?

La période d'essai est le temps d'exécution du contrat de travail durant lequel l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat, sans encourir d'indemnité.

- pour un contrat de plus de six mois, la période d'essai est de 1 mois
- pour un contrat de moins de 6 mois, la période d'essai correspond à une journée par semaine de travail prévu au contrat, dans la limite de 15 jours. Lorsque le

terme du contrat n'est pas précisément mentionné au contrat, le calcul se fait sur la base de la durée minimale.

Exemple :

Travaux de récolte ou conditionnement des melons

Durée minimale : 5 semaines

Période d'essai : 5 jours

COMMENT CALCULER L'INDEMNITE DE CONGES PAYES ?

Quelle que soit la durée de son C.D.D., le salarié a droit, dès lors qu'il n'a pu prendre ses congés payés, à une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est au moins égale au dixième de sa rémunération brute totale.