

Pause Sociale

Cas de recours au Contrat à Durée Déterminée (CDD)



Pourquoi recourir à un CDD ?

Le Contrat à Durée Déterminée est un **contrat d'exception**. À ce titre, on ne peut recourir à cette forme d'emploi que pour faire face à des **besoins momentanés** de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables et dans certaines limites. Dérogatoire au droit commun, le CDD est un **contrat provisoire** par nature.

Dans quelles conditions le CDD peut-il être employé ?

Pour être valable, le CDD doit satisfaire aux **deux conditions** suivantes :



- avoir été conclu pour l'exécution d'une tâche **précise et temporaire**
- ne pas avoir pour effet, ni pour objet de **pourvoir durablement** un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

De plus, le CDD doit avoir été conclu pour **l'un des cas de recours** limitativement énumérés par la loi, à savoir :



- le **remplacement d'un salarié** absent ;
- le **remplacement d'un chef d'entreprise**, d'un exploitant agricole, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint.
- l'**accroissement** temporaire d'activité ;
- l'exécution de **travaux temporaires** par nature (ex : emplois saisonniers)



Quel contrat pour les jobs d'été ?

En pratique, il est fréquent que durant les vacances scolaires d'été, les entreprises recrutent des jeunes pour renforcer leur effectif, sur des **emplois sans rapport avec leurs études** (on parle alors de jobs d'été).



En l'absence de règles particulières applicables à ces emplois et à l'exception du recours au stage, tous les recrutements opérés dans ce cadre doivent faire l'objet d'un contrat de travail revêtant **la forme d'un CDD**.

Ces contrats doivent en conséquence, **observer toutes les règles applicables aux CDD** décrites précédemment, qu'il s'agisse de la réglementation sur les motifs de recours, les justifications, la durée du contrat ou le statut du jeune pendant l'exécution de son contrat.

A noter :

la notion de contrat étudiant fait référence à l'emploi d'un jeune **entre deux périodes d'études**, pour une durée déterminée.

L'emploi saisonnier : un CDD avec des conditions spécifiques ?

Il est possible de recourir à des salariés recrutés en CDD afin de pourvoir des emplois à caractère saisonnier.

Selon la Législation, la notion « **d'emplois à caractère saisonnier** » peut se définir par la réunion de **deux critères** :

1 - Variation d'activités se répétant chaque année à date à peu près fixe

Le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité en cause permet de distinguer le travail saisonnier du simple accroissement d'activité.

2 - Le caractère cyclique de l'augmentation d'activité doit être déterminé par le rythme des saisons ou des modes de vies collectifs

Dès lors, si l'activité ne varie pas en fonction du rythme des saisons mais en fonction de la seule volonté de l'employeur qui ne répartit pas sa production sur l'ensemble de l'année, elle ne peut être qualifiée de saisonnière.



Attention :

La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité n'est pas sans intérêt pratique. En effet, **l'indemnité de fin de contrat n'a pas à être versée pour les contrats saisonniers**, tandis qu'elle doit l'être pour les contrats conclus pour accroissement temporaire d'activité.



En pratique ça donne quoi ?

Cas de recours	Consultation du CSE (s'il en existe)	Terme du contrat	Durée minimale	Renouvellement (dans la limite de durée maximale)	Durée maximale	Indemnité de fin de contrat
Remplacement pour toute absence ou suspension temporaire du contrat de travail sauf gréviste	Non	Précis (date à date) ou imprécis	Non	<p>Nombre de renouvellements fixé par convention ou accord de branche étendu.</p> <p>À défaut, application des règles légales : 2 renouvellements possibles</p>	<p>Durée maximale fixée par convention ou accord de branche étendu.</p> <p>À défaut, durée maximale légale : 18 mois</p>	Oui
			Oui	Non	Retour du remplacé	
Exécution d'une tâche occasionnelle non durable ou accroissement temporaire d'activité	Non	Précis	Non	<p>Nombre de renouvellements fixé par convention ou accord de branche étendu.</p> <p>À défaut, application des règles légales : 2 renouvellements possibles</p>	<p>Durée maximale fixée par convention ou accord de branche étendu.</p> <p>À défaut, durée maximale légale : 18 mois</p>	Oui
Emplois saisonniers	Non	Précis ou imprécis	Non	<p>Nombre de renouvellements fixé par convention ou accord de branche étendu.</p> <p>À défaut, application des règles légales : 2 renouvellements possibles</p>	<p>Durée maximale fixée par convention ou accord de branche étendu.</p> <p>À défaut, durée maximale légale : 8 mois</p>	Non
			Oui	Non	Fin de la saison	

Qu'en est-il du cas particulier des mineurs ?

Les conditions d'embauche :

De 14 à 16 ans :

- Repos hebdomadaire de **2 jours consécutifs**.
- **Pas de travaux l'exposant à des risques** pour sa santé, sa sécurité, sa moralité ou excédant ses forces.
- Embauche uniquement pour des **travaux légers**.
- Obtenir **l'autorisation de l'inspecteur du travail**, la demande doit être adressée au moins 15 jours avant la date prévue pour l'embauche (à défaut de réponse sous 30 jours, la demande est réputée refusée).
- Durée du contrat ne pouvant excéder la **moitié de ses vacances scolaires**.

De 16 à 18 ans :

- Repos hebdomadaire de **2 jours consécutifs**.
- **Pas de travaux l'exposant à des risques** pour sa santé, sa sécurité, sa moralité ou excédant ses forces.



Bon à savoir : les salariés-étudiants de moins de 21 ans peuvent bénéficier d'un congé pour révision, correspondant à 5 jours de congés par tranche de 60 jours travaillés dans l'entreprise. Il doit être pris dans le mois précédant l'examen et n'est pas rémunéré.

Les travaux interdits aux mineurs :

Un jeune de moins de 18 ans **ne peut pas effectuer les travaux suivants :**

- Atteinte à la moralité
- Risques électriques
- Risques de rayonnements
- Manipulation d'agents chimiques dangereux
- Utilisation d'agents biologiques
- Risques d'effondrement et d'ensevelissement
- Travaux en hauteur
- Conduite d'engins
- Vibrations mécaniques
- Milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Contact avec les animaux



Les formalités à respecter :

- Faire passer une **visite médicale d'embauche** avant le début du contrat
- **Déclarer l'embauche** à l'Urssaf ou à la MSA
- Obtenir **l'autorisation des représentants légaux**



Et le salaire ?

Pour les jeunes de moins de 18 ans payés au Smic, vous pouvez **appliquer un abattement** de :

< 17 ans : - 20 % du smic

17 à 18 ans : - 10 % du smic



Pour un jeune en CDD pendant ses vacances scolaires ou universitaires, il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat (10%) à verser, sauf s'il a achevé sa scolarité ou ses études universitaires, ou si le contrat excède la durée des vacances scolaires ou universitaires.

Votre équipe implid reste à vos côtés

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.