



Pause Sociale

Cas de recours au Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Pourquoi recourir à un CDD ?

Le CDD est **un contrat d'exception** soumis à des règles strictes. À ce titre, on ne peut recourir à cette forme de contrat que pour faire face à des **besoins momentanés** et dans certaines limites : renfort, transition et remplacement objectivement identifiables. À l'approche notamment de l'été et de ses emplois saisonniers, découvrez les cas de recours au CDD et les conditions à respecter, avec en prime un focus sur le travail des mineurs.

Dans quelles conditions le CDD peut-il être employé ?

Pour être valable, le CDD doit répondre 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.

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 chef d'exploitation agricole, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint ;
- l'**accroissement** temporaire d'activité ;
- l'exécution de **travaux temporaires** par nature (exemple : cas des 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 CDD** ou d'**un contrat d'intérim**.

Ces contrats doivent en conséquence, **observer toutes les règles applicables aux CDD**, 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, il s'agit des emplois dont les tâches sont appelées à **se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe** en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (article L. 1242-2 du code du travail).

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**.

Bon à savoir :



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.

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

Les conditions d'embauche :

De 14 à moins de 16 ans :

La réglementation du travail prévoit **qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire**, c'est-à-dire **16 ans**. Toutefois, sur autorisation de l'inspecteur du travail, le travail des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires est possible :

- **pour des travaux légers** qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement ;
- **pendant les périodes de vacances scolaires** comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale des dites vacances.

La demande d'autorisation à l'inspection du travail doit être adressée **au moins 15 jours avant la date prévue pour l'embauche** (à défaut de réponse sous 8 jours franc, la demande est réputée accordée).

S'agissant des conditions de travail, précisons que le jeune de moins de 16 ans :

- **ne peut pas travailler plus de 35 heures par semaine** ni 7 heures par jour,
- **doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives** dès que son temps de travail quotidien est supérieur à 4h30,
- **doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 14h consécutives**,
- **doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs** comprenant le dimanche,
- **doit bénéficier d'une rémunération qui ne peut pas être inférieure au salaire minimum de croissance**, compte tenu d'un abattement au plus égal à 20 %.

De 16 à 18 ans :

En tant que salarié, le mineur non émancipé n'a la capacité de contracter que sous deux conditions :

- **avoir atteint l'âge minimum d'admission au travail** (16 ans),
- **être autorisé par son représentant légal à conclure le contrat de travail**.

S'agissant des conditions de travail, précisons que le jeune de moins de 18 ans :

- **ne peut travailler plus de 35 heures par semaine** ni 7 heures par jour,
- **doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives** dès que son temps de travail quotidien est supérieur à 4h30,
- **doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 12 h consécutives**,
- **doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs** comprenant le dimanche,
- **doit bénéficier d'une rémunération qui ne peut pas être inférieure au salaire minimum de croissance**, compte tenu d'un abattement au plus égal à 10 %.

Les travaux interdits aux mineurs :

Un jeune de moins de 18 ans ne peut notamment pas effectuer **des emplois qui entraînent ou comportent** :

- Une atteinte à la moralité
- Des risques électriques
- Des risques de rayonnements
- Une manipulation d'agents chimiques dangereux
- Une utilisation d'agents biologiques
- Des risques d'effondrement et d'ensevelissement
- Des travaux en hauteur
- de la Conduite d'engins
- des vibrations mécaniques
- en milieu hyperbare
- sous des températures extrêmes
- en contact avec les animaux

Les formalités à respecter pour l'embauche d'un salarié mineur :

- 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**

Bon à savoir :

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 de vos démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.