

LA PAUSE ACTU

SOCIAL



**Quels sont les
principaux cas de
recours au CDD et
règles à respecter ?**



Quand peut-on utiliser un CDD ?

Le CDD ne peut pas être utilisé librement. Il doit **répondre à un besoin momentané**, clairement identifié.

Deux conditions sont essentielles :

1

le contrat doit porter sur une **tâche précise et temporaire** ;

2

il **ne doit pas** permettre de **pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale** et permanente de l'entreprise.

Quand peut-on utiliser un CDD ?

La loi limite les cas de recours au CDD.

Les principaux motifs sont :

- le remplacement d'un salarié ;
- le remplacement d'un chef d'entreprise ou assimilé ;
- l'accroissement temporaire d'activité ;
- l'emploi saisonnier et certains contrats d'usage.



Le motif doit toujours correspondre à une **situation réelle et justifiable**.

Job d'été et CDD saisonnier, quelle différence ?



Les jobs d'été sont **fréquents pendant les vacances scolaires** et permettent d'employer des jeunes pour renforcer temporairement les effectifs ou remplacer des salariés absents.

- Les règles habituelles du CDD s'appliquent : motif, justification, durée et statut du jeune salarié.



Le CDD saisonnier est un **motif juridique spécifique**. Il concerne des emplois dont les tâches **se répètent chaque année** selon une périodicité à peu près fixe, liée au rythme des saisons ou aux modes de vie collectifs.

- L'entreprise doit pouvoir démontrer que la hausse d'activité est bien liée à la saison.

CDD saisonniers : quels sont les points de vigilance ?



Une activité **ne devient pas saisonnière** parce que l'employeur **choisit d'organiser sa production** sur une période donnée.

Si la variation d'activité dépend uniquement de sa volonté, le motif saisonnier ne peut pas être retenu.



Autre point à vérifier : l'indemnité de fin de contrat n'est pas due pour les contrats saisonniers.

Peut-on embaucher un mineur ?

Oui, mais les salariés de moins de 18 ans bénéficient de règles spécifiques :

Entre 16 et 18 ans

Le mineur non émancipé doit avoir atteint **l'âge minimum d'admission au travail** et être autorisé par son **représentant légal** à conclure le contrat.

Entre 14 et 16 ans

Le travail des jeunes reste exceptionnel. Il est **possible pendant les vacances scolaires**, avec l'autorisation de **l'inspecteur du travail** et uniquement pour des **travaux légers**.

La période de travail doit aussi laisser au jeune un repos continu au moins égal à la moitié des vacances.

Quelles formalités pour embaucher un salarié mineur ?



L'embauche d'un mineur impose plusieurs **précautions** :

- visite médicale avant le début du contrat ;
- déclaration auprès de l'URSSAF ou de la MSA ;
- autorisation des représentants légaux.



Certains travaux sont **interdits aux moins de 18 ans**, notamment en cas de **risques électriques, chimiques, biologiques, de travaux en hauteur ou de conduite d'engins**.

Les conditions de travail relatives aux mineurs étant très encadrées : **retrouvez l'exhaustivité des formalités dans notre article dédié.**

CDD : comment les sécuriser ?

Avant de conclure un CDD, **l'employeur doit vérifier que la situation correspond bien à un cas prévu par la loi :**

- le motif ;
- la durée ;
- les formalités d'embauche ;
- le statut du salarié ;
- les éventuelles indemnités.



Ils doivent être analysés avec attention, notamment pour les **jobs d'été** et les **salariés mineurs**.

**Vous souhaitez
aller plus loin
sur ce sujet ?**

Retrouvez notre article sur :

implid.com

implid