

Les cas de recours au CDD

Description

Les cas de recours au CDD sont variés et répondent à des besoins spécifiques des entreprises, qu'il s'agisse de surcroît d'activité ponctuel, de remplacement temporaire ou encore de missions précises. Le contrat à durée déterminée (CDD) représente un instrument essentiel dans le paysage de l'emploi en France, offrant une flexibilité tant pour les employeurs que pour les salariés.

Ce type de [contrat de travail](#) est largement utilisé dans diverses circonstances où un besoin de main-d'œuvre temporaire se présente.

[Modèle de contrat de travail CDD](#) [Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Dans quel cas a-t-on recours au CDD ?

Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est courant dans plusieurs situations.

Remplacement temporaire d'un employé

Lorsqu'un employé se trouve temporairement absent, que son contrat est suspendu ou s'il est en arrêt en raison d'un [accident de travail](#), un contrat à durée déterminée (CDD) peut être établi pour **assurer le remplacement**.

Ces situations comprennent des absences pour diverses raisons telles que maladie, congé de maternité, congé paternité, congé parental, [arrêt maladie durant un CDD](#), etc.

De plus, un CDD peut être utilisé pour **remplacer temporairement un employé** travaillant à temps partiel ou pour combler un poste vacant en attendant la suppression du poste.

Le [CDD à temps partiel](#) n'est donc pas possible lors de ce type de remplacement.

Remplacement temporaire d'un travailleur indépendant

De la même manière, un CDD peut être établi pour remplacer temporairement **un chef d'entreprise, un professionnel exerçant une activité libérale ou un agriculteur**

De plus, le conjoint d'un entrepreneur ou d'un agriculteur, s'il participe activement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation, peut être remplacé temporairement par le biais d'un CDD.

Accroissement temporaire de l'activité

Le [recours au CDD en cas d'accroissement temporaire de l'activité](#) de l'entreprise est également envisageable. Cette augmentation peut être ponctuelle ou récurrente, par exemple lors des fêtes de fin d'année.

Toutefois, en cas de licenciement économique, l'embauche en CDD est **restreinte dans les six mois suivant le licenciement**.

Il existe cependant des exceptions, comme les CDD d'une durée de moins de trois mois non renouvelés ou pour **répondre à une demande exceptionnelle** nécessitant des moyens supplémentaires.

Bon à savoir : Il appartient à l'employeur de prouver la réalité de l'accroissement temporaire d'activité. Seul le juge pourra apprécier et analyser la légitimité de l'embauche.

Emploi saisonnier

Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est une option envisageable pour des **activités saisonnières spécifiques**, présentes dans divers secteurs.

Ces emplois temporaires sont courants dans des domaines tels que le tourisme, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, où les fluctuations saisonnières de la demande exigent un **renfort de main-d'œuvre** pendant certaines périodes de l'année.

CDD d'usage

Les emplois pour lesquels il est d'usage constant de **ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée** dans certains secteurs d'activité ou pour certaines fonctions spécifiques, il est d'usage constant de recourir au [CDD d'usage \(CDDU\)](#) plutôt qu'au CDI.

Certaines limitations s'appliquent à l'utilisation du CDD, notamment **l'interdiction de l'utiliser** pour des postes liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, pour

remplacer des employés en grève ou pour des travaux particulièrement dangereux nécessitant une surveillance médicale spéciale.

En cas de contestation, l'employeur doit **prouver le caractère temporaire de l'accroissement d'activité**, et le juge peut réévaluer la légitimité de l'embauche en CDD. En outre, tout CDD conclu pour un motif non prévu par la loi peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI) par décision judiciaire.

Quelles sont les options de contrat à durée déterminée spécialisés ?

Outre les contrats standard, plusieurs types de CDD spécialisés existent pour **répondre à des besoins spécifiques** :

- [CDD d'insertion](#) : ces contrats sont conclus dans le cadre de structures d'insertion par l'activité économique, visant à faciliter l'insertion professionnelle de personnes en difficulté ;
- Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : ces contrats offrent une formation en alternance entre un établissement d'enseignement et une entreprise, permettant aux apprentis ou aux personnes en reconversion professionnelle d'acquérir des compétences spécifiques ;
- CDD à objet défini : ces contrats sont conclus pour des projets ou des missions précises, définissant clairement l'objet du travail à effectuer ;
- CDD senior : destinés aux travailleurs seniors, ces contrats visent à favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur réinsertion professionnelle ;
- Contrat de vendanges : spécifique au secteur viticole, ce contrat est utilisé pour recruter du personnel saisonnier pendant la période de vendanges. Entre deux contrats de vendanges successifs, on ne requiert aucun [délai de carence en CDD](#).

Zoom : Rédigez votre [contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#) à l'aide des modèles proposés par LegalPlace ! Rédigés par des professionnels du droit et en adéquation avec la législation en vigueur, ces derniers vous permettent d'obtenir votre contrat en quelques clics. Il vous suffit de compléter notre court formulaire en ligne, puis de télécharger et imprimer votre contrat au format PDF.

Quelles règles régissent le CDD ?

Le contrat à durée déterminée est encadré par plusieurs règles régissant **sa conclusion**

, **sa durée, sa résiliation**, ainsi que les droits et obligations des parties impliquées.

Forme du contrat

Le CDD doit être obligatoirement **rédigé par écrit** pour être valide.

Il doit mentionner de manière précise le motif du recours au CDD, la date de début et de fin du contrat, ainsi que les conditions de travail et de rémunération.

Durée du contrat

La [durée maximale du CDD](#) est généralement de 18 mois, [renouvellement du CDD](#) compris. Toutefois, des exceptions sont prévues pour **certains cas spécifiques**, tels que les travaux urgents, les remplacements de salariés absents, les emplois saisonniers, etc.

A noter : La durée du contrat de travail est une des [mention obligatoire du CDD](#)

Résiliation anticipée

Le CDD **prend fin à la date convenue** ou à l'achèvement de l'objet pour lequel il a été conclu. Sauf dans des cas exceptionnels tels que **la faute grave ou la force majeure**, la résiliation anticipée du CDD est généralement interdite.

Cependant, le salarié peut rompre le contrat avant son terme dans certaines situations spécifiques **prévues par la loi**.

Indemnités et requalification

En cas de non-respect des règles régissant le CDD, notamment l'absence d'écrit ou le non-respect des durées maximales, le contrat peut être **requalifié en contrat à durée indéterminée** (CDI) par décision du tribunal.

Dans ce cas, des indemnités de requalification peuvent être accordées au salarié, et des sanctions financières peuvent être infligées à l'employeur.

Droits du salarié

Les salariés en CDD bénéficient des **mêmes droits fondamentaux que les salariés en CDI**, notamment en matière de rémunération, de congés payés, de protection

sociale, de formation professionnelle, etc.

Droits de l'employeur

L'employeur a le droit de recourir au CDD dans certaines situations spécifiques prévues par la loi, mais il doit **respecter les conditions légales** pour éviter toute [requalification du CDD en CDI](#) et toute sanction.

FAQ

Quelles sont les différences entre un CDI et un CDD ?

Le CDD a une durée déterminée tandis que le CDI est un contrat à durée indéterminée. Le CDD est utilisé pour des besoins temporaires ou spécifiques, alors que le CDI est généralement utilisé pour des emplois permanents.

Quelles sont les obligations de l'employeur envers un salarié en CDD ?

L'employeur doit respecter les mêmes obligations envers un salarié en CDD qu'envers un salarié en CDI, notamment en matière de rémunération, de durée du travail, de santé et de sécurité au travail, etc.

Comment se déroule la fin d'un CDD ?

Le CDD prend fin à la date convenue ou à l'achèvement de l'objet pour lequel il a été conclu. Sauf dans des cas exceptionnels tels que la faute grave ou la force majeure, la résiliation anticipée du CDD est généralement interdite.