

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Vous souhaitez embaucher une personne en contrat à durée déterminée ? Pouvez-vous le faire ?

Easy Paie vous révèle les obligations légales concernant l'utilisation d'un CDD et la vie de ce contrat.





Rappel : l'embauche en contrat à durée déterminée est une embauche d'une personne pour un temps donné, pour remédier momentanément à un manque de personnel. Le CDD doit rester une exception.

1. Identifiez votre besoin en CDD

Interrogez vous sur la réalité de votre besoin d'un CDD.



Votre salarié est en arrêt maladie. Demandez-vous si vous pouvez attendre son retour pour exécuter le travail. Si oui, vous n'avez pas de besoin en CDD. Si non, vous avez un besoin en CDD.



Vous avez un salarié en arrêt maladie que vous avez remplacé par un autre de vos salariés. Demandez-vous si vous avez besoin de remplacer le salarié qui a lui-même remplacé le salarié absent. Si oui, vous avez un besoin en CDD.



Votre salarié est parti en formation. Demandez-vous comment pallier à l'absence de votre salarié. Si vous ne pouvez pas attendre le retour de sa formation, vous avez un besoin en CDD.



Vous venez de décrocher une commande importante. S'il s'agit d'une commande nouvelle et éphémère, vous avez un besoin en CDD. Si la commande s'inscrit davantage dans la durée, vous avez un besoin en CDI.

L'usage du CDD est strictement encadré par la loi. Sachez qu'il est hors de question de recruter un CDD pour occuper un poste permanent qui relève de l'activité normale de votre entreprise ! Le CDD vous permet simplement de remédier à une situation temporaire.

2. Choisissez le motif du CDD qui vous correspond

Pour embaucher un salarié en CDD, vous devez avoir un motif prévu par la loi.

Si vous ne trouvez pas le motif pour lequel vous envisagez d'embaucher un salarié en CDD ci-dessous, sachez que celui-ci est illégal.

REPLACEMENT TEMPORAIRE D'UN DE VOS SALARIES

Cas autorisés par la loi :

1. Remplacement de votre salarié momentanément absent pour maladie, congés payés, congé parental
2. Remplacement d'un salarié affecté provisoirement à un autre poste
3. Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement votre entreprise

Cas strictement interdit par la loi :
si votre salarié est en grève

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE DE VOTRE ACTIVITE

Cas autorisés par la loi :

1. Surcroit d'activité occasionnel et non durable
2. Commande exceptionnelle à l'exportation
3. Si vous avez des travaux urgents à faire réaliser, nécessités par des mesures de sécurité

Attention, seuls les juges peuvent apprécier s'il s'agit d'un réel accroissement temporaire d'activité

ATTENTE DE LA PRISE DE FONCTION D'UN SALARIE

Exemple : vous avez fait une promesse d'embauche en CDI à un salarié qui n'est disponible que dans 2 mois. Vous pouvez donc embaucher un salarié en CDD pendant ces 2 mois.

CAS PARTICULIERS

1. Contrat saisonnier
Exemple : emploi d'un moniteur de ski de novembre à mars
2. Contrat d'usage
Exemple : un animateur dans un centre de loisirs
3. Contrat de projet, pour les ingénieurs et cadres
4. Contrat vendange
5. Contrat senior
Exemple : emploi d'une personne de plus de 57 ans, inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi



Notre conseil



Nous vous déconseillons d'utiliser le CDD comme pré-embauche. C'est un mauvais calcul car il ne faut pas oublier que la rupture d'un CDD est plus difficile que la rupture d'une période d'essai d'un CDI.

3. Évaluez le coût de l'embauche en CDD

Faites le calcul :

- 👉 Sa rémunération : salaire mensuel* x nombre de mois de présence
**Le salaire mensuel d'un CDD doit correspondre au moins à celui d'un salarié en CDI, sur le même poste, avec les mêmes responsabilités*
- 👉 Ses primes éventuelles. Exemple : 13ème mois ou prime de fin d'année (proratisée)
- 👉 Sa prime de précarité : 10% de la rémunération totale brute due au salarié durant toute la durée de son contrat
- 👉 Charges patronales
- 👉 Frais divers, le cas échéant : remboursement frais de transport, tickets-restaurants
- 👉 Contribution d'1% au titre du congé individuel de formation pour les CDD

Un CDD est donc onéreux.



Notre conseil



Demandez à Easy Paie de vous faire une étude de coût de votre futur salarié en CDD.

4. Respectez la durée maximum d'un CDD

La durée maximum d'un CDD est, en général, de **18 mois, renouvellement compris**. C'est donc le cas pour un surcroît temporaire d'activité ou un remplacement d'un salarié absent.

Il existe des exceptions.

- *Exemple : aucune durée maximum, s'il s'agit d'un CDD pour remplacement d'un de vos salariés sans terme précis.*
- *Exemple 2 : durée maximum de 9 mois, s'il s'agit d'un CDD conclu dans l'attente de l'entrée en fonction d'un salarié recruté en CDI*

5. Réalisez un écrit et signez

Un contrat à durée déterminée est un contrat qui **doit être écrit**. Il doit être **remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche**.

Des mentions doivent absolument figurer dans un CDD, sous peine de requalification en CDI, dont :

-  La définition précise du motif
Exemple : un CDD conclu pour un remplacement, doit mentionner le nom et la qualification du salarié concerné. Le motif est alors précis.
-  La durée minimale du CDD, si le contrat ne comporte pas de terme précis
-  La date de fin du CDD, et éventuellement une clause prévoyant le renouvellement du contrat si le contrat comporte un terme précis

Signez le contrat avec votre salarié.



Notre conseil

Faites signer votre salarié avant le commencement de son travail. Pourquoi ? Parce que votre salarié a tout à fait le droit de refuser de signer après la prise de son poste et s'il le souhaite, il pourra ensuite demander en justice la requalification de son CDD en CDI.

6. Accomplissez le formalisme obligatoire

Votre nouvel embauché prend son poste, vous devez :

- 👉 L'inscrire dans votre registre unique du personnel
- 👉 Lui faire réaliser une visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail
- 👉 L'inscrire à la mutuelle et à la prévoyance de votre société



Notre conseil



Au-delà du formalisme obligatoire, soyez attentifs au travail de votre nouvel employé dès les premiers jours. S'il a été prévu une période d'essai dans le contrat, la durée est courte : de 1 jour à 1 mois maximum. Nous vous rappelons que c'est durant cette période que la rupture du contrat peut se faire sans justification et sans indemnités.

7. Respectez les mêmes droits qu'un salarié en CDI

La plupart des droits des salariés en CDI sont applicables à votre salarié en CDD.

Prenons des exemples :

- 👉 Votre salarié en CDD doit avoir la même mutuelle/prévoyance que votre salarié en CDI
- 👉 Vous devez prendre en charge le remboursement des frais de transport de votre salarié en CDD
- 👉 Vous devez payer la prime d'intéressement à votre salarié, au prorata temporis, le cas échéant
- 👉 Vous devez alimenter son compte personnel de formation proportionnellement au temps de travail effectué sur l'année dans votre entreprise

8. Renouvelez le CDD

Vous pouvez renouveler seulement **2 fois** un CDD, dans la limite de la durée maximum (reportez vous au point 4).

9. Succession de CDD ?

Vous ne pouvez pas faire succéder des CDD comme vous le voulez. Il convient de respecter un **délai dit « de carence »** égal à 1/3 de la durée du CDD ayant pris fin.

Exemple : si vous avez signé un CDD du 01/07/2015 à 31/08/2015 sur un poste de serveur, vous devez respecter un délai de 20 jours pour embaucher un nouveau serveur en CDD.

Vous n'êtes pas tenus de respecter le délai de carence, notamment si :

-  Il s'agit de CDD pour remplacement d'un nouveau/même salarié absent
-  Il s'agit de contrat saisonnier ou de contrat d'usage



Notre conseil

Appelez votre collaborateur Easy Paie si vous souhaitez faire succéder plusieurs CDD, car la question du délai de carence est très complexe et fait l'objet de nombreuses erreurs.

10. Rompez le CDD en cours de réalisation

Les cas de rupture du CDD sont strictement encadrés par la loi. A défaut de respect de la loi, de lourdes conséquences financières sont à prévoir.

Voici la liste des cas de rupture avant la fin prévue du CDD :

-  Vous l'avez décidé d'un commun accord avec votre salarié
-  Si votre salarié a commis une faute grave
-  En cas d'inaptitude de votre salarié, sans possibilité de reclassement dans votre entreprise
-  En cas de force majeure. Exemple : votre entreprise a brûlé
-  A l'initiative de votre salarié, s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise

Si vous ne rentrez pas dans ces cas de rupture anticipée, il convient d'attendre le terme du CDD pour mettre fin à votre relation de travail.



Aucune démission n'est possible en CDD

11. Formalisez la fin du CDD

Comme pour un CDI :

-  Remettez les documents de sortie à votre salarié. Il s'agit de l'attestation Pôle emploi, le solde de tout compte, le certificat de travail et le dernier bulletin de paie.
-  Inscrivez sa date de sortie sur votre registre unique du personnel

N'oubliez pas, vous êtes tenus de verser une indemnité de fin de contrat à hauteur de 10% de la rémunération totale brute versée à votre salarié.

EXERCICES



EXERCICE 1

Pouvez-vous prendre un salarié en CDD pour le tester professionnellement, avant d'éventuellement le prendre en CDI ?

Réponse : Non. Des motifs précis sont fixés par la loi pour l'usage d'un CDD. Si vous ne respectez pas ces motifs (reportez-vous au point 2), vous risquez de faire requalifier le CDD en CDI. Autre point négatif de ce CDD : il vous coûtera cher, puisqu'il faudra payer la prime de précarité. Votre solution pour tester professionnellement un salarié : signer un CDI avec une période d'essai.



EXERCICE 2

Vous souhaitez remplacer un salarié en arrêt maladie par un salarié en CDD ? Quelle sera la durée de son CDD ?

Réponse : Si votre salarié est en arrêt maladie, vous ne savez pas forcément quand est ce qu'il reviendra. Vous avez donc le choix : soit vous précisez dans le contrat une durée minimale, celle fixée par l'arrêt de travail de votre salarié absent et sans terme précis ; soit vous indiquez dans le contrat un terme précis, c'est-à-dire de date à date et une clause avec les possibilités de renouvellement du contrat.



EXERCICE 3

Vous souhaitez remplacer plusieurs salariés qui partent chacun à leur tour en congé par un seul CDD ? Est-ce possible ?

Réponse : Non. Vous devez conclure un CDD par salarié absent, même si c'est avec la même personne. Exemple : un CDD du 01/03/2015 au 15/03/2015 remplacement de M.DUPOND et un CDD du 16/03/2015 au 25/03/2015 de Mme BERTHE, par M. JAMBON.



EXERCICE 4

Pouvez-vous remplacer votre salarié absent à temps plein par un salarié en CDD à temps partiel ?

Réponse : Oui. Vous pouvez remplacer votre salarié absent uniquement pour une partie de ses fonctions et donc par un CDD à temps partiel.



EXERCICE 5

Devez-vous payer la personne en CDD autant que votre salarié en CDI ?

Réponse : Oui. Un salarié en CDD doit percevoir au moins autant qu'un salarié permanent, s'ils ont le même poste avec les mêmes responsabilités.

LES 5 ESSENTIELS EASYPAIE SUR LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE



Le CDD est utilisable uniquement si un motif fixé par la loi est respecté



Il est hors de question de recruter un CDD pour occuper un poste permanent qui relève de l'activité normale de votre entreprise !



Vous ne pouvez renouveler un CDD que deux fois, dans la limite d'une durée maximale



Votre salarié en CDD a les mêmes droits qu'un salarié en CDI



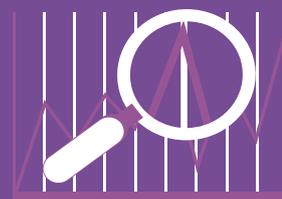
Vous ne pouvez pas rompre un CDD facilement, il doit aller à son terme. Il faut donc bien réfléchir avant sa signature.

Réserve : Les informations données dans ce Livret technique sont susceptibles d'évoluer, avec les modifications des règles légales en la matière. Questionnez votre collaborateur Easy Paie, pour sécuriser votre situation.

CE LIVRET TECHNIQUE VOUS EST PROPOSE PAR



LE DEPARTEMENT SOCIAL DU CABINET easy compta



QUI EST EASY PAIE ? UN EXPERT EN GESTION SOCIALE ?

OUI. Il s'agit d'une société Lyonnaise 100% dédiée à la gestion de votre personnel.

Nous réalisons vos bulletins de paie, vos contrats de travail et tout type de procédures comme les licenciements. Nous vous offrons parallèlement des conseils pour gérer votre personnel. Notre méthode de travail : accompagner votre entreprise par un collaborateur dédié et spécialisé dans votre convention collective.

Easy Paie permet aux TPE et PME d'externaliser leur gestion du personnel, d'optimiser les coûts et de défendre au mieux leurs intérêts en cas de contrôle URSSAF notamment.

Easy Paie, c'est enfin la réalisation d'audits sociaux, de formations et d'assistances en ressources humaines.