



Le contrat à durée déterminée

Collection « L'essentiel pour agir »

Le contrat à durée déterminée

Conclure et gérer

Édition 2010

Ouvrage conçu et réalisé sous la direction de Catherine FOURMOND

Auteur :

Marie-Dominique DUBRAC

Suivi éditorial, conception graphique : GERESO Édition

Photo de couverture : © Marcy Browe/Istockphoto.com

© GERESO Édition 2010

26 rue Xavier Bichat – 72018 Le Mans (France)

Tél. 02 43 23 03 53

Fax 02 43 28 40 67

www.gereso.com/edition

e-mail : edition@editiongereso.fr

Reproduction, traduction, adaptation interdites

Tous droits réservés pour tous pays

Loi du 11 mars 1957

Dépôt légal : mars 2010

ISBN : 978-2-35953-013-1 (978-2-915530-94-0 pour la version papier)

EAN 13 : 9782359530131 (9782915530940 pour la version papier)

GERESO SAS au capital de 160 640 euros – RCS B 311 975 577

Siège social : 28 rue Xavier Bichat – 72018 Le Mans Cedex 2



GERESO
ÉDITION

Chapitre 3

Les cas de recours interdits

Le savez-vous ?

1) Il est interdit de recourir à un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement d'un salarié absent lorsqu'un licenciement économique a eu lieu dans l'établissement dans les six derniers mois précédents.

Faux

Il est interdit de recourir à un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement d'un salarié absent lorsqu'un licenciement économique a eu lieu dans l'établissement dans les six derniers mois précédents.

2) La liste des travaux dangereux qui interdit le recours au contrat de travail à durée déterminée, est établie par l'employeur.

Faux

La liste des travaux dangereux qui interdit le recours au contrat de travail à durée déterminée, est établie par arrêté.

3) En cas de demande de dérogation pour l'exécution de travaux dangereux, l'employeur est tenu de fournir l'avis du CHSCT et du médecin du travail.

Vrai

En cas de demande de dérogation pour l'exécution de travaux dangereux, l'employeur est tenu de fournir l'avis du CHSCT et du médecin du travail.

4) Si l'employeur a procédé à un licenciement économique dans l'établissement, il peut recourir au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire sur des postes autres que ceux concernés par le licenciement économique dans les six derniers mois.

Vrai

Si l'employeur a procédé à un licenciement économique dans l'établissement, il peut recourir au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire sur des postes autres que ceux concernés par le licenciement économique dans les six derniers mois.

5) Si l'emploi proposé présente un caractère permanent, l'employeur doit nécessairement recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Vrai

Si l'emploi proposé présente un caractère permanent, l'employeur doit nécessairement recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Une liste des cas de recours interdits

Cas de recours interdits	Dérogations prévues par la loi	Consultation préalable des représentants du personnel	Commentaires	Textes applicables
Emplois à caractère permanent	<i>Aucune</i>	<i>NON</i>	<i>Le recours au CDD doit rester ponctuel et être un moyen de renfort temporaire pour l'entreprise. La loi précise en effet qu'« un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».</i>	<i>Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, préambule</i> <i>C. trav., art. L. 1242-1</i>
En cas de conflit collectif	<i>Aucune</i>	<i>NON</i>	<i>L'employeur ne peut pas recruter en CDD pour pourvoir les postes des salariés grévistes.</i>	<i>C. trav., art. L. 1242-6</i>
Travaux particulièrement dangereux	<i>Deux types de dérogations possibles : - s'il y a utilisation d'appareils rigoureusement clos en marche normale pour l'exécution de ces travaux ; - si une autorisation du directeur départemental du travail est accordée.</i>	<i>Avis du CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel)</i>	<i>Une liste de travaux particulièrement dangereux est établie par arrêté (travaux comportant l'exposition du salarié à des agents pouvant entraîner l'inhalation de substances nocives).</i> <i>La demande de dérogation au directeur départemental du travail doit être adressée par lettre recommandée avec AR, accompagnée de l'avis du CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel) et de celui du médecin du travail.</i> <i>À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'accord de l'administration est réputé acquis.</i>	<i>Arrêté du 8 octobre 1990 (JO 9 nov. 1990)</i> <i>Arrêté du 4 avril 1996 (JO 18 avr. 1996)</i> <i>Arrêtés des 12 mai (JO 23 mai) et 21 juill. 1998 (JO 4 août)</i> <i>C. trav., art. L. 1242-6</i> <i>C. trav., art. D. 4154-1 à D. 4154-6</i>

<p>CDD conclu au titre de l'accroissement temporaire d'activité sur un poste où est intervenu un licenciement économique dans les 6 derniers mois</p>	<p><i>Deux dérogations possibles :</i> - si le CDD conclu pour accroissement d'activité est d'une durée égale ou inférieure à 3 mois, et non susceptible de renouvellement ; - si le CDD est conclu pour l'exécution d'une commande exceptionnelle à l'exportation.</p>	<p><i>Consultation préalable du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel)</i></p>	<p><i>Cette interdiction ne vise que :</i> - le seul cas de recours pour accroissement temporaire d'activité, - l'établissement où a eu lieu le licenciement économique (et non pas l'entreprise), - les seuls postes concernés par le licenciement économique.</p> <p><i>Si l'employeur utilise les dérogations, il reste tenu de respecter la priorité de réembauchage. En pratique, il doit donc proposer le CDD en priorité à des salariés licenciés pour motif économique, sous réserve que l'intéressé ait manifesté son intention d'en bénéficier dans un délai de 12 mois à compter de la rupture de son contrat de travail.</i></p>	<p><i>C. trav., art. L. 1242-5</i></p> <p><i>C. trav., art. L. 1233-45</i></p>
--	---	---	---	--

Les sanctions applicables

Sanctions civiles

Tout CDD conclu en dehors d'un des cas de recours autorisé par la loi est réputé à durée indéterminée (C. trav., art. L. 1245-1). Aucune preuve contraire n'est possible. Par conséquent, en cas d'action en justice, il est automatiquement requalifié en CDI avec application des règles régissant le CDI, à savoir une indemnité compensatrice de

préavis, une indemnité de licenciement si le salarié a au moins un an d'ancienneté, des dommages-intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse de licenciement si le salarié agit en justice devant le conseil de prud'hommes.



Seul le salarié peut se prévaloir de cette requalification de son CDD en CDI. L'employeur ne peut en effet se prévaloir des irrégularités qu'il a commises.

Sanctions pénales

Le non-respect des dispositions relatives aux cas de recours interdits est sanctionné par une amende de 3 750 euros. En cas de récidive, l'amende est portée à 7 500 euros et à un emprisonnement de 6 mois (C. trav. art. L. 1248-3).



L'action peut être intentée par le salarié, les organisations syndicales ou l'inspection du travail.

L'essentiel

Quelques réflexes avant de recourir au contrat de travail à durée déterminée

Si vous êtes l'employeur

- ♥ Il existe deux cas de recours interdits de façon absolue car aucune dérogation n'est possible :
 - pourvoir un emploi permanent par un contrat de travail à durée déterminée ;
 - le remplacement d'un salarié gréviste par un contrat de travail à durée déterminée.

- ♥ Il existe deux cas de recours interdits de façon relative puisque des dérogations sont prévues par la loi :
 - l'exécution de travaux dangereux ;
 - un contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement d'activité dans un établissement où est survenu un licenciement économique.

- ♥ L'avis du CHSCT ou du comité d'entreprise est obligatoire préalablement à la conclusion du contrat de travail à durée déterminée lorsque des dérogations sont possibles.

- ♥ La liste des travaux dangereux n'est pas établie par l'employeur au niveau de son entreprise (ou de l'établissement), mais par arrêté.

Si vous êtes le salarié

- ♥ Seul le salarié peut se prévaloir de la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée lorsque des irrégularités ont été commises.

Chapitre 5

Le formalisme applicable à la conclusion de tout contrat de travail à durée déterminée

Le savez-vous ?

1) Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu verbalement si les deux parties sont d'accord.

Faux

Le contrat de travail à durée déterminée doit être conclu par écrit dans tous les cas.

2) Tout contrat de travail à durée déterminée, quel que soit le motif de recours, doit être conclu par écrit ; à défaut, il est présumé conclu à durée indéterminée.

Vrai

Tout contrat de travail à durée déterminée, quel que soit le motif de recours, doit être conclu par écrit ; à défaut, il est présumé conclu à durée indéterminée.

3) Tout contrat de travail à durée déterminée doit détailler les différentes primes perçues par le salarié.

Vrai

Tout contrat de travail à durée déterminée doit détailler les différentes primes perçues par le salarié.

4) Le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir des cas de rupture anticipée non prévus par la loi si les deux parties sont d'accord et que le contrat de travail à durée déterminée est signé.

Faux

Par accord, les deux parties ne peuvent prévoir des cas de rupture anticipée autres que ceux prévus limitativement par la loi.

5) Tout contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Vrai

Tout contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

L'exigence d'un écrit

Principe incontournable

Tout CDD doit être obligatoirement établi par écrit (C. trav. art. L. 1242-12). Peu importe le motif (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, contrat saisonnier, contrat d'usage, etc.) et la durée du CDD (y compris pour un CDD de quelques heures).

Cette exigence d'un écrit s'applique également en cas de renouvellement du CDD (cf. infra chapitre Renouvellement du CDD) et en cas de modification du CDD (Cass. soc., 20 mars 1990, n° 87-44.542).



Le défaut de signature du CDD par le salarié vaut absence d'écrit et entraîne donc la requalification du CDD en CDI (Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-45.677). En revanche, aucune disposition n'impose la signature du salarié sur toutes les pages du contrat. La formule « recto/verso » formant un tout, la signature sur le recto est suffisante (Cass. soc., 6 juin 2001, n° 99-43.306).

Conséquences

À défaut d'écrit, le CDD est réputé à durée indéterminée, sans que l'employeur ne puisse prouver le contraire (Cass ; soc., 22 février 2006, n° 04-42.863).

Seul le salarié peut se prévaloir de l'inobservation des dispositions légales. Et n'étant lié que par une présomption simple, lui seul a la possibilité de prouver que le contrat conclu verbalement est un CDD (Cass ; soc., 10 juillet 2002, n° 00-44.534).



La présomption irréfragable de relation à durée indéterminée ne joue que pour l'employeur.

La langue du contrat

Le CDD doit être rédigé en langue française, même s'il doit être exécuté à l'étranger (circ. min., 19 mars 1996, JO 20 mars, p. 4257).

Cette obligation s'impose également en cas de modification du CDD (circ. DRT n° 18-90, 30 oct. 1990 ; Cass. soc., 20 mars 1990, n° 87-44.542).



Le CDD peut être traduit dans la langue du salarié si celui-ci en fait la demande. C'est à l'employeur qu'il incombe d'établir la traduction du texte (Rép. min. JO Sénat Q, 16 févr. 1989, p. 278). En cas de discordance entre les textes, seule la traduction peut être opposée au salarié (C. trav., art. L. 1221-3).

Les mentions obligatoires

Les mentions légales

Mentions légales obligatoires	Textes applicables	Commentaires
La définition précise du motif	<i>C. trav., art. L. 1242-12</i>	<p><i>Pour l'administration, la seule mention d'un des cas de recours autorisé est insuffisante (en ce sens, circ. DRT n° 90-18, 30 oct. 1990).</i></p> <p><i>Exemple : en cas d'accroissement temporaire d'activité, il est conseillé de préciser la nature des tâches à accomplir, le département concerné par l'accroissement d'activité, les circonstances qui justifient le recours au CDD.</i></p> <p><i>Il est interdit d'indiquer deux motifs dans un même CDD (Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-41.536).</i></p> <p><i>Exemple : un CDD ne peut être conclu pour remplacer pendant 6 mois une salariée en congé maternité, puis pour faire face à un surcroît d'activité durant 6 autres mois.</i></p>
Le nom et la qualification du salarié remplacé	<i>C. trav., art. L. 1242-12</i>	<i>Hypothèse concernant les CDD de remplacement</i>
La date d'échéance du terme du contrat, et le cas échéant, une clause de renouvellement	<i>C. trav., art. L. 1242-12</i>	<i>La date d'échéance s'applique au CDD à termes précis (sur les durées maximales à ne pas dépasser, cf. supra chapitre 4 « Le terme et la durée des CDD »).</i>
La durée minimale du contrat, s'il s'agit d'un CDD sans terme précis	<i>C. trav., art. L. 1242-12</i>	<i>Librement fixée par les deux parties (cf. supra chapitre 4 « Le terme et la durée des CDD »).</i>
La désignation du poste de travail occupé par le salarié embauché en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité prévue à l'art. L. 4142-2 du Code du travail ou lorsqu'il est conclu pour assurer au salarié un complément de formation professionnelle, la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour	<p><i>C. trav., art. L. 1242-12</i></p> <p><i>C. trav., art. L. 4154-2-12</i></p>	<p><i>Il s'agit de postes de travail nécessitant une formation renforcée, ainsi qu'un accueil et une information adaptés.</i></p> <p><i>La liste de ces postes est établie par le chef d'établissement après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel. Si l'établissement ne comporte pas de tels postes, un état néant est établi.</i></p> <p><i>La liste, ou l'état néant, est adressée à l'inspection du travail.</i></p> <p><i>Le salarié doit être informé du caractère dangereux du poste qu'il occupe dans le CDD lui-même.</i></p>

<p>L'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise</p>	<p><i>C. trav., art. L. 1242-12</i></p>	<p><i>Pour les tribunaux, l'omission de cette mention, purement informative, ne peut entraîner la requalification en CDI (Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-42.255).</i></p>
<p>La durée de la période d'essai éventuellement prévue</p>	<p><i>C. trav., art. L. 1242-12</i></p>	<p><i>Elle n'est pas obligatoire. Si l'employeur décide d'y recourir, il doit respecter les durées maximales prévues par la loi (cf. infra chapitre 1, 2^e partie « Prévoir ou non une période d'essai lors de la conclusion du CDD »).</i></p>
<p>Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaires</p>	<p><i>C. trav., art. L. 1242-12</i></p> <p><i>C. trav., art. L. 1242-14</i></p> <p><i>C. trav., art. L. 1242-15</i></p> <p><i>Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, art. 12</i></p>	<p><i>La loi pose le principe de l'égalité de traitement entre CDD et CDI.</i></p> <p><i>Le montant de la rémunération du salarié sous CDD ne peut être inférieur à celle que percevrait, après sa période d'essai, un salarié de même qualification embauché sous CDI pour occuper ce poste ou un poste identique.</i></p> <p><i>La rémunération s'entend du salaire de base et de tous les autres avantages ou accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, qui sont dus au salarié en raison des dispositions légales, conventionnelles ou des usages dans l'entreprise.</i></p> <p><i>Le principe de l'égalité de traitement n'interdit pas que le salarié recruté sous CDD soit mieux rémunéré que le salarié à remplacer titulaire du poste, l'urgence et la rareté du profil pouvant justifier ce choix de l'employeur (en ce sens, Cass. soc., 21 juin 2005, n° 02-42.658 : remplacement d'une directrice de crèche dans l'urgence pour éviter une décision de fermeture de la part de l'autorité de tutelle).</i></p>

Chapitre 4

Rompres le contrat de travail à durée déterminée à l'échéance du terme

Le savez-vous ?

1) L'employeur est légalement tenu de respecter un délai de prévenance de deux semaines s'il ne compte pas poursuivre le contrat au-delà du terme prévu.

Faux

La loi ne prévoit aucun délai de prévenance par rapport à la fin du contrat de travail à durée déterminée. Peu importe que l'employeur souhaite ou non poursuivre le contrat.

2) Si le salarié recruté en contrat de travail à durée déterminée est en arrêt maladie pendant trois semaines, le terme du contrat est reporté de trois semaines.

Faux

Si le salarié recruté en contrat de travail à durée déterminée est en arrêt maladie pendant trois semaines, le terme du contrat n'est pas reporté de trois semaines.

3) Si un contrat de travail à durée déterminée est conclu sans terme précis pour remplacer une salariée absente pour congé maternité, le contrat prend fin au retour de la salariée remplacée.

Vrai

Un contrat de travail à durée déterminée conclu sans terme précis pour remplacer une salariée en congé maternité prend fin au retour de la salariée absente pour congé maternité.

4) L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de fin de contrat à un jeune travaillant en contrat de travail à durée déterminée pendant les vacances scolaires ou universitaires.

Vrai

L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de fin de contrat à un jeune travaillant en contrat de travail à durée déterminée pendant les vacances scolaires ou universitaires.

5) La loi prévoit deux taux pour le montant de l'indemnité de fin de contrat (10 % et 6 %).

Vrai

La loi prévoit deux taux pour le montant de l'indemnité de fin de contrat (10 % et 6 %).

Distinction entre contrat de travail à durée déterminée à terme précis et sans terme précis

Le Code du travail prévoit que le CDD prend fin de plein droit à l'échéance du terme (C. trav., art. L. 1243-5).

Si le contrat est à terme précis

Le CDD prend fin à la date du terme initialement prévue ou à la fin de la durée du renouvellement.

Si le contrat est sans terme précis

La fin du CDD est fixée par la réalisation de l'objet du contrat, sous réserve cependant que la durée minimale du contrat soit expirée.

Exemple :

En cas de remplacement d'un salarié absent, le CDD cesse de plein droit soit :

- à la reprise du travail du salarié remplacé ;
- au remplacement définitif dans l'emploi du salarié absent ;
- à la date du décès du salarié remplacé ;
- à la fin du préavis si le salarié remplacé donne sa démission ou est licencié ;
- à la cessation définitive d'activité du salarié remplacé qui demande la liquidation de ses droits à la retraite.

Absence de procédure légale de rupture

Rupture de plein droit

Le CDD est rompu de plein droit à l'échéance du terme, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables au salarié.

À l'arrivée du terme, le contrat cesse automatiquement sans qu'un délai de prévenance soit à respecter.



Le CDD peut prévoir un délai de prévenance permettant ainsi au salarié de connaître les intentions de l'employeur. Pendant ce délai de prévenance, le salarié n'a pas droit aux heures pour recherche d'emploi prévues par la convention collective en cas de licenciement ou démission de CDI (sauf dispositions contractuelles le prévoyant expressément).

Exception pour les représentants du personnel

L'arrivée du terme d'un CDD d'un représentant du personnel n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié n'a pas fait l'objet d'une mesure discriminatoire.

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme (C. trav., art. L. 2421-8).



Cette obligation s'impose à l'employeur :

- *quelle que soit la durée du contrat (Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-43.799) ;*
- *à condition que le salarié sous CDD bénéficie du statut protecteur un mois avant le terme du CDD.*

Pour les CDD sans terme précis, l'inspection du travail ne doit être saisie qu'à compter du jour où le salarié remplacé fait connaître son intention de mettre fin à son contrat de travail ou informe son employeur de son retour.

Conséquences :

Le contrat reste à durée déterminée pendant toute la durée de la procédure d'autorisation devant l'inspecteur du travail, le terme du contrat étant prorogé par nécessité ; le CDD devient à durée indéterminée si l'autorisation de rupture est refusée par l'inspecteur du travail (Cass. soc., 20 juin 2000, n° 97-41.363).

Pas de report du terme du contrat en cas d'absence du salarié en contrat de travail à durée déterminée

Le Code du travail prévoit que les suspensions du contrat de travail ne peuvent faire obstacle à l'échéance du terme du contrat (C. trav., art. L. 1243-6).

Conséquence :

Si le salarié sous CDD est en arrêt maladie, le CDD prend fin à la date prévue (CDD à terme précis) ou à la réalisation de son objet (CDD sans terme précis).

Cette règle du non-report de la fin du CDD est appliquée :

- quel que soit le motif de l'absence ;
- même s'il existe des règles protectrices spécifiques par rapport à la rupture du contrat de travail.

Sont concernés par les règles protectrices en cas de rupture :

- les accidentés du travail, ou victimes d'une maladie professionnelle ;
- les femmes enceintes ayant justifié médicalement leur grossesse ;
- les salariées en congé maternité ;
- les salariés absents pour congés payés (Cass. soc., 25 févr. 2004, n° 01-43.072) ;
- les salariés en grève (Cass. soc., 21 nov. 1984, n° 82-40.601).

Indemnisation de la rupture à échéance normale

Droit à l'indemnité de fin de contrat

Le Code du travail prévoit une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de la situation dans laquelle se trouve le salarié sous CDD à l'issue du contrat (C. trav., art. L. 1243-8).

Cette indemnité est due sauf dans les cas d'exclusion limitativement prévus par la loi.

Cas de non-versement de l'indemnité de fin de contrat

Le versement de l'indemnité de fin de contrat est exclu par la loi dans les cas suivants :

- lorsque le CDD se poursuit par un CDI, immédiatement après le terme du CDD (C. trav., art. L. 1243-8) ;
- pour le CDD conclu dans le cadre de la saison (C. trav., art. L. 1243-10) ;
- pour le CDD d'usage (C. trav., art. L. 1243-10) ;
- pour le CDD conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (C. trav., art. L. 1243-10) ;

- pour le CDD conclu pour l'acquisition d'un complément de formation professionnelle (C. trav., art. L. 1243-10) ;
- lorsque le salarié refuse un CDI proposé avant la survenance du terme du CDD, destiné à ce qu'il occupe un même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav., art. L. 1243-10) ;
- lorsque la rupture intervient pendant la période d'essai (C. trav., art. L. 1242-11) ;
- lorsque le CDD est rompu par anticipation par le salarié ou par l'employeur à la suite d'une faute grave ou lourde du salarié, en cas de force majeure (C. trav., art. L. 1243-10), y compris en cas de force majeure lié à un sinistre (circ. DRT, n° 2002-08, 2 mai 2002) ;
- lorsque le CDD est conclu avec un jeune pendant les vacances scolaires ou universitaires, et ce quel que soit le motif de recours (C. trav., art. L. 1243-10).



Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent être plus avantageuses et prévoir le versement de l'indemnité de fin de contrat dans l'un des cas ci-dessus.

Les cas d'exclusion de l'indemnité de fin de contrat prévus par le Code du travail sont limitatifs.

Par conséquent, l'indemnité de fin de contrat est due lorsque :

- le CDD excède la durée des vacances scolaires et universitaires (circ. DRT n° 92-14 ? 29 août 1992) ;
- le salarié refuse de poursuivre son contrat au-delà de sa durée minimale universitaire (circ. DRT n° 92-14 du 29 août 1992) ;
- le CDD est suivi d'un autre CDD (Cass. soc., 21 juill. 1993, n° 90-40.393).

Conseils

- Dans les cas où l'indemnité de fin de contrat n'est pas due, il est préférable de l'indiquer dans le contrat pour éviter toute réclamation ultérieurement.
- Dans les cas où elle est due, il est prudent d'indiquer que l'indemnité sera versée conformément aux dispositions légales en vigueur (ainsi en cas de faute grave du salarié, elle n'a pas à être versée) ou conventionnelles si elles sont plus favorables au salarié.

Avenant de renouvellement d'un CDD

Légendes

SP = Cette indication signifie que le non-respect de cette clause est sanctionné par une amende.

OP = Signifie qu'il s'agit d'une option. En cas de pluralité d'options, celles-ci sont numérotées (OP1, OP2, etc.).

EV = La mention correspond à une éventualité qui ne se rencontre pas dans tous les cas.

FAC = Facultatif. La mention n'est pas obligatoire mais présente une utilité.

Recommandation

De préférence prévu par le contrat initial, cet avenant permet de formaliser l'acceptation du salarié pour renouveler son CDD. L'employeur doit garder en tête qu'il ne peut renouveler qu'une fois et à condition que le contrat initial n'ait pas déjà atteint sa durée maximale. La durée du renouvellement ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale du CDD au-delà de la durée maximale prévue par la loi (exemple : limité à 18 mois, un CDD pour surcroît d'activité de 12 mois ne peut être renouvelé que 6 mois).

Attention, cet avenant doit impérativement être signé avant le terme du contrat si l'on veut qu'il reste à durée déterminée.

Entre :

La société <> ,

Adresse : <> ,

FAC Code SIRET, code NAF

OP1 Numéro du compte cotisant à l'URSSAF

OP2 Coordonnées de l'URSSAF

Représentée par Monsieur, Madame ou Mademoiselle (nom, prénom, qualité)

et

Monsieur, Madame ou Mademoiselle (nom, prénom)

N° d'immatriculation à la Sécurité sociale :

Nationalité : *(FAC : si nationalité étrangère, hors Communauté européenne, numéro du titre autorisant l'intéressé à travailler en France).*

Il a été convenu ce qui suit :

1. Renouvellement du contrat à durée déterminée

En raison de <> (*indiquer le motif du renouvellement, prolongation de l'absence de la personne remplacée, nécessité de terminer la mission non encore achevée, prolongation du surcroît de travail à l'origine du contrat...*), la société <> et Monsieur, Madame ou Mademoiselle <> ont décidé, d'un commun accord, de renouveler le contrat à durée déterminée qui les lie depuis le <> (date de début du contrat) et qui devait initialement se terminer le <> (date du terme initial du contrat).

2. Durée du renouvellement

Le contrat est renouvelé pour une durée de <> (*nombre de jours, semaines, mois*). Il prendra donc fin le <>.

Date :

Signature employeur

Signature salarié

Annexe 2

Textes du Code du travail sur le contrat de travail à durée déterminée

Cas de recours autorisés

Article L. 1242-1

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L. 1242-2

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) d'absence ;
- b) de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) de suspension de son contrat de travail ;
- d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du Code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même Code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article L. 1242-3

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Article L. 1242-4

À l'issue d'un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas mentionnés aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 et, en outre, lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

Après liquidation de sa pension, un salarié peut conclure un contrat de travail à durée déterminée avec le même employeur, en application de l'article L. 1242-3, pour l'exercice des activités de tutorat définies au 8° de l'article L. 161-22 du Code de la Sécurité sociale. Un décret détermine la durée de ce contrat.

Cas de recours interdits

Article L. 1242-5

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

- 1° lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;
- 2° lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

Article L. 1242-6

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-5, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :

- 1° pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
- 2° pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Fixation du terme et durée du CDD

Article L. 1242-7

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- 1° remplacement d'un salarié absent ;
- 2° remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- 3° dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- 4° emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- 5° remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L. 1242-8

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

- 1° lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;
- 2° lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;
- 3° lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux