



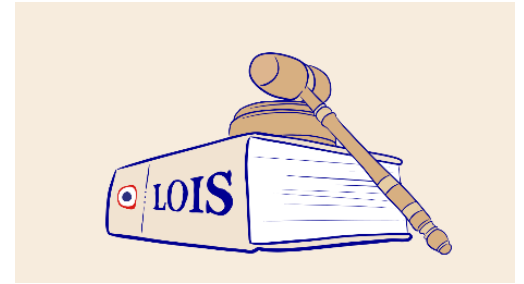
151 rue Bataille  
Lyon 8  
04 78 74 98 95  
ul7.8cgt@orange.fr

# Le CDD

## Contrat à Durée Déterminée

### Cadre légal :

Un recrutement se fait en CDI et à temps complet, le CDD est un contrat précaire qui doit être un contrat d'exception. Le motif du recours au CDD doit être motivé dans le contrat. Les salarié.es en contrats précaires ont les mêmes droits que les salarié.es permanents (rémunération, tickets resto, primes)  
La durée doit être précisée dans le contrat. Durée maximale peut être prévue dans la Convention Collective si ce n'est pas le cas, condition supplétive : la loi dit 18 mois maximum.  
Pour un remplacement de salarié absent le terme du contrat peut être imprécis avec une durée minimale mais non maximale.



**Article L1242-2 du Code du Travail** : 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 ou d'une salarié.e en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ou 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, 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 ou emplois 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. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

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 d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

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 et de la pêche maritime, 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 ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

- a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de

réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.



### La période d'essai :

Comme dans tout contrat de travail, vous pouvez avoir une période d'essai. Elle sert à tester les capacités du ou de la salarié.e à occuper l'emploi sur lequel il a été embauché. Elle commence le premier jour travaillé et se termine le dernier jour à minuit. Il n'est pas possible pour un employeur de la renouveler après la date limite (si elle se finit le 5, elle ne peut pas être renouvelée le 6). Le fait que l'essai se termine un jour non-travaillé dans l'entreprise n'a pas d'incidence sur son terme (Cass. Soc., 10 nov. 1988, n° 85-46.558). De même, il importe peu que le dernier jour de l'essai tombe un dimanche ou un jour férié chômé.

**Si le salarié est malade, victime d'un accident, ou prend des jours de congés pendant sa période d'essai, celle-ci sera prolongée d'autant.**

**Pour le CDD à terme précis,** la période d'essai est limitée à un jour par semaine de contrat de travail dans la limite de deux semaines, lorsque la durée du contrat de travail initialement prévue est au plus égale à six mois. La limite est portée à un mois dans les mêmes conditions si la durée du contrat initialement prévue est supérieure à six mois.

**Pour le CDD à terme imprécis,** la durée maximale de l'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat de travail. **Le contrat de travail, quel qu'il soit, doit obligatoirement mentionner la durée de la période d'essai.**

**Attention :** Une période d'essai est inopposable à un salarié dont on a déjà été en mesure de tester les capacités. Tel est le cas lorsque celui-ci a précédemment été embauché par l'entreprise dans le même emploi ou dans un emploi équivalent, et ce, quelle que soit la nature des contrats antérieurs. La durée totale des contrats de travail à durée déterminée ou intérimaires doit être déduite de la période d'essai afférente au contrat de travail à durée indéterminée. Peu importe qu'il y ait eu des coupures entre les contrats (Plusieurs Cassations à ce sujet).



Le syndicat CGT peut agir sur les recours abusifs aux CDD. Si légalement le contrat en CDI doit être la base, dans la réalité plus de 80% des embauches se font au travers d'un contrat précaire. Nos élu.es et mandaté.es devraient demander l'accès au registre unique du personnel afin d'analyser les entrées et sorties du personnel ainsi que les types de contrats. L'action syndicale doit peser sur la politique de l'emploi pratiquées dans les entreprises. Ces différentes analyses permettraient de préparer les questions CSE sur ce sujet et d'interpeler les différentes administrations compétentes. Il est également indispensable de se rapprocher de nos unions locales afin de coordonner

nos luttes pour l'emploi et le respect du CDI comme norme sur nos différents territoires. Il appartient à nos syndicats qui ont des moyens plus importants de venir en soutien des sites de leur territoire et de se proposer comme moteur de nos actions.



**Article L. 1221-3 du Code du Travail :** « Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français. Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger. **Lorsque le salarié est étranger et le**

**contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié peut être invoqué contre ce dernier ».**