



## CDD : le cadre réglementaire

### Définition

Le CDD est un contrat de travail temporaire qui déroge au contrat de droit commun (le CDI). C'est un contrat qui présente un caractère exceptionnel et des motifs de recours limités et encadrés par la loi. Le CDD permet à l'association de faire face à une tâche précise et temporaire et ne remplace en aucun cas un poste durable lié à l'activité normale et permanente de la structure.

**Les motifs de recours au CDD utilisables au sein de l'association sont uniquement les suivants :**

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire de l'activité
- CDD conclu dans le cadre de la politique générale de l'emploi : CDD d'insertion, contrat de professionnalisation...

**Il est en revanche interdit de recourir au CDD dans les cas suivants :**

- Remplacement d'un salarié gréviste
- Travaux particulièrement dangereux
- Après un licenciement économique
- Contrat de chantier ou d'opération



**Tout CDD ne respectant pas le cadre légal est immédiatement requalifiable en CDI.**

### Durée des CDD

**Un CDD peut être renouvelé à deux reprises maximum avec le même motif.**

Le CDD peut être « à terme précis » (de date à date) ou « à terme imprécis ». Le CDD à terme imprécis concerne principalement le remplacement d'un salarié absent. Il doit comporter une durée minimale d'engagement<sup>1</sup> et a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

<sup>1</sup> Pas de durée minimale imposée par la loi, mais elle doit nécessairement être indiquée.

En gras dans le tableau sont indiqués les principaux motifs de recours utilisés chez Aurore.

	Cas de recours	Durée maximale renouvellements compris	Consultation préalable du CE ou des DP
Remplacement d'un salarié	<b>Absence ou suspension temporaire du contrat de travail<sup>2</sup></b>	<b>18 mois</b> <b>ou retour du remplacé<sup>3</sup></b>	<b>non</b>
	Avant suppression d'un poste en cas de départ définitif de son titulaire	24 mois	oui
Accroissement temporaire d'activité	Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	non
	Exécution d'une tâche occasionnelle non durable	18 mois	non
	<b>Autre accroissement temporaire d'activité</b>	<b>18 mois</b>	<b>non</b>
	Contrat conclu avec un jeune pendant les vacances scolaires ou universitaires	vacances scolaires	non

#### Conclusion du CDD

**Signature** : Le CDD doit être signé et remis au salarié au maximum dans les 2 jours ouvrés suivant le début du contrat.

**Période d'essai** : la période d'essai doit expressément être écrite pour exister. Elle ne peut pas dépasser 1 jour par semaine d'engagement dans la limite :

- De 2 semaines si le contrat est inférieur ou égal à 6 mois
- De 1 mois si le contrat est supérieur à 6 mois.

#### Exécution du CDD

Les cas de suspension du contrat (absences, arrêts maladies, etc.) ne repoussent pas le terme du CDD.

#### Cessation du CDD

**Rupture anticipée** : la rupture en cours de CDD n'est pas possible sauf dans les cas suivants :

- Rupture d'un commun accord
- Faute grave du salarié ou de l'employeur
- Force majeure
- Inaptitude physique
- Embauche du salarié en CDI

Si elle est souhaitée, cette rupture anticipée doit être écrite, claire et non équivoque.

**Rupture à terme** : le CDD cesse à échéance du terme prévu, sans formalisme particulier<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Préciser dans le contrat la raison précise de l'accroissement temporaire d'activité.

<sup>3</sup> Dans ce cas, le CDD est à terme imprécis et comporte une durée minimale.

<sup>4</sup> En-dehors du solde de tout compte et des documents habituels de fin de contrat.

**Indemnité de précarité** : égale à 10% de la rémunération brute totale due au salarié pendant le contrat, cette indemnité est due quand :

- Le CDD parvient à son terme
- Le CDD n'est pas renouvelé alors qu'une clause de renouvellement automatique est indiquée dans le contrat
- Le CDD est rompu avant terme d'un commun accord ou par la faute de l'employeur
- Le CDD a été renouvelé plusieurs fois avant d'être renouvelé en CDI<sup>5</sup>

Cette indemnité de précarité n'est pas due quand :

- Le CDD est renouvelé en CDI
- Le CDD est rompu pendant la période d'essai
- Le salarié refuse une embauche en CDI au terme de son CDD
- Le CDD est rompu avant terme pour faute grave, force majeure.
- Le CDD est un contrat saisonnier ou conclu avec un jeune pendant les vacances scolaires
- Le CDD entre dans le cadre d'une politique de l'emploi (sauf CDD senior)
- Le CDD est irrégulier et requalifié en CDI

### Succession de CDD

**Attention à ne pas confondre succession et renouvellement** : si le contrat initial est prolongé, c'est un renouvellement (= un seul contrat). S'il est modifié (= plusieurs contrats distincts), c'est une succession, éventuellement soumise à un délai de carence.

**Le délai de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :**

- Nouvelle absence du salarié absent
- Motif de recours : travaux urgents réalisés pour des mesures de sécurité
- Contrats saisonniers
- Rupture anticipée par le fait du salarié
- Refus de renouvellement par le salarié
- Contrats conclus au titre de la politique de l'emploi (contrat de professionnalisation, CDDi, etc.)

Cas de succession de contrats sur le même poste de travail		
Salarié concerné	Motif du contrat	Délai à respecter
Avec le même salarié	Remplacement	pas de délai
	Accroissement temporaire d'activité	CDD initial de plus de 14 jours : 1/3 de carence CDD initial de moins de 14 jours : ½ de carence
Avec un autre salarié	Remplacement	pas de délai
	Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	pas de délai
	Motif différent	CDD initial de plus de 14 jours : 1/3 de carence CDD initial de moins de 14 jours : 1/2 de carence

Cas de succession de contrats sur un autre poste de travail		
Salarié concerné	Motif du contrat	Délai à respecter
Avec le même salarié	Remplacement	pas de délai

<sup>5</sup> Dans ce cas, l'indemnité de précarité est due pour tous les CDD précédant celui qui occasionne l'embauche en CDI.



## CDDi : le cadre réglementaire

**Publics éligibles :** personnes au chômage et rencontrant des problématiques sociales et professionnelles particulières : jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, bénéficiaires de minima sociaux tel le RSA, demandeurs d'emploi de longue durée ou travailleurs reconnus handicapés.

Le CDDi s'applique également aux personnes recrutées par une entreprise d'insertion (EI), une association intermédiaire (AI) ou un atelier et chantier d'insertion (ACI).

**Durée du contrat :** Durée minimale de 4 mois renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Renouvelable au-delà de 2 ans dans les 2 cas suivants :

- pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat,
- pour favoriser l'insertion d'un salarié âgé d'au moins 50 ans ou d'une personne reconnue travailleur handicapé (prolongation accordée par Pôle emploi).

**Temps de travail :** Minimum 20 heures par semaine. Variable sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures.

### Points de vigilance CDDi :

- Quel que soit le nombre d'heures de travail de son contrat, les salariés en CDDi peuvent effectuer des formations jusqu'à 35 heures par semaine.
- Il est également possible pour un salarié en CDDi de demander une période de suspension du contrat afin d'effectuer des périodes d'essai dans d'autres entreprises, et si embauche, de rompre par anticipation le contrat.