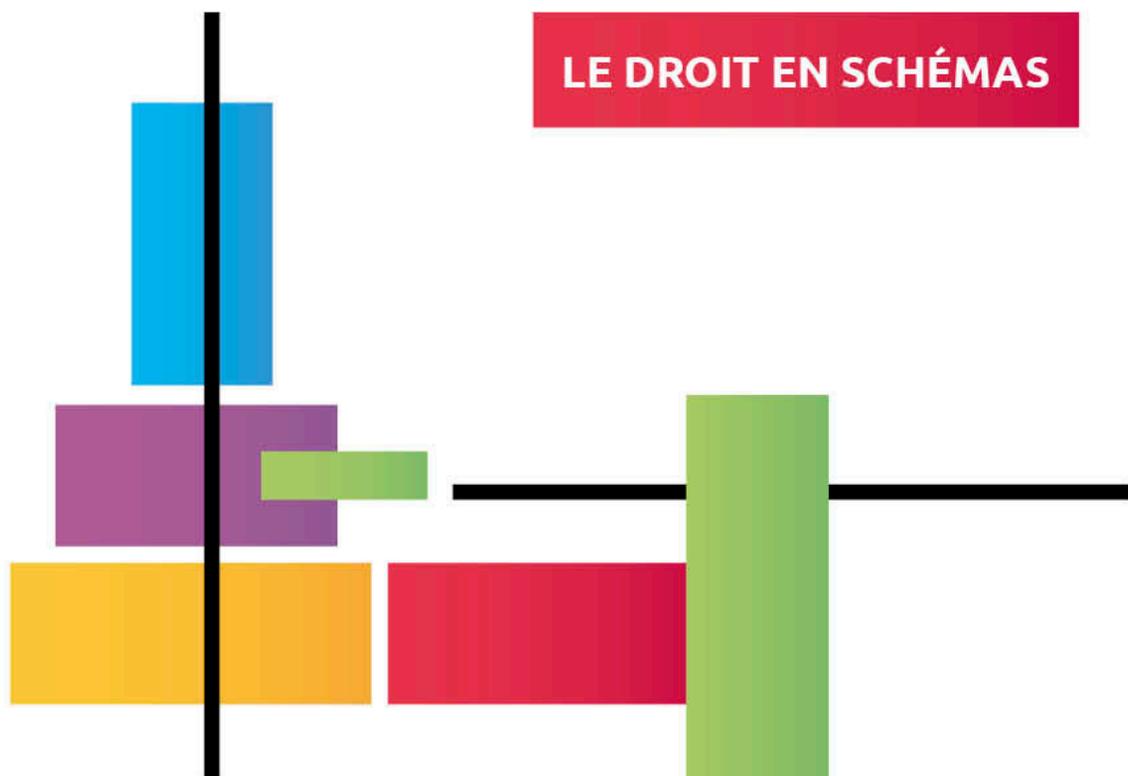


LE DROIT EN SCHÉMAS



Nicolas Rondet

À jour des lois  
« Santé »  
du 2 août 2021  
et « Climat  
et résilience »  
du 22 août 2021

# Le droit du travail en schémas

3<sup>e</sup> édition

ellipses

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est selon la loi la norme, le contrat de droit commun (C. trav., art. L. 1221-2). Les contrats qui ne sont pas à temps plein et à durée indéterminée sont qualifiés de contrats de travail atypiques.

Leur recours peut être motivé par la recherche de flexibilité (CDD, CTT, contrat à temps partiel) ou par un dispositif d'aide à l'emploi (baisse du coût du travail).

## **Section 1. Contrats à durée indéterminée spécifiques**

### **§ 1. Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération**

Le contrat de chantier ou d'opération permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance (C. trav., art. L. 1223-8).

Il est conclu pour une durée indéterminée, mais prend fin lorsque le chantier ou les tâches définis dans le contrat sont réalisés.

### **§ 2. Contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII)**

Le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII) est conclu entre une entreprise de travail temporaire et un salarié intérimaire en vue de l'exécution de missions successives (art. L. 1251-58-1 et s.).

Il peut prévoir des périodes sans exécution de mission, durant lesquelles le salarié perçoit une rémunération équivalente au SMIC. Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

La durée totale de la mission du salarié lié par un CDII ne peut excéder trente-six mois.

La procédure relative au licenciement pour motif personnel s'applique lors de la rupture du CDI de chantier et du CDI intérimaire.

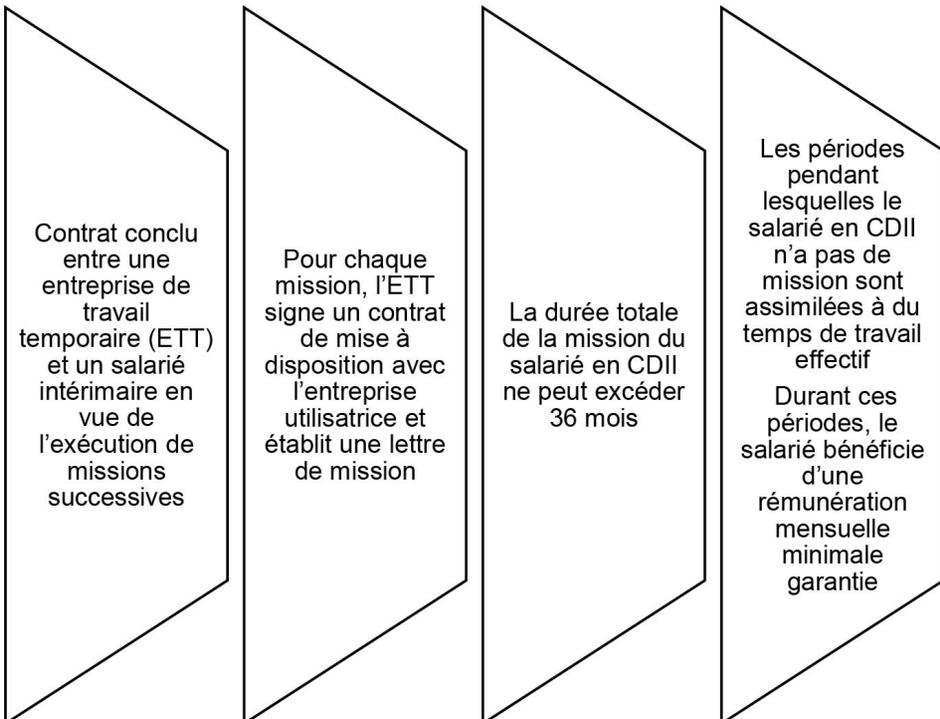
## Chapitre 3. Les différents types de contrat de travail

### Section 1. Contrats à durée indéterminée spécifiques

#### § 1. Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération



#### § 2. Contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII)



## Section 2. Contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD et le contrat de travail temporaire (CTT) ne peuvent être conclus que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

La loi contient des dispositions qui sont en partie communes aux deux contrats.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail modifie les dispositions relatives aux CDD et aux CTT. Elle prévoit notamment que la durée, les conditions de renouvellement et le délai de carence en cas de CDD ou de CTT successifs pourront désormais être définis par un accord de branche étendu. À défaut d'accord, ce sont les règles légales supplétives (présentées ci-dessous) qui s'appliquent.

### § 1. Cas de recours

#### I. Cas de recours autorisés

*Remplacement d'un salarié :*

- Absent temporairement ou dont le contrat est suspendu ;
- Passé provisoirement à temps partiel ;
- Sur un poste devant être supprimé ;
- Ou en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI (irrégularité du CDD en l'absence de recrutement effectif du titulaire : Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-16399).

*Accroissement temporaire d'activité :*

- Accroissement temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise (ex. : période des fêtes dans un grand magasin) ;
- Exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise (ex. : mise en place d'un nouveau système informatique) ;
- Survenance d'une commande exceptionnelle ;
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

*Emplois par nature temporaires :*

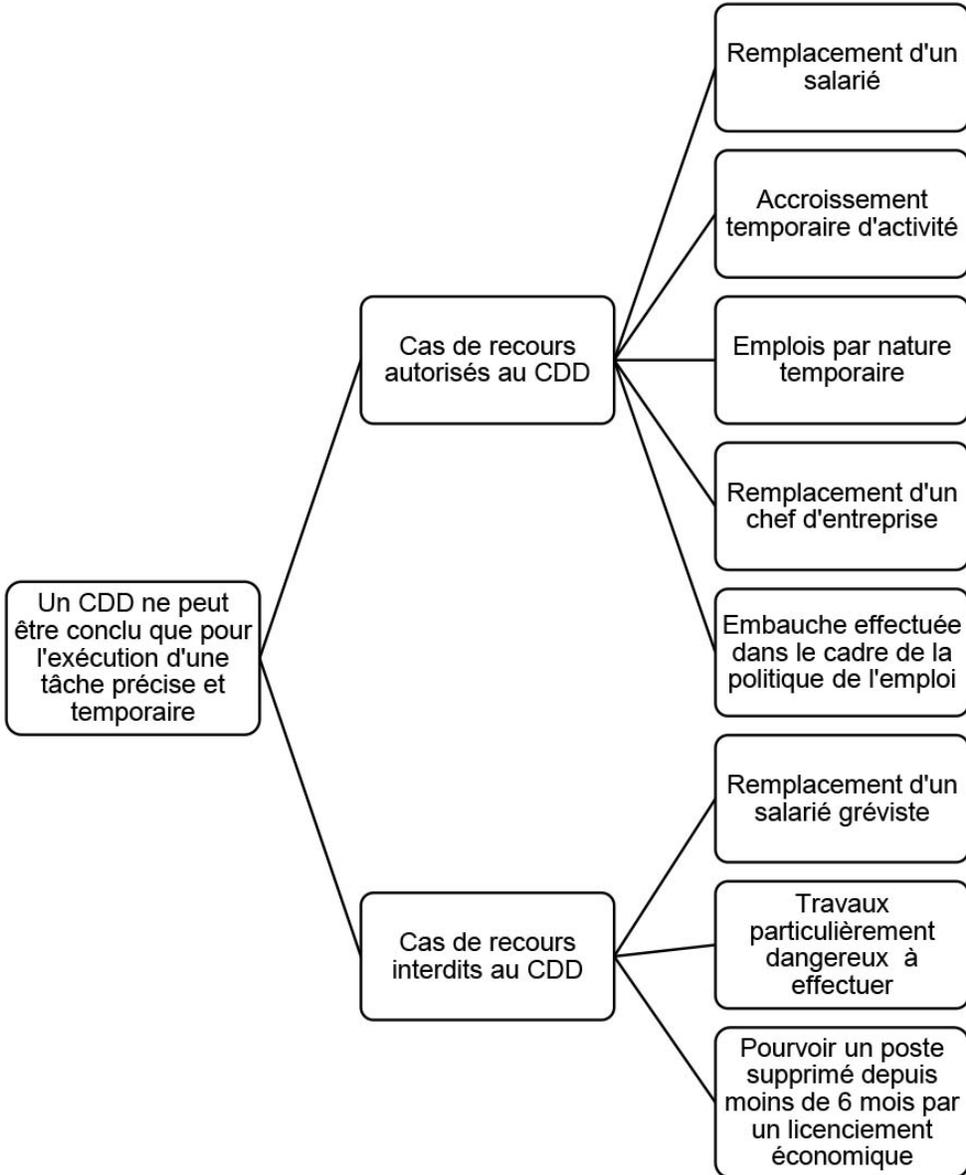
- Emplois à caractère saisonnier (agriculture, tourisme) ;
- Emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois (spectacle, enseignement...). Leur liste figure à l'article D. 1242-1 du Code du travail.

*Remplacement d'un chef d'entreprise ou de son conjoint participant à l'activité de l'entreprise*

*Embauche effectuée dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle à certains salariés (ex. : le cdd « senior », qui peut être conclu avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi : C. trav., art. D. 1242-2).*

## Section 2. Contrat à durée déterminée (CDD)

### § 1. Cas de recours



## II. Cas de recours interdits

- Remplacement d'un salarié gréviste ;
- Travaux particulièrement dangereux à effectuer ;
- Lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste supprimé depuis moins de 6 mois par un licenciement économique (C. trav., art. L. 1242-5). Deux exceptions existent cependant : en cas d'accroissement temporaire d'activité (3 mois maximum non renouvelables) et en cas de commande exceptionnelle destinée à l'exportation, quelle que soit la durée du contrat.

## § 2. Durée et renouvellement du CDD

Le CDD est un contrat dont le terme est fixé lors de sa conclusion :

- Soit par une date précise (contrat à terme précis). Le contrat prend automatiquement fin à la date fixée ;
- Soit par la survenance d'un événement dont on ne connaît pas la date à l'avance (contrat à terme imprécis). Le CDD prend fin lorsque survient l'événement ou l'achèvement des travaux qui ont justifié sa conclusion.

### I. Durée et renouvellement du CDD avec un terme précis

La durée maximale du CDD avec un terme précis peut être déterminée par convention ou accord de branche étendu. À défaut de stipulations conventionnelles, la durée totale du CDD ne peut excéder 18 mois, renouvellement inclus (C. trav., art., L. 1242-8 et s.). Dans certains cas la durée maximale peut être portée à 24 mois (exemple : commande exceptionnelle à l'exportation).

Renouveler un CDD consiste à prolonger le contrat initialement conclu. Il ne s'agit pas de la conclusion d'un nouveau contrat. Le renouvellement est possible :

- Soit parce qu'une clause du contrat le prévoit ;
- Soit parce qu'un avenant est soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le nombre de renouvellements peut être déterminé par convention ou accord de branche étendu. À défaut, le CDD avec un terme précis est renouvelable deux fois (C. trav., art. L. 1243-13 et s.).

Le contrat conclu en cas d'accroissement temporaire d'activité doit obligatoirement avoir un terme précis.

### II. Durée et renouvellement du CDD sans terme précis

Cas dans lesquels le CDD sans terme précis peut être conclu :

- Remplacement d'une personne absente ;
- Emploi temporaire par nature ;
- En cas d'attente de l'entrée en service d'un salarié embauché en CDI.

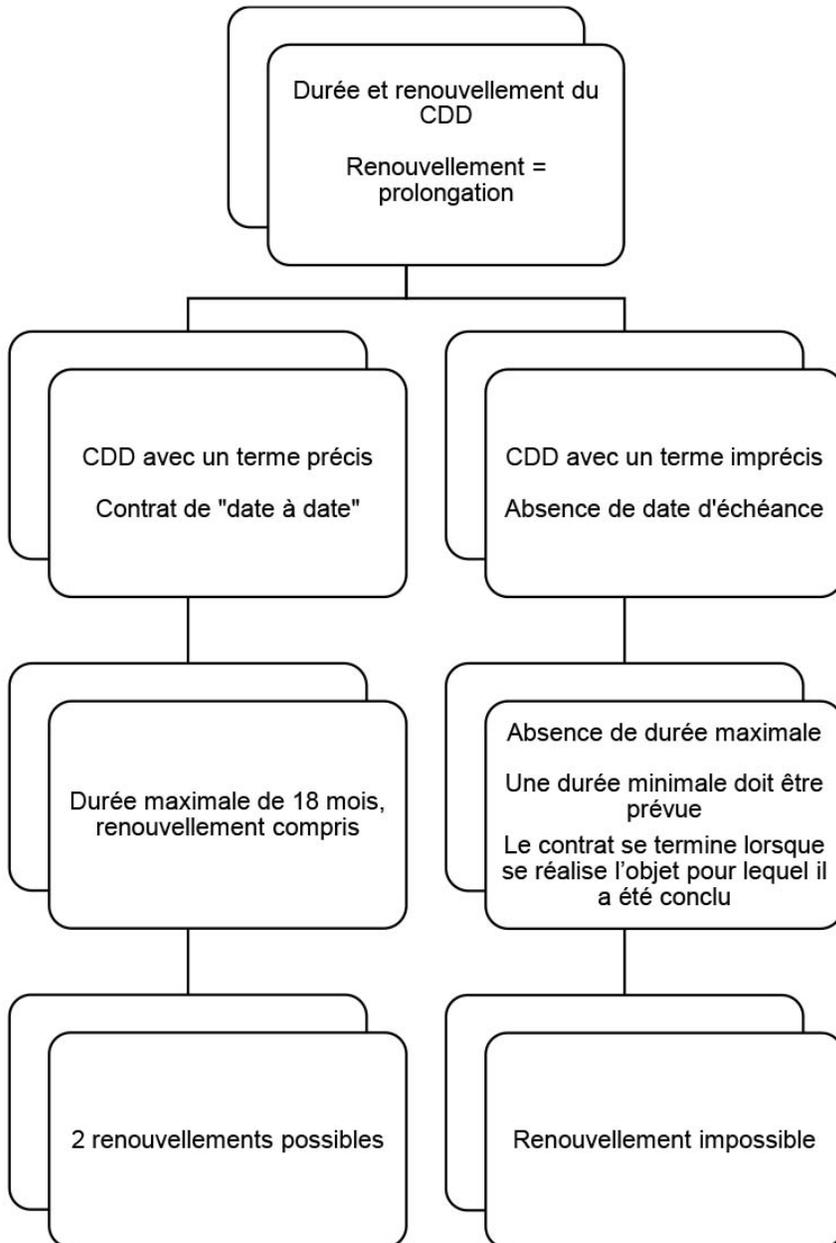
Le contrat sans terme précis n'a pas de durée maximale. Il doit cependant comporter une période minimale. Il se termine lorsque survient l'événement prévu (fin de l'absence, fin de saison...). Le CDD de remplacement cesse sans délai de prévenance, sauf clause contraire du contrat. Il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit (Cass. soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 18-12446).

Un CDD sans terme précis ne peut pas être renouvelé.

## § 2. Durée et renouvellement du CDD

### I. Durée et renouvellement du CDD avec un terme précis

### II. Durée et renouvellement du CDD sans terme précis



### § 3. Interdiction des contrats successifs sur un même poste

À la fin du CDD ou du CTT, l'employeur ne peut pas recourir pour le même poste de travail à un nouveau CDD ou CTT avant l'expiration d'un délai, appelé délai de carence. Le non-respect du délai peut entraîner la requalification du CDD ou du CTT en CDI.

Le délai de carence est proportionnel à la durée totale du contrat :

- Lorsque la durée totale du contrat est supérieure ou égale à 14 jours, le délai de carence est égal au tiers de la durée totale, renouvellement inclus ;
- Lorsque la durée du contrat est inférieure à 14 jours, le délai de carence est égal à la moitié de la durée totale, renouvellement inclus.

Le délai de carence ne s'applique pas dans certains cas :

- Nouvelle absence du salarié remplacé ;
- Travaux urgents ;
- Rupture anticipée du fait du salarié ;
- Contrat par nature temporaire ;
- Refus par le salarié de renouveler son contrat, si celui-ci comporte une clause de renouvellement.

### § 4. Forme du CDD

Le CDD doit obligatoirement être établi par écrit. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (C. trav., art. L. 1242-12). L'absence de signature d'un CDD entraîne sa requalification en CDI sauf lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse (Cass. soc. 22 mai 2019, pourvoi n° 18-11350).

Il doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et comporter les mentions obligatoires suivantes :

- Le motif de conclusion du contrat ;
- Le poste de travail occupé par le salarié (en cas de remplacement de salarié absent, le nom et la qualification de ce dernier) ;
- La date de fin du contrat ou l'événement qui marquera la fin du contrat et une clause de renouvellement s'il comporte un terme précis ;
- La durée minimale pour laquelle il est conclu s'il ne comporte pas de terme précis ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et ceux de l'organisme de prévoyance.

### § 5. Exécution du CDD

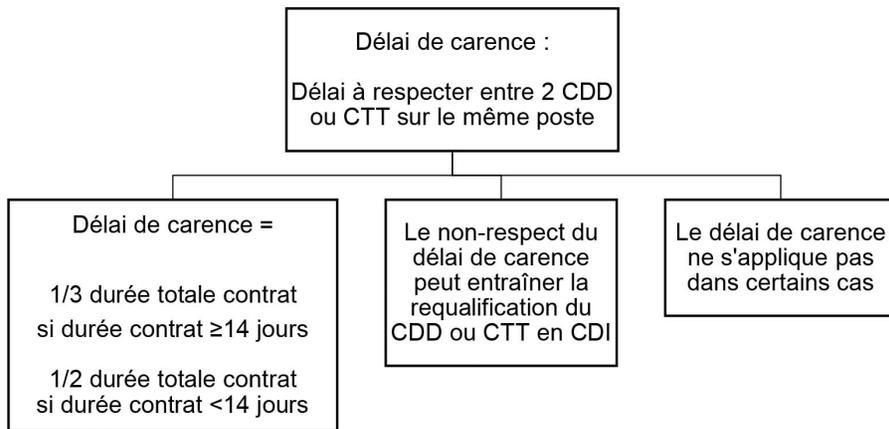
Une période d'essai peut être prévue dans le contrat. Sa durée est proportionnelle à celle du contrat, et limitée à :

- Un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour tout CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;
- Un mois, pour tout CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

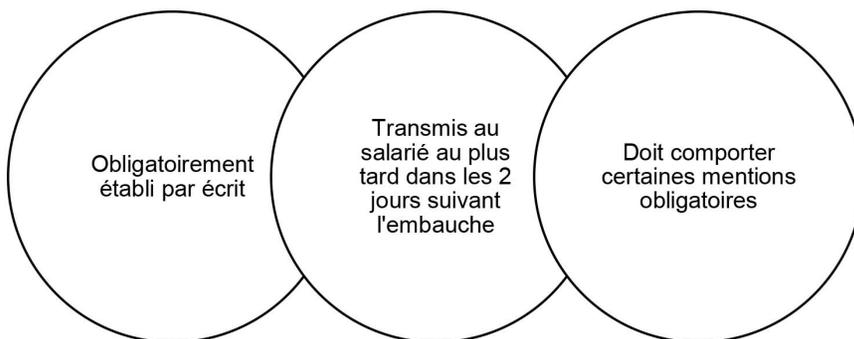
En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai ne peut pas être renouvelée dans le cadre d'un CDD.

### § 3. Interdiction des contrats successifs sur un même poste



### § 4. Forme du CDD



### § 5. Exécution du CDD

