

Tableau de bord des relations de travail : sous quelle forme peut-on exercer une activité professionnelle ?

Le Contrat à Durée Déterminée

➤ Quelle réalité sur le marché du travail ?

Depuis une vingtaine d'années, les employeurs ont intensifié leur recours au CDD, et en particulier aux contrats de courte durée. **Près de neuf embauches sur dix se font en CDD¹.**

Dans les embauches², la part des CDD est passée de **76% en 2000, à 87% en 2021**. Les CDD de courte durée³ ont été en net recul durant la crise sanitaire et n'ont toujours pas retrouvé leur niveau d'avant la crise : **66,3 % au 2^{ème} trimestre 2021 contre 70,1% au 4^e trimestre 2019⁴.**

Toutefois, même si ces contrats représentent une part importante en nombre de contrats signés, ils ne représentent finalement **que 3 % du volume de travail du secteur privé**.

Plus globalement, au cours de ces 20 dernières années en France, la structure de l'emploi est restée assez stable⁵ :

- 76 % de CDI ;
- 9 % de CDD ;
- 2 % d'intérim ;
- 11 % de non-salariés.

Selon les secteurs, **le recours au CDD recouvre des réalités et des pratiques très diverses**.

Dans le secteur de la santé, du médico-social et de l'action sociale, le remplacement de salariés absents est le principal motif de recours invoqué. Dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et dans les collectivités territoriales, c'est d'abord le surcroît temporaire d'activité et la saisonnalité de l'emploi qui justifient de recourir au CDD.

D'une façon générale, le recours de plus en plus accru au CDD met en évidence un changement des comportements d'embauche, en le détournant de sa finalité légale, ce qui peut s'expliquer par une « *incertitude vis-à-vis de l'environnement économique* » et au « *besoin de tester les compétences du salarié avant un recrutement plus durable* ».

¹ Hors intérim : DARES, *Quels sont les usages des contrats court*, mai 2021.

² Ces chiffres concernent les embauches hors intérim dans les établissements de 50 salariés et plus en 2019 : DARES, *Quels sont les usages des contrats court*, mai 2021.

³ Inférieure à 1 semaine

⁴ DARES, étude 6 octobre 2022.

⁵ UNEDIC, L'Assurance chômage, Dossier de référence de la négociation, 2018, p. 177.

➤ Qu'est-ce que le CDD ?

Définition

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail **dérogatoire** qui permet de recruter un salarié **pour une durée fixée à l'avance**, qu'elle soit précise ou imprécise.

Le CDI étant la forme normale et générale de la relation de travail, **le recours à un CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par la loi**. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Recours

L'employeur ne peut recourir à un CDD que dans des cas limitativement énumérés par la loi :

- **Remplacement d'un salarié absent ;**
- **Accroissement temporaire** de l'activité de l'entreprise ;
- Emplois à **caractère saisonnier**
- En vue de la réalisation d'un **objet défini**
- **Politique de l'emploi** (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation, CDD sénior)
- **Complément de formation**
- **Usage** : il est d'usage pour certains emplois par nature temporaire de ne pas embaucher en CDI⁶.

En cas de CDD conclu en remplacement d'un salarié absent, il n'y a pas de délai de carence. Il en est de même en cas de CDD pour les emplois saisonniers, d'usage ou dans le cadre de la politique de l'emploi.

En revanche, pour les CDD conclus pour surcroît temporaire d'activité, un délai de carence doit être respecté (sauf rupture anticipée du fait du salarié ou refus de son renouvellement).

Une convention ou un accord de branche peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence. À défaut, il est égal :

- Au tiers de la durée du 1er contrat si le CDD est d'au moins 14 jours
- À la moitié de la durée du contrat, si le CDD est de moins de 14 jours

La convention collective ou un accord de branche peut également prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Forme

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Il doit être signé dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. **À défaut, le salarié pourra réclamer la requalification de**

⁶ Code du travail, art. D. 1242-1.

son CDD en CDI et obtenir le versement d'une indemnité forfaitaire d'au moins un mois de salaire.

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- Identité des parties
- Motif du recours
- Le nom et la qualification de la personne remplacée
- Durée du contrat
 - En cas de terme précis : date d'embauche, date de fin, renouvellement éventuel = la durée totale ne peut dépasser 18 mois.
 - En cas de terme imprécis : durée minimale du contrat librement fixée par les parties
- Période d'essai éventuelle
- Poste de travail
- Rémunération
- Statut collectif

Exécution

La loi pose en principe l'égalité de traitement entre les salariés liés par un CDI et ceux qui sont titulaires d'un CDD. Autrement dit, la nature du contrat de travail ne peut justifier une différence entre les salariés.

Electorat et éligibilité

Pour participer aux élections professionnelles, les salariés doivent remplir une condition d'ancienneté de 3 mois pour être électeur et d'un an pour être candidat. Or, selon la durée de leur contrat, ils ne seront peut-être pas admis à y participer.

Rupture

Le CDD prend fin à l'échéance du contrat :

- Soit à la date de fin prévue au contrat si celui-ci comporte un terme précis
- Soit à la date de réalisation de l'objet s'il comporte un terme imprécis (ex : retour du salarié)

À l'échéance du contrat, le salarié perçoit :

- **Indemnité compensatrice de congés payés**
- **Indemnité de fin de contrat (10% des rémunérations brutes perçues pendant le CDD), sauf dans les cas suivants :**
 - Poursuite du CDD en CDI
 - Refus d'accepter un poste similaire en CDI
 - CDD d'usage ou saisonnier
 - Rupture anticipée à l'initiative du salarié, sa faute grave ou lourde
 - Pour les jeunes travaillant en période vacances scolaires et universitaires

Le CDD peut également prendre fin de façon anticipée dans les cas suivants :

- Pendant la période d'essai
- D'un commun accord des parties
- Faute grave ou faute lourde du salarié
- Force majeure
- Salarié justifiant de la conclusion d'un CDI
- Inaptitude constatée par le médecin du travail

Complémentaire santé

L'ensemble des salariés doit bénéficier d'une **couverture complémentaire de ses frais de santé** (au-delà de la prise en charge prévue par la sécurité sociale) mise en place au niveau de l'entreprise.

Celle-ci doit comprendre au minimum la prise en charge d'un panier de soin fixé par la loi. De plus, l'employeur doit assurer au minimum la moitié du financement de cette couverture complémentaire, même si elle est fixée à un niveau supérieur au panier de soin minimal⁷.

Les régimes collectifs de frais de santé **ne peuvent pas opérer de distinction selon le type de contrat de travail** sous peine pour l'employeur de perdre les avantages financiers liés à son financement.

Les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois peuvent être dispensés d'adhérer à la **complémentaire santé** d'entreprise, s'ils bénéficient par ailleurs d'une couverture santé dite "responsable". Dans ce cas, l'employeur est tout de même tenu de participer au financement de leur couverture santé individuelle *via* le dispositif du « versement santé ».

A leur initiative, les entreprises peuvent également permettre aux salariés à contrat à durée déterminée de se dispenser d'adhérer à la **complémentaire santé et à la prévoyance** d'entreprise :

- Sans condition si la durée de leur contrat est inférieure à 12 mois ;
- À condition d'être déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties si la durée de leur contrat est au moins égale à 12 mois.

Les agents de la fonction publique d'Etat en CDD peuvent demander une dispense s'ils ont une couverture individuelle des frais de santé par ailleurs.

Prévoyance

L'employeur a une **obligation de financement de la prévoyance des cadres et assimilés** (pour tous les types de contrat de travail) à hauteur de 1,5% de leur salaire dans la limite de la tranche 1, dont la moitié au moins doit financer des garanties décès. En cas de non-respect de cette obligation, il s'expose à une pénalité à hauteur de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, lors du décès d'un bénéficiaire.

⁷ Cette obligation de fournir une couverture complémentaire santé, son contenu minimum et son financement assuré au moins pour moitié par l'employeur, s'appliquera également à la fonction publique d'Etat à compter du 1er janvier 2024. Pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière, l'obligation de financement par l'employeur entrera en vigueur en 2026 et pourra s'appliquer à un contrat collectif proposé ou à une couverture individuelle souscrite directement par l'agent.

La couverture prévoyance de l'ensemble des salariés n'est pas prévue par la loi. Cependant de nombreuses branches et entreprises mettent en place des régimes obligatoires cofinancés par employeurs et salariés avec des garanties en cas de décès, incapacité, invalidité⁸...

Les régimes collectifs de prévoyance **ne peuvent pas opérer de distinction selon le type de contrat de travail** sous peine pour l'employeur de perdre les avantages financiers liés à son financement.

Assurance chômage

Au terme du CDD, le salarié pourra bénéficier d'une allocation chômage en fonction :

- Condition de durée d'affiliation minimale pour ouvrir ou « recharger » des droits à l'assurance chômage, qui implique d'avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (ce qui correspond environ à 6 mois) dans les 24 ou 36 derniers mois ;
- Délai de carence incompressible de 7 jours.

Attention : certains employeurs pourront être exposés à un bonus-malus selon la durée des CDD auxquels ils recourent, qui consiste en une **modulation du taux de contribution d'assurance chômage** (actuellement de 4,05 %) en fonction du **taux de séparation** des entreprises concernées.

➤ **Synthèse** : quels sont les avantages / inconvénients du CDD pour le salarié ?

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
- Stabilité du contrat pour la durée prévue : l'employeur ne peut pas licencier le salarié y compris en cas de difficultés économiques ou de maladie du salarié (sauf en cas de faute grave du salarié) ; - Des avantages salariaux : une indemnité de fin de contrat et indemnité compensatrice de congés payés - Donne une expérience professionnelle à certaines catégories de salarié, comme les jeunes diplômés ou les salariés en reconversion professionnelles, peuvent développer des compétences sur de courtes durées.	- Sur le moyen et long terme, le CDD met inévitablement le salarié dans une situation de précarité ; - Difficultés pour le salarié d'avoir une vision sur une progression de carrière dans l'entreprise ni sur une évolution de son parcours professionnel ; <i>(Risque de démotivation du salarié en l'absence de perspective d'embauche en CDI)</i> - Instabilité financière : soit entre les rémunérations de différents CDD, soit entre les périodes d'activité et de chômage ;

⁸ Des négociations sont notamment en cours sur la prévoyance de la Fonction publique d'Etat.

	- Précarité financière : selon la durée du CDD, le salarié ne pourra pas nécessairement et immédiatement bénéficier d'une indemnisation chômage à la fin de son CDD ; <i>(Difficultés dans la gestion du budget du ménage et frein à la réalisation des projets de vie et d'avenir)</i> - Instabilité du lieu de travail : la localisation géographique du lieu de travail peut varier d'un CDD à un autre ; - <i>(Difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnel et familiale, impact sur trajet domicile-lieu de travail, et pourrait même conduire à un isolement familial).</i> - Difficultés pour participer aux élections professionnelles dans l'entreprise, en tant que candidat ou électeur ; <i>(Obstacle à l'intégration d'un collectif de travail)</i>
--	--