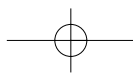


DROIT SOCIAL

L A B R O C H U R E S Y N D I C A L E

Le contrat à durée déterminée



La Confédération nationale du travail

Qui sommes-nous ?

UN SYNDICAT ! Parce que cette forme d'organisation – telle qu'elle a été définie par ses fondateurs et qui reste plus que jamais d'actualité – englobe à la fois le champ économique, politique, social et culturel. Parce qu'elle a écrit les plus belles pages de l'histoire du mouvement ouvrier. Parce qu'elle est directement issue du peuple et qu'elle représente au plus près ses intérêts. Parce qu'elle remet en cause le rôle dirigeant des partis au sein du mouvement social. Parce qu'elle offre une structure solide sur laquelle s'appuyer pour lutter au quotidien et tenter, demain, de réorganiser la société.

DE COMBAT ! Parce que la plupart des syndicats sont actuellement englués dans la collaboration avec les classes dirigeantes. Parce que l'État et le patronat ne se laissent pas convaincre par de belles paroles. Parce que les intérêts des travailleurs s'opposent radicalement aux intérêts du capitalisme. Parce que seule la lutte est payante (grèves, occupations, manifestations, boycott, etc.). Parce que les grandes avancées sociales n'ont été arrachées que dans l'action et la mobilisation.

AUTOGESTIONNAIRE ! Parce que les permanents syndicaux, dans leur ensemble, génèrent (inconsciemment ou non) la passivité et la bureaucratie au sein de leurs organisations. Parce que les décisions doivent être prises à la base par les syndiqués eux-mêmes. Parce que nos délégués sont élus sur des mandats précis et qu'ils sont révocables à tout moment par l'assemblée générale du syndicat. Parce que nous sommes soucieux de l'autonomie des syndicats locaux et respectueux du fédéralisme. Parce que nous préconisons l'auto-organisation des luttes (comités de grève, coordinations, etc.).

ET SOLIDAIRE ! Parce que les hiérarchies de salaires et de fonctions ainsi que les différences de statuts renforcent les divisions et l'égoïsme au sein de la population, et s'opposent à la construction d'une société égalitaire et autogérée. Parce que seules la réflexion et l'action interprofessionnelles ou intercatégorielles permettent d'éviter le corporatisme. Parce que les luttes des femmes, des chômeurs, des précaires, des mal-logés, des sans-papiers, des lycéens et des étudiants sont aussi les nôtres. Parce que les peuples du monde entier sont tous victimes des mêmes maux.

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises multiplient de plus en plus les CDD à tort et à travers, comme un outil de « gestion de la main-d'œuvre » et de « flexibilité ». Pourtant l'utilisation du CDD est très réglementée par le code du travail et la jurisprudence. Son utilisation abusive peut permettre, en passant par la case prud'hommes (ou par une intervention syndicale auprès de la direction), une requalification en contrat à durée indéterminée (CDI), entraînant des indemnités, voire une intégration dans l'entreprise en CDI.

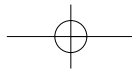
Voici donc un petit état des lieux des obligations légales de l'employeur en matière de CDD*. Ce ne sont que des grandes lignes : la vraie solution reste toujours de se syndiquer, ne serait-ce que pour préparer correctement le dossier et les procédures, et participer à la défense collective de nos intérêts en tant que salariés !

Le motif et la durée du CDD

Pour être valable, le CDD doit passer par un contrat écrit ; il suit des règles bien précises. Voyons tout d'abord les principaux motifs de recours à un CDD auxquels vous pouvez être confrontés.

Le motif est la raison précise invoquée pour utiliser un CDD et non un CDI. Il peut être de différentes natures et impose que des éléments soient précisés dans le contrat. Le motif conditionne la durée maximale du contrat et si la date de fin doit ou non être indiquée dans le contrat (contrat à terme précis).

** Il existe des cas particuliers que nous avons choisi de ne pas décrire ici pour gagner en clarté. Par exemple : le CDD vendanges (articles L. 718-4 à L. 718-6 du code rural) ou autres contrats dits saisonniers, le CDD seniors (articles L. 2212-1, L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du code du travail), le CDD à objectif défini créé par la loi n° 2008-596, le CDD dit d'usage (article D. 1242-1 du code du travail), etc.*



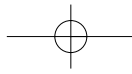
– Remplacement d'un salarié (CDI ou CDD) absent, dont le contrat est suspendu (y compris mise à pied disciplinaire, mais jamais pour un salarié gréviste !), ou passé temporairement à temps partiel. Le nom et la qualification du salarié remplacé doivent être indiqués dans le contrat. Le contrat peut être à terme précis, c'est-à-dire avoir une date de fin mentionnée dans le contrat : il est alors d'une durée maximale de dix-huit mois, renouvellement compris. Le contrat peut également être à terme imprécis, sans date de fin indiquée : le contrat dure alors jusqu'à la fin de l'absence, mais il doit indiquer une durée minimale fixée par le salarié et l'employeur.

– L'attente de l'entrée en service d'un salarié embauché en CDI en cas de départ définitif de l'ancien salarié de son poste (départ de l'entreprise ou changement de poste de travail). Dans ce cas, la personne qui doit arriver doit déjà être recrutée au moment de la conclusion du CDD et être indisponible pendant une certaine durée. Un tel CDD n'a pas de terme précis obligatoire, mais doit comporter une durée minimale fixée par le salarié et l'employeur. Il ne peut excéder neuf mois, et le contrat écrit doit comporter le nom et la qualification de la personne recrutée qui doit arriver.

– L'attente de la suppression d'un poste de travail. Dans ce cas, la suppression du poste doit avoir été décidée par la direction, et le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit avoir été informé et consulté. Le CDD doit être conclu avant la suppression effective du poste, il ne peut excéder vingt-quatre mois et doit comporter une date de fin précise.

– Un accroissement temporaire d'activité. Cet accroissement doit réellement être temporaire et exceptionnel, même s'il n'y a pas d'obligation de le détailler dans le contrat. Il doit également exister au moment de la conclusion du contrat (ou de son renouvellement). Un tel CDD ne peut excéder dix-huit mois et est à terme précis. À noter : les entreprises ayant effectué des licenciements économiques n'ont pas le droit, dans les six mois suivant le départ du dernier licenciement économique, d'avoir recours à ce type de CDD excédant une durée de trois mois.



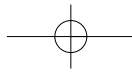
**À SAVOIR****Les mentions obligatoires du contrat**

- Nom et qualification du salarié remplacé.
- Date de fin du contrat ou durée minimale.
- Clause de renouvellement (le cas échéant).
- Poste de travail occupé.
- Montant de la rémunération et ses composantes.
- Convention collective applicable.
- Durée de la période d'essai éventuelle.
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance, le cas échéant.

La période d'essai

Un CDD peut comporter une période d'essai qui doit être inscrite dans le contrat, sans quoi elle n'existe pas. Elle est proportionnelle à la durée du contrat initial en cas de CDD à terme précis ou à la durée minimale du contrat en cas de CDD sans terme précis. Elle est comptée en jours calendaires, c'est-à-dire tous les jours de la semaine, travaillés ou non. Elle est calculée sur la base d'un jour par semaine, avec comme limite : deux semaines pour un CDD inférieur ou égal à six mois ; un mois pour un CDD supérieur à six mois. En cas de nouveau CDD ou d'embauche en CDI (à la suite) dans la même entreprise, il peut y avoir une nouvelle période d'essai. Dans ce cas, il faut retirer à la période d'essai du nouveau contrat la durée du dernier CDD effectué. Enfin, la rupture du contrat pendant la période d'essai suit les mêmes règles que pour un CDI.





Droits individuels et collectifs

Avant toute chose, précisons que le salarié en CDD doit toucher au minimum la même rémunération (au sens de salaire de base, c'est-à-dire hors ancienneté, augmentations individuelles, etc.) que les salariés de l'entreprise de même qualification effectuant le même travail. Cette rémunération peut donc être inférieure dans deux cas : remplacement pour une partie des tâches seulement et qualification inférieure au salarié remplacé.

Un salarié en CDD a les mêmes droits individuels que les autres salariés, sur le principe de l'égalité de traitement, que ce soit en termes de conditions de travail, de rémunération ou d'accès à des avantages sociaux (titres restaurant, congés supplémentaires, crèches, etc.), hormis tout ce qui dépend de l'ancienneté. Il a accès aux œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions. En cas de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, grève, etc.), le contrat n'est pas prolongé de la durée de cette suspension.

Il a les mêmes droits aux congés payés que les autres salariés, mais s'il ne peut les prendre, il touche une indemnité spécifique (voir « Fin de contrat »).

Les salariés en CDD ont les mêmes droits collectifs que les autres salariés : droits syndicaux, droit d'être électeur ou éligible aux élections professionnelles, etc.

Ils sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise au prorata du temps de présence lors des douze derniers mois, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent.

Formation professionnelle

Un salarié en CDD bénéficie d'un accès à la formation. Il a droit à une formation spécifique à la sécurité appropriée au poste occupé (renforcée si nécessaire). Il peut également avoir accès au droit individuel à la formation (DIF) à condition d'avoir travaillé quatre mois (consécutifs ou non) durant les douze derniers mois, indépendamment du nombre de contrats. Le nombre d'heures de DIF est calculé au prorata de la durée de ces contrats (y compris ceux à temps partiel), et le DIF (frais de formation, transports, etc.) est financé pour tout ou partie par un



organisme (Opacif) auquel l'employeur cotise. Par ailleurs existe le CIF-CDD (congé individuel de formation), qui est une adaptation du CIF à la nature des contrats en CDD. Pour y avoir accès, il faut justifier d'une ancienneté de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des cinq dernières années et de quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des douze derniers mois civils. Cette formation se fait en dehors du CDD (sauf accord de l'employeur). La demande doit être adressée à l'Opacif auquel a cotisé le dernier employeur du salarié concerné. L'Opacif peut prendre en charge tout ou partie des frais liés au CIF-CDD, et le salarié peut bénéficier d'une rémunération (en fonction du salaire des quatre derniers mois de CDD).

Durée maximale du CDD, renouvellement et succession de contrats

En dehors de quelques cas mentionnés ci-dessus ou relevant de CDD très spécifiques, la règle générale est qu'un CDD ne peut excéder dix-huit mois, renouvellement(s) compris.

Seuls les CDD à terme précis peuvent être renouvelés une fois, sachant que la durée totale (initiale + renouvellement) ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée selon le motif (voir ci-dessus). Les conditions du renouvellement peuvent être indiquées dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant avant la fin de la durée initiale. En revanche, le renouvellement doit reconduire les conditions du contrat à l'identique.

Pour ce qui est des CDD successifs, ils ne sont possibles en règle générale que pour un autre poste de travail, que ce soit ou non le même salarié à qui l'on propose ce CDD, après une période légale dite « délai de carence ». La durée de ce délai de carence est encadrée : le tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins quatorze jours ouvrés (un mois pour trois mois, par exemple) ; la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à quatorze jours ouvrés (quatre jours pour huit jours, par exemple). Ce délai de carence disparaît en revanche dans quelques cas : en cas de nouvelle absence du salarié remplacé (renouvellement de l'arrêt maladie initial, par exemple) ou en cas de rupture anticipée ou encore de refus de renouvellement du CDD à l'initiative du salarié.

Requalification en CDI ?

- Dans un certain nombre de cas, le CDD peut être requalifié en CDI :
- absence de contrat écrit (que ce soit pour le premier contrat comme pour un renouvellement) ;
 - non-transmission du contrat écrit dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ;
 - absence de motif ;
 - absence du nom et de la qualification de la personne remplacée ;
 - absence de date de fin du contrat pour un CDD à terme précis ou de la durée minimale en cas de CDD sans terme précis ;
 - renouvellement non conforme du contrat ;
 - recours illicite au CDD (remplacement de grévistes, travaux particulièrement dangereux) ;
 - absence de consultation du CE (ou DP) en cas de CDD en attente de la suppression d'un poste de travail ;
 - poursuite du travail après la date de fin du CDD ;
 - non-respect du délai de carence entre deux CDD.

D'autres éléments doivent également être inscrits dans le contrat, mais n'occasionnent pas une requalification, étant considéré que ce sont plutôt des obligations d'information : la convention collective, l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ; le montant de la rémunération et sa structure (part fixe ou variable, primes, etc.).

Pour les demandes de requalification, une procédure spéciale a été instituée devant le tribunal des prud'hommes ; l'affaire est portée directement (sans phase de conciliation) devant le bureau de jugement, qui doit statuer dans le mois suivant la saisine.

Une précision importante, puisque le résultat peut être différent en fonction de la situation au moment où le jugement est rendu : si la personne est encore en poste et son CDD encore en cours le jour du résultat, elle peut être requalifiée en CDI dans l'entreprise ; sinon, si le jugement advient après que la personne a fini son CDD, elle ne touchera que des indemnités. C'est pourquoi il est préférable de lancer la procédure au moins un mois avant la fin du CDD si l'on souhaite rester dans l'entreprise en CDI.

À SAVOIR**Actions en justice des syndicats****• Article L. 1247-1**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent titre en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié en est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

• Article D. 1247-1

L'organisation syndicale qui exerce une action en justice en faveur d'un salarié, en application de l'article L. 1247-1, avertit ce dernier par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre indique la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative.

Elle mentionne en outre :

1° Que l'action est conduite par l'organisation syndicale qui peut exercer elle-même les voies de recours contre le jugement ;

2° Que le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action ;

3° Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

• Article D. 1247-2

Passé le délai de quinze jours prévu au 3° de l'article D. 1247-1, l'acceptation tacite du salarié est réputée acquise.

Fin de contrat

Le CDD ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute grave, d'embauche en CDI ou d'accord entre le salarié et l'employeur. De même, le salarié ne peut démissionner que s'il a trouvé un CDI. L'employeur ne peut s'y opposer, le salarié devant juste respecter un préavis avant de partir (deux semaines maximum).

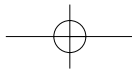
Si le salarié ou l'employeur rompt le contrat avant son terme, il doit alors verser à l'autre partie des dommages et intérêts (voir articles L. 1243-3 et 1243-4 du code du travail).

En cas de fin « normale » du contrat, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat. En général, cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération brute totale (un accord de branche ou d'entreprise peut augmenter ce taux). Il peut arriver que le taux descende à 6 % en cas d'accord de branche ou d'entreprise prévoyant en contrepartie un accès renforcé à la formation professionnelle.

Le salarié bénéficie enfin d'une indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pas pris ses congés, et ce quelle que soit la durée du contrat. Cette indemnité est au minimum de 10 % de la rémunération totale brute, comprenant l'indemnité de précarité, due au salarié.

Conclusion

Souvent, les salariés en CDD ne s'inquiètent de toutes ces règles que lorsque l'employeur les vire comme un malpropre. Il est parfois trop tard pour obtenir non seulement une requalification et donc des indemnités, mais surtout une réintégration dans l'entreprise en CDI. Le mieux est donc, répétons-le, d'être syndiqué et de pouvoir dès le départ du CDD étudier le contrat de près pour voir s'il est conforme ou non aux obligations légales, et donc susceptible d'être attaqué. Trop souvent, les entreprises s'en tirent avec des prud'hommes et des indemnités à payer. Or pour elles, quelques milliers d'euros ne pèsent rien face au fait de devoir assumer un nouveau salarié en CDI et d'être obligé d'admettre auprès de tous leurs salariés qu'elles se sont « arrangées » avec la loi. Lutter contre la précarité passe par la syndicalisation et une attitude intransigeante des syndicats et des salariés quant à la surutilisation des contrats précaires, dans une démarche collective et sociale et non seulement individuelle et financière.



Les articles du code du travail

Les principaux articles traitant du CDD dans le code du travail sont les suivants. Ils sont disponibles gratuitement sur le site www.legifrance.gouv.fr. Nous ne vous retranscrivons donc ci-dessous que les sujets traités dans ces articles par thème.

Cas de recours : articles L. 1242-1 à L. 1242-3

Interdictions : articles L. 1242-5 et L. 1242-6

Fixation du terme et durée du contrat : articles L. 1242-7 à L. 1242-9

Période d'essai : articles L. 1242-10, L. 1242-11 et L. 1221-25

Forme, contenu et transmission du contrat : articles L. 1242-12 et L. 1242-13

Conditions d'exécution du contrat : articles L. 1242-14 à L. 1242-16

Information sur les postes à pourvoir : article L. 1242-17

Rupture anticipée du contrat : articles L. 1243-1 à L. 1243-4 et article D. 1243-1

Échéance du terme du contrat et poursuite après échéance : articles L. 1243-5 à L. 1243-12

Renouvellement du contrat : article L. 1243-13

Contrats successifs avec le même salarié : articles L. 1244-1 et L. 1244-2

Contrats successifs sur le même poste : article L. 1244-3 et L. 1244-4

Requalification du contrat : articles L. 1245-1, L. 1245-2 et article R. 1245-1

Règles particulières de contrôle : article L. 1246-1

Dispositions pénales : articles L. 1248-1 à L. 1248-11

Travaux interdits : articles L. 4154-1 et D. 4154-1 à D. 4154-6

Droits collectifs : effectifs de l'entreprise, article L. 1111-2 ; électorat et éligibilité, articles L. 2314-15 et L. 2314-16



La notion de contrat à durée déterminée (CDD) a été introduite en France le 3 janvier 1979, par la loi 79-11, puis a été précisée par des lois successives. Le CDD a été créé pour prétendument lutter contre le chômage et comme une « exception à la norme » qui serait le contrat à durée déterminée (CDI). Aujourd'hui, cette exception semble en passe de devenir la règle, et le CDD, outil de gestion de l'emploi par la précarité et la flexibilité, prend de plus en plus d'importance. Il est donc normal que notre organisation syndicale cherche, par cette brochure, à cerner la législation encadrant ce contrat et que chacun soit à même de pouvoir défendre au mieux le droit des salariés et de lutter contre le développement de la précarité.

Le Syndicat interprofessionnel de la presse et des médias (SIPM) et le Syndicat unifié du bâtiment (SUB) de la CNT région parisienne ont décidé de mettre en place une collection de brochures de formation syndicale, portant sur des sujets historiques, de droit social, de fonctionnement de la CNT, etc. Petits formats à prix libre pour faciliter la diffusion large et mettre les savoirs des uns au service de tous, parce que la construction d'un syndicalisme auto-gestionnaire, révolutionnaire et d'émancipation sociale ne passera que par là : instruire pour révolter, éduquer pour émanciper.

Si vous avez des remarques, des idées de texte ou envie de commander des brochures, n'hésitez pas à nous contacter :
Courriel : presse.rp@cnt-f.org ou sub2@wanadoo.fr



PRIX LIBRE

33, rue des Vignoles – 75020 Paris
www.cnt-f.org

CNT