

Le saviez vous ?

L'employeur ne peut pas recourir systématiquement au CDD.

Les cas d'utilisation sont en effet limitativement énumérés par le Code du travail (article L 1242-2).

La loi précise également que le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir vocation à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article L 1242-1 du Code du travail).

C'est ce que vient de rappeler opportunément la Cour de cassation (Cass. soc 19 septembre 2012, n° 11-18020), ajoutant en conséquence que **l'employeur ne peut recourir de façon systématique à de tels contrats pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre.**

En l'occurrence, il s'agissait d'un salarié qui avait conclu de très nombreux CDD pendant 12 ans, entre 1997 et 2009, dont près de dix années consécutives en étant affecté au sein d'un même service, auprès duquel il effectuait le remplacement des salariés qui étaient absents pour maladie ou prise de congés.

Le salarié, qui s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant toute cette période, avait conservé la même qualification et la même rémunération.

En toute logique, les Juges ont requalifié les contrats à durée déterminée, en un contrat à durée indéterminée, rappelant que le poste occupé était lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il importe à nouveau de souligner que la norme habituelle du contrat de travail, telle que prévue par le Code du travail, est la durée indéterminée...

Forme et contenu du contrat à durée déterminée

Si l'on peut se passer d'un contrat pour l'emploi à durée indéterminée, l'emploi à durée déterminée parce qu'il déroge au droit commun du CDI est impérativement matérialisé par un contrat écrit et signé par le salarié et l'employeur qui doit être remis dans les deux jours ouvrables au salarié faute de quoi le salarié est réputé engagé en CDI (article L1242-13 du code du travail).

Le contrat à durée déterminée doit obligatoirement comporter les mentions suivantes:

- la définition précise de son objet;
- le poste de travail ou l'emploi occupé et en cas de remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé
- la date d'échéance du contrat et le cas échéant une clause sur les conditions de son renouvellement ou sa durée minimale s'il est conclu sans terme précis ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes

composantes (y compris primes et accessoires du salaire). Cette rémunération ne peut avoir des dispositions discriminatoires par rapport aux salariés en CDI dans l'entreprise, article L1242-15 du code du travail .

Il en est de même des avantages annexes au salaire sauf celle relative à la rupture du contrat qui est particulière pour les CDD, article L1242-14 du code du travail ;

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et le cas échéant de l'organisme de prévoyance.

Rupture du CDD articles L1243-1 et suivants du CT

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'arrivée du terme prévu. Sauf accord du salarié et de l'employeur, il ne peut être rompu avant ce terme qu'en cas de faute grave du salarié, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, article L1243-1 du code du travail.

Attention : l'insuffisance de rendement , l'insuffisance professionnelle, ne constituent ni une faute grave, ni un cas de force majeure et ne peuvent donc justifier la rupture avant terme.

L'employeur qui rompt le contrat avant terme s'expose à payer au salarié des dommages intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que celui-ci auraient perçues jusqu'au terme du contrat.

Le salarié qui rompt le contrat avant terme s'expose à payer à l'employeur des dommages intérêts d'un montant proportionnel **au préjudice subi.**

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai. Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus si le salarié trouve un emploi à durée indéterminée alors qu'il est en CDD, en application de l'article L.1243-2 du code du travail "Par dérogation aux dispositions de l'article L.1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- 1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- 2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis. Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Rupture du contrat à durée déterminée pour inaptitude

Le seul fait que vous ayez été reconnu inapte au travail par le médecin du travail n'autorise pas votre employeur à mettre fin à votre CDD de manière anticipée. Le CDD se poursuit jusqu'à son terme sans toutefois que vous puissiez prétendre à une rémunération SAUF si votre inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, vous comme votre employeur pourrez demander au juge la résiliation judiciaire du contrat et vous percevrez alors une compensation fixée par le juge.