

Le contrat de travail à durée déterminée : Les cas de recours, les limites et les sanctions lourdes

Le principe

Le CDD ne peut pas être utilisé dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les principaux cas de recours autorisés

➤ Le remplacement d'un salarié temporairement absent : maladie, accident, maternité, paternité, congés payés, formation, congé parental...

L'utilisation d'un CDD pour un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise n'est pas autorisée.

➤ Le remplacement du chef d'entreprise ou de son conjoint participant à l'activité de l'entreprise

➤ L'accroissement temporaire d'activité :

- Surcharge temporaire dans l'activité habituelle de l'entreprise (commande exceptionnelle, commande urgente, rattrapage de retard ...)
- Exécution d'une tâche ne relevant pas de l'activité habituelle de l'entreprise (création d'un site internet, formation...)
- Accomplissement de travaux urgents (réparation, mise en sécurité d'une installation ...)

➤ Les travaux saisonniers dans les secteurs d'activité qui connaissent des variations saisonnières (activités agricoles, industries alimentaires, tourisme...)

➤ Les emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir aux CDI dans les seuls secteurs fixés par décret (hôtellerie et restauration, action culturelle, centres de loisirs et de vacances, enseignement...)

Dans tous les cas, le motif doit être justifié dans le contrat et doit pouvoir être établi matériellement.

La durée, le renouvellement et la succession de CDD sont strictement encadrés

Les sanctions

Des sanctions financières sont appliquées en cas de litiges liés à la requalification du CDD en CDI.

- Indemnité de requalification au moins égale à 1 mois de salaire
- Paiement du préavis, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de congés payés
- Règlement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Des sanctions pénales sont également encourues en cas de non-respect des règles relatives au CDD, notamment au motif, à la durée, au renouvellement ou à la succession des CDD.

L'amende varie entre 3750€ et 7500€ avec une peine d'emprisonnement possible de 6 mois en cas de récidive.