**Droit du travail – Séance 2**

**LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Le principe est le CDI et non pas le CDD.

Le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi qui est lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

Raisons de faire un CDD :

* Remplacement d’un salarié (congé maternité)
* Vacance temporaire d’un poste (le nouveau salarié arrive plus tard)
* Emplois saisonniers
* CDD d’usage (CDD conclut dans un secteur où il est d’usage de conclure des CDD : le spectacle, la restauration)
* Surcroit temporaire de l’activité

Si un CDD est conclut alors qu’il ne rentre pas dans les domaines d’exécution du CDD, alors le contrat est requalifié en CDI.

**Cas pratique 1**

Problèmes :

-Est-ce qu’un même CDD renouvellement inclus peut atteindre la durée de 20 mois ?

10 mois 10 mois 10 mois

 1er CDD 2ème CDD

 Renouvellement de CDD Succession de CDD

Règle : La durée maximale du CDD est de 18 mois, il existe cependant des exceptions :

* Départ définitif d’un salarié
* Commande exceptionnelle à l’exportation
* Contrat à l’étranger
* La jurisprudence ajoute que quand le contrat a pour but de remplacer un salarié absent, on peut excéder la durée de 18 mois même si le contrat a un terme précis. Il faut que se soit pour remplacer le même salarié.

Dans le cas de Mr Dupuis, il est possible de renouveler son 1er CDD même si la durée du CDD dépasse 18 mois (20 mois).

5 causes de rupture de CDD

-Est ce que l’on peut faire se succéder les CDD sans délai entre les CDD ?

Règle : quand la succession de CDD se fait avec le salarié sur le même poste il faut respecter un **délai de carence**, ce délai est égal au tiers de la durée initiale du contrat (1/3). Ce délai sera égal à la moitié du contrat si le contrat initial est inférieur à 14 jours. Le délai de carence est une période à respecter qui doit s’écouler entre les deux CDD

Le délai de carence n’est pas toujours obligatoire, notamment pour les contrats de remplacement.

Donc la situation de Mr Dupuis est tout à fait légale.

**Cas pratique 2**

Problème : Est-il possible de renouveler autant de fois un CDD ?

Règle : le CDD ne sert pas à répondre aux besoins permanents de l’entreprise

La nécessité d’un remplacement peut s’avérer possible, dans ce cas, car l’entreprise est grande (donc plus de possibilité de remplacement). Vu sa taille, les CDD pourraient être justifiés par des besoins temporaires.

Cependant la durée de ces renouvellements (15 ans) soulignerait le besoin permanent de main d’œuvre pour l’entreprise. Ces nombreux remplacements montrent néanmoins que l’entreprise a besoin de ce salarié.

Il serait donc plus adapté à cette situation de requalifier ce contrat de travail en CDI.

**Cas pratique 3**

Le secteur d’activité de l’entreprise peut justifier le recours au CDD.

* **CDD d’usage**(*cf. page 12*) : dans certains secteurs, il est convenu de ne pas avoir recours au CDI, cependant l’entreprise doit tout de même respecter certaines obligations : l’emploi doit être temporaire, le salarié doit être recruté pour une mission précise, un objet précis.

Est ce qu’une entreprise du secteur du spectacle peut conclure avec la même salariée des CDD successifs pendant 5 ans ?

L’employeur doit prouver que chaque contrat correspondait à un emploi temporaire.

Le CDD d’usage ne peut pas servir à pourvoir un emploi permanent, même dans les secteurs où il est d’usage constant de ne recourir au CDI, **l’emploi pourvu par CDD doit être temporaire par nature**.

Dans ce cas, paraitre dans le corps de balai ne détermine pas un spectacle précis, le salarié peut très bien être affecté à des emplois divers qui concernent l’activité durable de l’entreprise. De plus les contrats se sont enchainés sur 5 ans, sans interruption.

**Longue durée et le caractère vague de l’emploi 🡪 Il y a de fortes chances pour que le contrat soit requalifié en CDI**