



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

RESSOURCES HUMAINES

CDD ET PROCESSUS D'EMBAUCHE

Sommaire

- . Article L122-1-1
- . Article L122-3-1

CDD ET PROCESSUS D'EMBAUCHE

Un CDD est un contrat conclu pour une durée déterminée dans le temps ou pour la durée d'un travail déterminé. Il doit respecter les règles édictées par l'article L122 et ses alinéas sachant que seuls les emplois par nature temporaire peuvent donner lieu à la conclusion de contrats à durée déterminée. Juridiquement parlant, le CDD a donc une application très réglementée qui fait que si l'on ne respecte pas la législation, il peut se voir transformé par la juridiction compétente en CDI. Autre fait important, un CDD ne peut être rompu ni par le salarié ni par l'employeur pour quelques motifs que ce soit (à part la faute grave qu'il faut alors prouver rendant la poursuite du contrat impossible) mais avec l'accord réciproque des 2 parties. Dans le cas contraire, un dédommagement au moins égal au salaire restant à verser jusqu'à la fin du contrat peut être exigé avec, en plus, une amende si l'employeur est à l'origine de la rupture. Rappelons également que pour un CDD, la période d'essai ne peut excéder 2 semaines ou 1 jour de travail par semaine (ou la plus courte des 2 durées).

Depuis janvier 2002, (code du travail L122-5) un employé qui a trouvé un CDI peut rompre un CDD moyennant un préavis d'1 jour par semaine de CDD (durée prévue au départ du CDD et renouvellement inclus), sachant que le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Article L122-1-1

Le contrat de travail en CDD ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

- 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- 3° Emploi à caractère saisonnier ou pour lequel dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

SECTEURS D'ACTIVITÉS AVEC EMPLOIS TEMPORAIRES

En application de l'article L.122-1-1 (3°) les secteurs d'activité dans lesquels les CDD peuvent être conclus pour des emplois dont il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, sont les suivants :

- . Les exploitations forestières
- . La réparation navale
- . Le déménagement
- . L'hôtellerie et la restauration
- . Les spectacles
- . L'action culturelle
- . L'audiovisuel
- . L'information
- . La production cinématographique
- . L'enseignement
- . Les activités d'enquête et de sondage
- . L'édition phonographique
- . Les centres de loisirs et de vacances
- . L'entreposage et le stockage de la viande
- . Le sport professionnel
- . Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger
- . Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger
- . Les activités mentionnées à l'article L. 128 du code du travail
- . Les activités exercées dans le cadre de l'article L.129-1

Article L122-3-1

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Il doit notamment comporter :

- . Le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1^o de l'article L. 122-1-1
- . La date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis
- . La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis
- . La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2^o de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise
- . L'intitulé de la convention collective applicable
- . La durée de la période d'essai éventuellement prévue
- . Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire
- . Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance
- . Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche

La Cour de cassation a affirmé que «lorsqu'un contrat est conclu en application de l'article L 122-1-1 1^o du Code du travail, il doit comporter le nom et la qualification du salarié remplacé ; qu'en l'absence de cette mention, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée en apportant la preuve de la connaissance qu'avait le salarié du nom de la personne remplacée» (Dr. soc. 1997, p. 924; Cass. soc., 6 mai 1999, Bull. civ. V, n° 160; Cass. soc., 1er juin 1999, Dr. Soc. 1999, p.838). Il est donc clairement établi que l'absence d'écrit et d'énonciation précise du motif de recours fait présumer que le contrat est à durée indéterminée. La chambre sociale de la Cour de cassation a même précisé que «faute de comporter la signature de l'intéressé, le CDD invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il était par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée» (Cass. soc., 26 oct. 1999, Dr. Soc. fév. 2000, p. 201). La requalification en CDI du CDD ne respectant pas les prescriptions de l'article L. 122-3-1 du code du travail sera donc automatique et l'employeur ne sera pas admis à rapporter la preuve de l'existence d'un contrat verbal conclu pour une durée déterminée pour écarter la présomption légale (Cass. soc., 21 mai 1996, préc.). Seul le salarié, le syndicat ou l'AGS (assurance garantie des salaires) sont en droit de l'invoquer, car «Les dispositions prévues par les articles L 122-1 et suivants du Code du travail ont été édictées dans un souci de protection du salarié».

Principales sources utilisées : Challenges - L'Express - Le Point - www.focusrh.com - www.courriercadres.com