

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Un employeur peut-il embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) ?

Un CDD ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Le recours au CDD est également prévu, sous conditions, dans certains secteurs d'activité. Nous vous présentons les conditions de conclusion d'un CDD.

Un CDD peut-il être conclu pour remplacer un salarié absent ?

Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié absent ou un non salarié absent.

Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié qui se trouve dans l'un des cas suivants :

Salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu (arrêt maladie, congé de maternité, congé parental, par exemple)

Salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, par exemple)

Salarié ayant quitté définitivement l'entreprise et dans l'attente de la suppression du poste qu'il occupait.

À savoir

Le CDD peut aussi être signé dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI .

Il est **interdit de conclure un CDD dans les cas suivants** :

Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI)

Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève

Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle.

Attention

Si le CDD est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI par un juge.

Un CDD peut être conclu pour remplacer **l'une des personnes suivantes** :

Chef d'entreprise

Personne exerçant une activité libérale

Chef d'exploitation agricole

Conjoint (époux ou épouse, partenaire de Pacs, concubin ou concubine) absent à condition qu'il participe activement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation.

Un CDD peut-il être conclu en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ?

Le recours au CDD est **possible en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**.

Il peut s'agir d'un accroissement **ponctuel ou récurrent** (fêtes de fin d'année, par exemple).

En cas de licenciement économique, il est interdit de conclure un CDD dans les **6 mois** suivant le licenciement économique. Toutefois, l'embauche d'un salarié en CDD à la suite d'un licenciement économique dans l'entreprise reste possible dans **l'un des cas suivants** :

Le CDD a une durée de moins de **3 mois** et n'est pas renouvelé

Commande exceptionnelle à l'exportation nécessitant la mise en œuvre de moyens plus qu'habituellement (quelle que soit la durée du CDD)

À noter

En cas de contestation, l'employeur doit prouver la réalité de l'accroissement temporaire d'activité. Le juge évalue au cas par cas le bien-fondé de l'embauche et peut considérer qu'il s'agit d'une activité normale et permanente de l'entreprise.

Rappel

Il est **interdit de conclure un CDD dans les cas suivants** :

Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI)

Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève

Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle

Attention

Si le CDD est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI par un juge.

Un CDD peut-il être conclu pour un emploi saisonnier ?

Le recours au CDD est possible pour certaines activités qui par nature sont saisonnières.

C'est le cas dans certains secteurs, notamment :

Tourisme (activités commerciales en stations de ski ou stations balnéaires, par exemple)

Agriculture et industrie agroalimentaire (récoltes par exemple)

Il est **interdit de conclure un CDD dans les cas suivants** :

Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI)

Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève

Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle

Attention

Si le CDD est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI par un juge.

Un CDD d'usage ou un contrat d'intérim peut-il être conclu ?

Le recours au CDD est possible pour des emplois où l'usage exclut le recours au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois.

Les domaines d'activité où le CDD d'usage ou le contrat d'intérim est possible sont les suivants :

Domaines d'activité où le CDD ou l'intérim est d'usage

Missions par secteur d'activité	CDD d'usage	Intérim
Action culturelle	Oui	Oui
Activité foraine	Oui	Non
Assistance technique ou logistique dans les institutions internationales ou dans l'Union européenne prévu par les traités	Non	Oui
Audiovisuel, production cinématographique, édition phonographique	Oui	Oui
Bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger	Oui	Oui
Centre de loisirs et de vacances	Oui	Oui
Coopération, assistance technique d'ingénierie et de recherche à l'étranger	Oui	Oui
Déménagement	Oui	Oui
Enquêtes, sondages	Oui	Oui
Enseignement	Oui	Oui
Entreposage et stockage de la viande	Oui	Oui
Exploitation forestière	Oui	Oui
Information	Oui	Oui
Hôtellerie, restauration	Oui	Oui
Recherche scientifique dans le cadre d'un accord international (convention, arrangement administratif)	Oui	Oui
Réparation navale	Oui	Oui
Spectacle	Oui	Oui
Sport professionnel	Oui	Oui

Il est **interdit de conclure un CDD dans les cas suivants** :

Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI)

Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève

Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle

Attention

Si le CDD est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI par un juge.

Un CDD spécifique (CDDI, CDD senior) peut-il être conclu ?

Le recours au CDD est possible dans le cadre de contrats de travail dits spécifiques, notamment pour les CDD suivants :

CDD d'insertion (CDDI) conclu dans une structure d'insertion par l'activité économique (IAE)

Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

CDD à objet défini

CDD senior

Contrat de vendanges

Il est **interdit de conclure un CDD dans les cas suivants** :

Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI)

Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève

Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle

Attention

Si le CDD est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI par un juge.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Questions – Réponses

- Qu'est-ce qu'un CDD d'insertion (CDDI) ?
- Dans quel secteur peut-on recourir au CDD d'usage ou au CDD temporaire (intérim) ?
- Qu'est-ce qu'un CDD à objet défini (ou CDD de mission) pour un salarié du secteur privé ?
- Dans quels cas un CDD est-il requalifié en CDI ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Simulateur du coût d'embauche
Simulateur

Textes de référence

- Code du travail : articles L1242-1 à L1242-4
Cas de recours à un CDD
- Code du travail : articles L1242-5 et L1242-6
Interdictions
- Code du travail : article D4154-1
Liste des travaux dangereux
- Code du travail : articles D4154-2 à D4154-6
Travaux dangereux (dérogations)
- Code du travail : article D1242-1
Emplois saisonniers
- Décret n°2019-1388 du 18 décembre 2019 définissant les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié en CDD
Remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié en CDD



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30