

# LPGRH

## **La REDACTION des CLAUSES du CONTRAT de TRAVAIL**

Cours de Me BONNEMYE Thibaut

Support synthétique n°1bis

- Le CDD

## I. Spécificités générales du CDD

- En principe son recours doit demeurer exceptionnel. Il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Article L.1242-1 du code du travail).

=> il doit être utilisé pour des tâches précises et temporaires (L.1242-2 Code du travail)

- Le CDD est obligatoirement un contrat de travail écrit. Il doit être remis au salarié dans les 2 jours suivant son entrée en fonction. **Il doit comporter le motif de recours précis + sa date d'échéance (éventuellement une clause de renouvellement en cas de terme précis, ou sa durée minimale en l'absence de terme précis).** En cas de non respect de ces 3 règles fondamentales, le contrat est requalifié automatiquement en CDI.

Il doit comporter les clauses obligatoires du CDI (rémunération, convention collective...)

- Cas de recours autorisés du CDD :

- Accroissement temporaire d'activité (max 18 mois)
- Remplacement d'un salarié malade ou absent
- Attente de l'entrée en poste d'un salarié en CDI
- CDD d'usage sur certains secteurs (bien vérifier s'il existe une convention ou accords collectif étendu ou un décret autorisant ce recours) + cela ne dispense pas de préciser en quoi temporaire !!! C'est l'activité principale de l'entreprise qu'il faut prendre en compte
- CDD saisonniers
- Contrat de projet (appelé aussi contrat à objet défini / contrat de mission) : contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini. Il ne peut être conclu que par des ingénieurs ou par des cadres) Pour le conclure, il faut un accord de branche étendu ou d'entreprise qui le prévoit et qui en définit les conditions de recours + les modalités
- Quelques CDD spécifiques existent : CDD seniors, CDD à objet défini pour les ingénieurs et cadres...

- Dans certains cas le recours au CDD est interdit :

- Pour remplacer un salarié gréviste
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux
- Pour pourvoir durablement un emploi
- Interdiction de CDD pour le motif d'accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois suivants un licenciement pour motif économique

- Le CDD doit avoir un terme précis fixé dans le contrat qui peut être la survenance d'un événement.

- Un CDD peut être renouvelé une fois seulement (sauf CDD d'usage, CDD saisonnier, et CDD de remplacement). A l'expiration de ce contrat, et sauf certaines exceptions (CDD d'usage par exemple) l'employeur ne peut réemployer un CDD il doit prévoir un délai de carence entre les deux (= un délai

d'attente). Ce délai est de 1/3 du contrat pour les CDD de 14 jours ou plus, ou de la moitié du contrat terminé si celui-ci était de moins de 14 jours.

- un contrat de date à date ne peut en principe avoir une durée supérieure à 18 mois. Il existe plusieurs exceptions et contrats à durées spécifiques.

## **II. Le cas du CDD de remplacement**

Vous devez absolument indiquer :

- Le motif du remplacement (s'il s'agit d'un remplacement suite à une absence ou suspension du contrat d'un salarié ou un passage provisoirement à temps partiel,)
- le nom du salarié remplacé, sa qualification, son niveau hiérarchique... (s'il y a plusieurs salariés à temps partiel remplacés par un salarié à temps plein, il faut conclure autant de CDD que de salariés remplacés). En cas de remplacement en cascade, il est conseillé de noter ces informations pour le salarié absent et pour le salarié remplacé,
- date de début de contrat (Afin de rendre le remplacement opérationnel, vous pouvez débiter le contrat un peu avant l'absence du salarié si elle est prévisible)
- durée du contrat / date de fin (la date de fin peut être reportée au surlendemain du retour du salarié)

## **III. le CDD pour accroissement temporaire d'activité**

En principe mettre juste « surcroit temporaire d'activité pourrait suffire mais jurisprudence changeante et de plus en plus stricte... donc

il est fondamental de préciser en quoi le salarié effectue une tâche précise et temporaire (augmentation temporaire du volume d'activité, création d'une activité nouvelle incertaine, lancement d'un nouveau produit qui ne relève pas de l'activité normale...)

IV CDD saisonniers

Il ne faut surtout pas mettre de clause de reconduction pour l'année suivante => requalification en CDI.

Contrat à objet défini / de mission

Le contrat doit obligatoirement mentionner :

- son objet
- la référence de l'accord de branche étendu ou de l'accord d'entreprise qui le prévoit
- la description du projet
- la durée prévisible du projet
- l'évènement ou le résultat objectif (et non subjectif) déterminant la fin du contrat
- le délai dans lequel le salarié doit être prévenu de l'arrivée du terme du contrat (minimum 2 mois)
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat de travail pour un motif réel et sérieux + une clause mentionnant le droit pour le salarié lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur à une indemnité de rupture.

## **Exemples et conseils pratiques**

Voici quelques exemples qu'il convient d'adapter à chaque entreprise, aux dispositions légales, conventionnelles et usages de l'entreprise :

### CDD accroissement temporaire d'activité

*« le salarié est embauché dans le cadre d'un Contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité. Ce surcroît temporaire d'activité résulte de ...*

*Ce contrat prendra effet le..... et est conclu pour une durée de.... Il prendra donc fin automatiquement à l'échéance du terme soit le..... »*

Vous pouvez rajouter une clause de renouvellement : *« il pourra être renouvelé une fois pour une durée déterminée au plus égale à... conformément à l'article L.1243-13 du Code du travail. Dans ce cas un avenant sera proposé au salarié avant échéance de ce contrat. »*

### CDD remplacement

*« le salarié est embauché dans le cadre d'un Contrat à durée déterminée pour remplacement de M....., dont les fonctions sont....., coefficient .... Niveau.... Echelon...*

*Ses fonctions seront donc ....., niveau....., coefficient....., échelon....*

*Le contrat est conclu jusqu'au retour du salarié absent dans l'entreprise, et pour une durée minimale de... »*