|  |
| --- |
| Réflexion 2 - Distinguer les caractéristiques d'un CDD  |
| Durée : 20’ | Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni | Source  |

**Travail à faire**

Après avoir lu le document, répondez aux question s suivantes :

1. Quelle est la période d’essai pour un(e) salarié(e) embauché(e) dans le cadre d’un CDD de 8 mois ?
2. Quelles sont les indemnités auxquelles un(e) salarié a droit en fin de contrat ?
3. Quelle est la durée du préavis à respecter par le salarié en cas de rupture anticipée de son fait (recherchez éventuellement la réponse sur l’Internet) ?
4. Une personne peut-elle enchaîner plusieurs CDD à terme précis sur un même poste ?
5. Quand doit-on appliquer un délai de carence ?

**Doc. 1  Le contrat à durée déterminée (CDD)**

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et préalablement définie. Il prend fin à une date fixe, et n'est renouvelable qu'une seule fois. Sa durée maximale est fixée par la loi et dépend du cas de recours.

Le statut du salarié en CDD est le même que celui applicable aux salariés à durée indéterminée, sauf pour les dispositions relatives à la rupture du contrat et aux accidents du travail et maladies professionnelles. Tout en bénéficiant de l'ensemble des droits à la formation professionnelle, il bénéficie aussi d'un dispositif spécial d'accès au congé individuel de formation.

### Durée de la période d'essai

L'usage ou des accords collectifs peuvent fixer la durée de la période d'essai. À défaut, sa durée est de :

* 2 semaines maximum pour les CDD de moins de six mois ;
* 1 mois maximum pour les CDD de plus de six mois.

### Mentions obligatoires

Le CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif (à défaut, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée). Il doit vous être remis dans les deux jours suivant l'embauche.

En outre, le contrat à durée déterminée doit obligatoirement comporter :

* le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit d'un remplacement ;
* la date de fin de contrat ou la durée minimale et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
* l'emploi occupé par le salarié ;
* la période d'essai éventuellement prévue ;
* l'intitulé de la convention collective applicable ;
* le montant de la rémunération et ses différentes composantes ;
* le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

### Indemnités et mesures liées à la précarité de l'emploi

Les indemnités liées à la précarité de l'emploi sont :

* l'indemnité de fin de contrat 10 % de la rémunération brute  (elle peut être de 6 % en cas de convention ou accord) ;
* l'indemnité de congés payés, qui dépend du régime de l'entreprise ;
* une formation et une information renforcées pour les postes présentant des risques particuliers ;
* un assouplissement des conditions d'ancienneté et d'accès à la formation professionnelles.
* Le salarié n’a pas droit à ces indemnités si, à l'issue de votre contrat, il accepte un CDI pour le même poste ou pour un poste équivalent, ou s’il refuse ce CDI. Il n'y a pas droit non plus si votre contrat est rompu pour faute grave ou pour cas de force majeure, ou si, étudiant, vous effectuez un CDD pendant les vacances.

### Rupture et suspension de contrat

Un CDD ne peut être rompu avant le terme, sauf en cas de faute grave du salarié, en cas de force majeure, ou en commun accord entre les parties.

Si l'employeur rompt le CDD prématurément, en l'absence de force majeure ou de faute grave, il doit payer au salarié une somme au moins égale à la rémunération que ce dernier aurait perçue jusqu'à la fin du contrat (y compris l'indemnité de précarité).
Le CDD peut être suspendu dans les mêmes conditions que le travail à durée indéterminée (maladie, congé, maternité...).

### Renouvellement d’un CDD

### Il est possible de renouveler 2 fois un CDD qui prévoit un terme précis. La durée totale des CDD ne peut dépasser la durée 18 mois. La possibilité de renouveler un CDD doit être prévu dans le contrat, sinon un avenant peut être proposé au salarié avant l'échéance du contrat. Si le contrat se poursuit après l'échéance du CDD, il se transforme automatiquement en CDI.

Pour limiter l'enchaînement des CDD sur un même poste, un délai de carence doit être respecté entre 2 contrats sauf en cas de remplacement d’un salarié.

* Si la durée du CDD est < à 14 jours ⇨ le délai de carence et de ½ de la durée du CDD ;
* Si la durée est >= à 14 jours ⇨ le délai de carence et du 1/3 de la durée du CDD en jour calendaire (7j/semaine).

Le non-respect du délai de carence transforme le contrat en CDI.

**Réponses**

1. **Quelle est la période d’essai pour un(e) salarié(e) embauché(e) dans le cadre d’un CDD de 8 mois ?**
2. **Quelles sont les indemnités auxquelles un(e) salarié a droit en fin de contrat ?**
3. **Quelle est la durée du préavis à respecter par le salarié en cas de rupture anticipé de son fait (recherchez éventuellement la réponse sur l’Internet) ?**
4. **Une personne peut-elle enchaîner plusieurs CDD à terme précis sur un même poste ?**
5. **Quand doit-on appliquer un délai de carence ?**