



Contrat à Durée Déterminée

Fiche n°2 - Janvier 2018



Le recours au CDD d'usage n'est pas autorisé dans le secteur de l'aide à domicile, pour des interventions réalisées en mode prestataire ou mandataire



Forme

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est **obligatoirement écrit**.

Le CDD ne peut être mis en œuvre que dans les hypothèses limitativement énumérées par la loi, notamment :

- ▶ le remplacement d'un salarié ;
- ▶ l'accroissement temporaire d'activité ;

Le CDD est un contrat à terme précis c'est-à-dire avec une date de fin clairement exposée dans le contrat de travail.

Toutefois, il est des cas limitativement énumérés où la loi autorise à ne pas donner un terme précis, notamment :

- ▶ pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou passé à temps partiel
- ▶ dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée

Il est alors conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.



Conditions de recours

Pour être valable, le contrat à durée déterminée doit satisfaire aux deux conditions suivantes :

- ▶ avoir été conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire;
- ▶ ne pas avoir, quel que soit son motif, pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sauf exception, le CDD ne peut dépasser 18 mois, renouvellement compris.



Période d'essai

La durée de la période d'essai est fonction de la durée du CDD, sans pouvoir dépasser les maxima fixés par le code du travail, à raison :

- ▶ d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins ;
- ▶ d'un mois pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

Le contrat peut être rompu sans indemnité pendant la période d'essai. Le délai de prévenance en cas de rupture est variable selon la durée de présence du salarié dans l'association et selon la partie qui est à l'initiative de la rupture.

Temps de présence	Délai en cas de rupture	
	par l'employeur	par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

Référence juridique

art.
L.1242-2
code du travail

art.
L.1242-7
code du travail

art.
L.1242-10 code du travail



*Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 - IDCC 2941

R

Rupture du CDD (hors période d'essai)

« Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail ».

Il peut également être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Préavis à respecter sauf cas d'accord des parties

Le salarié est tenu de respecter un préavis qui court à compter de la notification de la rupture, la durée de ce préavis est calculée :

- à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, en cas de contrat à terme précis ;
 - à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ;
- et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines

La durée exprimée en jours doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés.

N.B. : quant à la détermination de la durée du préavis en cas de CDD comportant un terme précis, la durée du renouvellement doit être comprise dans le décompte de la durée totale du contrat :

- ▶ lorsque l'exécution de la période de renouvellement a été entamée ;
- ▶ lorsqu'elle n'a pas encore été entamée, mais que sa durée effective figure explicitement au contrat

Si la durée du renouvellement n'est pas indiquée au contrat, elle ne se présume pas. Elle ne peut pas être prise en compte pour calculer le préavis

*art.
L.1243-1 et 2
code du travail*

*circ. DRT no
90/18, 30 oct.
1990*