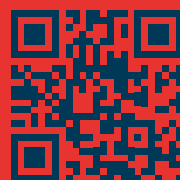




# VOS DROITS

CONTRAT :

# contrat à durée déterminée



[cgt-tpe.fr](http://cgt-tpe.fr)

# VOS DROITS

**SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)**

## CONTRAT

### Contrat à durée indéterminée

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, le CDD peut être requalifié par le conseil de prud'hommes, à la demande du ou de la salarié·e, et directement en bureau de jugement, en contrat à durée indéterminée (article L. 1245-2 du Code du travail).

#### Mentions obligatoires

Le CDD doit obligatoirement être écrit, comporter la définition précise de son motif, le terme prévu, ainsi qu'un certain nombre de mentions obligatoires énumérées (article L. 1242-12 du Code du travail). Il doit être remis au ou à la salarié·e dans les deux jours du début d'activité.

Ce contrat peut prévoir un terme imprécis lorsqu'il est conclu pour remplacer un·e salarié·e absent·e ou lorsqu'il est saisonnier. Il doit alors mentionner une durée minimale.

Un délai de carence est en principe obligatoire entre deux CDD, conformément aux dispositions prévues par les articles L. 1244-3 et L. 1244-4 du Code du travail, sauf dans certains cas.

#### Fin du contrat

Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme sans que l'employeur·se doive respecter un délai de prévenance, sauf clause contractuelle ou conventionnelle en ce sens ou pour le CDD à objet défini pour lequel un tel délai est imposé. La rupture anticipée n'est pas possible sans accord entre la ou le salarié·e et l'employeur·se, sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, ou pour inaptitude constatée par la médecin·e du travail.

Le CDD peut également être rompu à l'initiative du ou de la salarié·e lorsque celle ou celui-ci justifie d'une embauche en CDI. Lorsque le CDD est à objet défini, il peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à a date anniversaire de sa conclusion.

Si l'employeur·se rompt le contrat en dehors des cas autorisés par la loi, la ou le salarié·e a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'elle ou il aurait perçues si elle ou il avait travaillé jusqu'au terme prévu par le contrat.

Si c'est la ou le salarié·e qui est à l'origine de la rupture, elle ou il peut être condamné·e à indemniser l'employeur·se pour le préjudice qu'elle ou il lui cause. Lorsque le CDD prend fin, la ou le salarié·e perçoit, en principe, une indemnité de fin de contrat représentant 10 % du total brut des rémunérations versées (sauf dans certains cas particuliers). Un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut limiter cette indemnité sur la base de 6 %, dès lors que la ou le salarié·e en CDD bénéficie d'un accès privilégié à la formation professionnelle.