



**VOUS VOUS APPRETEZ A VISUALISER
UN EXTRAIT DE DOCUMENT NETPME**

AVERTISSEMENT :

Cette page constitue un extrait de document commercialisé par NetPME. Il vous est communiqué afin de vous aider à visualiser son contenu.

Cet extrait ne peut être utilisé seul, à l'exclusion du reste du document.

LE RECOURS AU CDD

Le CDD saisonnier et l'exécution de travaux temporaires par nature

Il est possible de recourir à des salariés recrutés sous CDD afin de pourvoir des emplois à caractère saisonnier, qui impliquent que les contrats soient conclus pour des périodes coïncidant avec une partie ou l'intégralité d'une ou plusieurs saisons.

Dans un contexte économique fluctuant, les employeurs pensent parfois que le contrat à durée déterminée (CDD) constituera une réponse appropriée à leur souhait de flexibilité, par opposition au contrat à durée indéterminée (CDI).

Les conditions de forme

Le CDD doit être nécessairement conclu par écrit et signé par l'employeur ou son représentant, à défaut de quoi il est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

En l'absence de contrat écrit, l'employeur s'expose de plus à des sanctions pénales.

Le motif détaillé du recours au CDD doit être indiqué très précisément.

La rémunération

La rémunération d'un salarié lié par un CDD ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié lié par un contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et pour les mêmes fonctions.

Les salaires des CDD supportent les mêmes charges sociales que les contrats à durée indéterminée.

La durée du contrat

Le CDD peut comporter un terme imprécis lorsqu'il est conclu pour des emplois à caractère saisonnier.

Le contrat à terme imprécis ne fixe pas de date précise pour son échéance, il doit en revanche obligatoirement comporter une durée minimale d'emploi librement fixée par les parties.

La durée maximum varie en fonction du type de contrat, elle est en principe de 18 mois, renouvellement inclus, mais peut être ramenée à 9 mois ou portée à 24 mois selon les cas de recours.

Sa poursuite au-delà du terme entraîne automatiquement sa requalification en CDI.

L'indemnité de précarité

A l'expiration de son contrat, le salarié a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de son emploi.

L'indemnité légale de précarité est aujourd'hui égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la relation de travail.

Cette indemnité n'est pas due si le salarié se voit proposer à l'issue de son CDD un contrat à durée indéterminée sous les mêmes conditions.