



LE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

On fait un **Contrat à Durée Déterminée (CDD)** QUE pour le **remplacement d'une collègue** qui est soit en maladie, arrêt de travail, vacance, maternité, accident ou pour convenance personnelle.

Le contrat est signé dès le premier d'embauche..

* **La période d'essai** est limitée à :

- **1 jour par semaine** (sans que la durée ne dépasse deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois.
- **1 mois maximum** pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

* Il y a **deux types de CDD** :

- **à termes précis** : on connaît la durée et la fin du CDD
- **à termes imprécis** : on ne connaît pas la durée du CDD. Néanmoins, il faudra indiquer sur le contrat une durée minimale (L.1242-7 du Code du travail). A défaut, le contrat sera réputé à durée indéterminée.

* **La durée maximale d'un CDD est de 18 mois** renouvellement compris, mais elle peut être plus courte.

Le renouvellement est possible deux fois mais la durée totale ne pourra pas excéder la durée maximale de 18 mois.

L'employeur devra justifier du renouvellement.

* **Le taux horaire ne peut être inférieur au taux horaire de la personne remplacée.** La mensualisation est obligatoire.

En cas de **CDD à terme précis**, il convient de calculer la mensualisation en fonction du nombre de semaines programmées d'accueil jusqu'à la date de fin du contrat.

(Nb h hebdo x nb sem x taux horaire brut) / nb de mois

En cas de **CDD à terme imprécis**, le calcul de la mensualisation doit se faire comme pour un accueil de l'enfant sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs ou pour un accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, suivant la durée.

Le CDD ne peut être rompu avant son terme (sauf accord des deux parties).

*** La rupture prématurée du contrat est sanctionnée.**

Si elle est à **l'initiative de l'employeur**, ce dernier doit verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Si elle est à **l'initiative du salarié**, ce dernier peut être condamné à verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi. Leur montant est fixé par les juges.

En outre, le salarié perd son droit à l'indemnité de fin de contrat. Il conserve uniquement l'indemnité compensatrice de congés payés.

SEUL le salarié, peut demander la requalification du CDD en CDI (ni l'employeur, ni le juge ne peuvent le faire si le salarié ne l'a pas stipulé). (arrêt cour de cassation 20 février 2013 n°11-12262 et arrêt cour de cassation du 30 octobre 2002 n° 00-45572).

Seuls les cas suivant autorisent une rupture prématurée :

- A l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI.
Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine :
de la durée totale du CDD (renouvellement inclus)
de la durée du contrat effectué pour un CDD à terme imprécis
Dans tous les cas, **le préavis ne peut excéder 2 semaines.**
- Force majeure qui rend impossible la poursuite du CDD
- Faute grave de l'employeur ou du salarié (faute qui doit être prouvée devant le juge)
- Accord conclu entre l'employeur et le salarié

Les difficultés financières des parents ne justifient pas une rupture prématurée d'un CDD. (arrêt cour d'appel de Colmar 27 juin 2013 n° 12-01586).

*** Indemnités de fin de CDD**

- **indemnité de précarité** : elle correspond à 10% de tous les salaires bruts versés au salarié pendant la durée du CDD hors les indemnités d'entretien, de repas et les indemnités compensatrice de congés payés.
- **indemnité compensatrice de congés payés** : elle correspond à 10% (son montant ne peut être inférieur à 10%) de la totalité de tous les salaires bruts versés au salarié pendant la durée du CDD en incluant l'indemnité de précarité. Cette indemnité est versée que si le salarié n'a pas pris des congés durant la période du CDD.

Si la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du contrat, le CDD est requalifié en CDI.