Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ?

Remplacement d’un salarié absent

Un salarié embauché en contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent de l’entreprise quel que soit le motif de l’absence (maladie, congés, etc.), sauf s’il s’agit d’une grève.

Dans ce cas, comme l’a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 11 juillet 2012un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés

Le CDD peut également permettre :

- le remplacement temporaire d’un chef d’exploitation agricole, d’un aide familial, d’un associé d’exploitation ou de leur conjoint dès lors qu’il participe effectivement à l’activité de l’entreprise ou de l’exploitation agricole ;
- le remplacement d’un chef d’entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d’une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l’activité de l’entreprise à titre professionnel et habituel ou d’un associé non salarié d’une société civile professionnelle, d’une société civile de moyens ou d’une société d’exercice libéral.

Remplacement d’un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d’éducation, temps partiel pour création ou reprise d’entreprise…)

Le passage à temps partiel doit avoir fait l’objet d’un avenant au contrat de travail ou d’un échange écrit entre le salarié et l’employeur.

Attente de la prise de fonction d’un nouveau salarié

Un salarié sous contrat à durée déterminée peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l’entreprise ou ayant été muté définitivement à l’intérieur de celle-ci dans l’attente de l’entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l’entreprise

Accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise

Toutefois un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Travaux saisonniers

Le recours au CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité.

Le contrat peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Contrats à durée déterminée « d'usage »

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Leur liste figure à l'article D. 1242-1 du Code du travail

Cas particuliers

Peuvent motiver la conclusion de contrats à durée déterminée des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes. En revanche, sous réserve des dérogations prévues par les articles D. 4154-2 à D. 4154-6, il est interdit d'employer un salarié en CDD pour effectuer des travaux dangereux (exposition à certains agents nocifs) dont la liste est donnée par l'article D. 4154-1 du Code du travail
Enfin, dans les conditions fixées par les articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural et de la pêche maritime, des CDD d'une durée maximale d'un mois peuvent être conclus pour la réalisation de travaux de vendanges ; pour plus de précisions, on se reportera à la fiche consacrée à ce dispositif particulier
Les embauches effectuées dans le cadre de la politique de l'emploi peuvent également être réalisées à durée déterminée, les contrats répondant alors, sur certains points (possibilité de suspension, renouvellement, rupture anticipée à l'initiative du salarié…), à des règles particulières. Sont notamment concernés les contrats de professionnalisation et le contrat unique d'insertion. Il en est de même lorsque l'employeur s'engage, sous certaines conditions, à assurer un complément de formation professionnelle à certains salariés (par exemple, élèves d'établissement d'enseignement effectuant des stages prévus dans un cycle d'études et liés aux études ou à l'obtention d'un diplôme ou d'une spécialisation). Les contrats de travail à durée déterminée conclus dans ces cas de figure obéissent, pour une large part, à des règles particulières.
C'est également dans le cadre de la politique de l'emploi que peuvent être conclus les CDD « senior » (voir précisions ci-dessous).

- **Le CDD « senior »**
  Afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein, tout employeur visé à l'articleL. 2212-1 du Code du travail (à l'exception des professions agricoles) peut conclure un CDD avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP ; ce dispositif, en vigueur lors de la création du CDD « senior » a depuis été remplacé par le contrat de sécurisation

professionnelle). Ce CDD sera alors conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail D'une durée maximale de 18 mois, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

Pour plus de précisions sur le CDD « senior », on se reportera à la fiche consacrée

- **Le CDD à objet défini**

  Dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Ce contrat est régi par les dispositions du Code du travail relatives aux CDD, à l'exception des règles particulières fixées par la loi du 25 juin 2008 précitée ; il fait l'objet d'unefiche spécifique à laquelle on se reportera.