



Droit Social

Département : Textile et Habillement

Contrat à Durée Déterminée CDD

Présenté par :

Mr. Elmehdi NOUILA

Mr. Mouhsine AZZI

PLAN



Introduction

Cas de recours

Forme et contenu du contrat

Renouvellement et fin du contrat

Rupture anticipée

Rémunération

Droits des salariés

Conclusion

Droit du travail

Type de contrat dans le secteur privé

Contrat CDD

PLAN



Introduction

Cas de recours

Forme et contenu du contrat

Renouvellement et fin du contrat

Rupture anticipée

Rémunération

Droits des salariés

Conclusion



Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu :

- le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'un état de grève;
- Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois, dans les secteurs autres que le secteur agricole, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période maximum d'une année renouvelable une seule fois;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- si le travail a un caractère saisonnier.

Cas d'interdiction du CDD

➤ pour effectuer des travaux dangereux

➤ pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève



Durée maximale du contrat

En principe, la durée d'un CDD, renouvellement inclus, ne peut pas dépasser 18 mois. Il existe toutefois des cas particuliers :

➤ **contrat à l'étranger : 24 mois,**

➤ **pour réaliser des travaux de sécurité urgents : 9 mois,**

➤ **en attendant un salarié recruté sous CDI : 9 mois,**

➤ **commande exceptionnelle à l'exportation : durée minimale de 6 mois et maximale de 24 mois.**

PLAN

Introduction

Cas de recours

Forme et contenu du contrat

Renouvellement et fin du contrat

Rupture anticipée

Rémunération

Droits des salariés

Conclusion



Forme du contrat

➤ Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit, et comporter l'indication précise de son motif ; à défaut il est réputé conclu à durée indéterminée.



Contenu

les dates de début et de fin du contrat, et le cas échéant, une clause de renouvellement,

la désignation du poste de travail,

le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque tel est son objet

la durée de la période d'essai,

la composition et le montant de la rémunération,



Contenu

les dates de début et de fin du contrat, et le cas échéant, une clause de renouvellement,

la désignation du poste de travail,

le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque tel est son objet

la durée de la période d'essai,

la composition et le montant de la rémunération,



Contenu

les dates de début et de fin du contrat, et le cas échéant, une clause de renouvellement,

la désignation du poste de travail,

le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque tel est son objet,

la durée de la période d'essai,

la composition et le montant de la rémunération,



Contenu

les dates de début et de fin du contrat, et le cas échéant, une clause de renouvellement,

la désignation du poste de travail,

le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque tel est son objet,

la durée de la période d'essai,

la composition et le montant de la rémunération,



Contenu

les dates de début et de fin du contrat, et le cas échéant, une clause de renouvellement,

la désignation du poste de travail,

le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque tel est son objet,

la durée de la période d'essai,

la composition et le montant de la rémunération, mode de paiement

PLAN

Introduction

Cas de recours

Forme et contenu du contrat

Renouvellement et fin du contrat

Rupture anticipée

Rémunération

Droits des salariés

Conclusion

Renouvellement des CDD

CAS 1: la possibilité de renouvellement a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu,

CAS 2: la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée a possibilité de renouvellement a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu,

Attention : le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.



Contrats successifs avec le même salarié

Il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié en cas :

- ❖ De remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
- ❖ D'emploi saisonnier et d'emplois où l'usage exclut le recours au CDI.



Fin de contrat

- Le CDD cesse de plein droit à l'échéance prévue;
- Le salarié remplacé reprend ses fonctions;
- Lorsque le salarié conserve son emploi après l'échéance du CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, le contrat devient un contrat à durée indéterminée (CDI).

PLAN

Introduction

Cas de recours

Forme et contenu du contrat

Renouvellement et fin du contrat

Rupture anticipée

Rémunération

Droits des salariés

Conclusion

Conséquences de la rupture anticipée dans les cas de rupture non autorisés

Les trois situations qui autorisent la rupture anticipée du CDD sont:

- * Le commun accord des parties
- * la force majeure
- * le comportement fautif du salarié

➤ En cas de résiliation abusive, déclarée par le tribunal, l'employeur pourrait être condamné au paiement, au profit de son salarié dont le CDD est abusivement résilié, d'une indemnité correspondante au salaire de la période restante du contrat.

➤ En cas de rupture à l'initiative du salarié par démission, l'employeur aura droit à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi



Conséquences de la rupture anticipée dans les cas de rupture autorisés

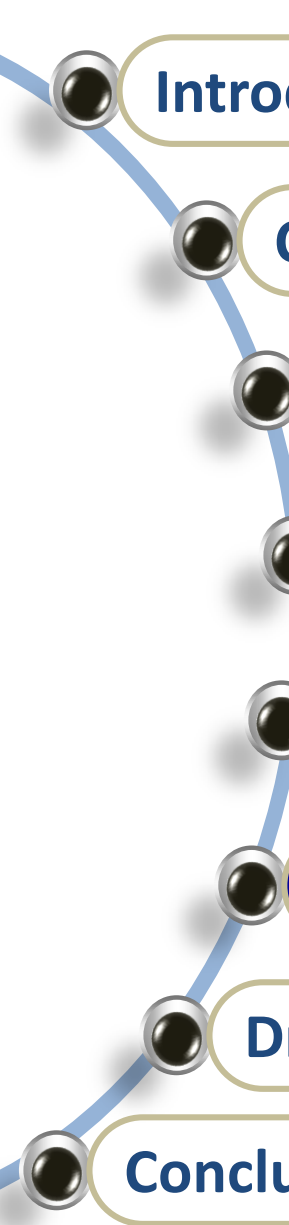
- L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, due à sa faute grave ou à un cas de force majeure.
- Il est de même lorsque le terme du CDD est constitué par la réalisation d'une tâche déterminée, par la fin de la saison ou par le retour du titulaire du poste. Cette résiliation entraîne de plein droit l'achèvement du contrat. Aucune indemnité n'est due au salarié à la fin de son contrat CDD



Conséquences de la rupture anticipée en cas d'accord entre les parties

Rien n'empêche les contractants de mettre fin, à l'amiable, aux relations de travail, soit sans indemnité, soit en contrepartie d'une indemnité qui, normalement, doit correspondre au salaire de la période du CDD non travaillée.

PLAN



Introduction

Cas de recours

Forme et contenu du contrat

Renouvellement et fin du contrat

Rupture anticipée

Rémunération

Droits des salariés

Conclusion



Principe d'égalité de rémunération

- La rémunération d'un salarié en CDD ne peut pas être inférieure à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI), de qualification professionnelle équivalente et occupant le même poste de travail.



Indemnité compensatrice de congés payés

- Si le salarié ne peut pas prendre ses congés pendant la durée du contrat, il bénéficie d'une indemnité compensatrice au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute qui lui a été versée, indemnité de fin de contrat comprise.



Indemnité de fin de contrat

- Lorsque le CDD ne débouche pas sur une embauche en CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat;
- Cette indemnité est versée en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paye correspondant;
- L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.



Cas dans lesquels l'indemnité de fin de contrat n'est pas due

- en cas d'emplois saisonniers;
- si le salarié refuse un CDI pour un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente;
- en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, due à sa faute grave ou à un cas de force majeure;
- en cas de refus du renouvellement de son CDD par le salarié;
- en cas de rupture du CDD au cours de la période d'essai.

PLAN

Introduction

Cas de recours

Forme et contenu du contrat

Renouvellement et fin du contrat

Rupture anticipée

Rémunération

Droits des salariés

Conclusion

Conditions de travail :

Les conditions de travail sont les mêmes que celles des autres salariés de l'entreprise : durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés...

Droit à la formation :

Lorsqu'un salarié en CDD occupe un poste présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, il bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité

Droits collectifs :

Le salarié en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise : exercice du droit syndical par exemple.

Prise en compte dans l'effectif de l'entreprise :

Le salarié en CDD est comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise,

PLAN



Introduction

Cas de recours

Forme et contenu du contrat

Renouvellement et fin du contrat

Rupture anticipée

Rémunération

Droits des salariés

Conclusion

MERCI POUR VOTRE ATTENTION