

Toutefois, en droit du travail, l'annulation n'enlève pas entièrement l'anéantissement rétroactif du contrat de travail.

Les rémunérations perçues dans le cadre d'un contrat nul sont conservées ou dues dans le cas contraire. La nullité d'une clause n'emportera pas forcément la nullité de l'ensemble du contrat, mais seulement de la clause litigieuse.

RF Social, Cahier juridique 20 « Embaucher un salarié » ; Les Essentiels RF « Les contrats de travail et leurs clauses ».

Plusieurs modèles dans le « formulaire de droit social »



➤ *Clause attributive de juridiction; Clause de célibat; Clause compromissoire; Clause couperet; Clause de dédit-formation; Clause d'exclusivité; Clause illicite; Clause d'indexation; Clause de mobilité; Clause de non-concurrence; Clause pénale; Clause de quotas; Contrat nouvelles embauches; Discrimination (interdiction de); Nullité (licenciement et sanction).*

Contrat de travail à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans certaines hypothèses. Il ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (c. trav. art. L. 122-1 ; n. c. trav. art. L. 1242-1 et L. 1242-2).

Conclusion

Nécessité d'un écrit – Le CDD doit être écrit ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (c. trav. art. L. 122-3-1 ; n. c. trav. art. L. 1242-12). L'employeur ne peut pas écarter la présomption légale instituée par cet article. Seul le salarié peut apporter la preuve que le contrat conclu verbalement est à durée déterminée (cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-44534, BC V n° 235).

Signature – Le défaut de signature du salarié est assimilé à l'absence d'écrit : « faute de comporter la signature du salarié, un contrat à durée déterminée ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit et est, par suite, réputé à durée indéterminée » (cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-47656, BC V n° 195).

► **À noter...** Il a toutefois été admis qu'un CDD, portant bien la signature de l'employeur mais non signé du salarié, devait bien être considéré comme un CDD et non être requalifié en CDI, dans la mesure où un courrier électronique envoyé par l'employeur au salarié concerné confirmait l'engagement ferme des parties de se lier par un CDD (cass. soc. 12 juillet 2006, n° 04-48058 FD).

Mentions du motif de recours – Le CDD doit comporter la définition précise de son motif [voir *Contrat de travail à durée déterminée (cas de recours)**].

Exemples

La mention dans le CDD de ce qu'il est conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité

Tableau des différentes durées des CDD

Durées minimales		Durées maximales					
6 mois	À déterminer	1 mois	3 mois	9 mois	18 mois	24 mois	36 mois
• Cas d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants par rapport à ceux que l'entreprise utilise ordinairement.	• Cas du remplacement d'un salarié absent.	• Contrat de vendanges (1).	• Accroissement temporaire d'activité après un licenciement économique.	• En cas d'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI. • Pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.	• Durée maximale de principe des CDD, renouvellement compris.	• Cas du remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste. • Cas d'une commande exceptionnelle à l'exportation. • Pour tout contrat exécuté à l'étranger.	Cas du CDD senior

(1) Un salarié peut exécuter plusieurs contrats de vendanges successifs dans la limite d'une durée maximale de 2 mois sur une période de 12 mois.

Succession de contrats à durée déterminée			
Poste concerné	Salarié concerné	Motif du contrat	Délais
Sur le même poste de travail	avec le même salarié	- nouvelle absence du salarié remplacé (ex. : congé de maternité suivi d'un congé parental) - accroissement temporaire d'activité, commande exceptionnelle à l'exportation - travaux urgents pour la sécurité - emplois saisonniers ou d'usage - pour tout motif après un contrat de qualification	pas de délai délai du 1/3 temps ou du 1/2 temps pas de délai pas de délai un « certain délai »
	avec un autre salarié	- nouvelle absence du salarié remplacé - contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ... - refus par le premier salarié du renouvellement du contrat pour la durée restante ou rupture anticipée de son fait - travaux urgents nécessaires pour la sécurité - emplois saisonniers ou d'usage - pour un motif différent	pas de délai pas de délai pas de délai pas de délai délai du 1/3 temps ou du 1/2 temps
Sur un autre poste de travail	avec le même salarié	- remplacement d'un salarié absent - emplois saisonniers ou d'usage - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI - en cas du suppression du poste dans les deux ans après le départ définitif d'un salarié - accroissement temporaire d'activité, commande exceptionnelle à l'exportation, travaux urgents pour la sécurité - pour tout motif après un contrat de qualification	pas de délai pas de délai un « certain délai » un « certain délai » un « certain délai » un « certain délai »

constitue bien un motif précis (cass. soc. 28 septembre 2005, n° 04-44823, BC V n° 271). En revanche, s'agissant d'un CDD conclu dans les secteurs d'activités où il est d'usage de ne pas recourir au CDI, un ordre de mission de l'employeur ne comportant pas la signature du salarié ne peut pas être assimilé à un contrat de travail écrit comportant la définition précise de son motif (cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-47656, BC V n° 195).

Autres mentions – Le CDD doit aussi préciser :

- lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé (l'omission du nom du salarié remplacé ou celle de sa qualification entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée) (cass. soc. 26 octobre 1999, n° 97-40894, BC V n° 402 ; cass. soc. 6 mai 1997, n° 94-41940, BC V n° 160) ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat par lequel l'employeur s'engage à assurer au salarié un complément de formation professionnelle, le contrat doit préciser la nature des activités auxquelles participe le stagiaire durant son séjour en entreprise.

Transmission au salarié – Le CDD doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche (c. trav. art. L. 122-3-1 ; n. c. trav. art. L. 1242-13). Sa transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification du CDD en CDI (cass. soc. 17 juin 2005, n° 03-42596, BC V n° 203).

Période d'essai

Le CDD peut comporter une *période d'essai**. À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

Contrat de travail à durée déterminée

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. En cas de rupture du contrat durant la période d'essai, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due (c. trav. art. L. 122-3-9 ; n. c. trav. art. L. 1242-11).

Requalification en CDI

Un CDD conclu en dehors des règles spécifiques à ce type de contrat est requalifié en CDI [voir *Contrat de travail à durée déterminée (requalification en CDI)**].

RF Social, Cahier juridique 78 « Le contrat de travail à durée déterminée ».

Plusieurs modèles sous « Contrat de travail à durée déterminée »



➔ *Contrat de travail ; Contrat de travail à durée déterminée (cas de recours) ; Contrat de travail à durée déterminée (durée) ; Contrat de travail à durée déterminée (exécution) ; Contrat de travail à durée déterminée (indemnité de fin de contrat) ; Contrat de travail à durée déterminée (requalification en CDI) ; Contrat de travail à durée déterminée (rupture anticipée) ; Contrat de travail à durée déterminée (d'usage).*

Contrat de travail à durée déterminée (cas de recours)

Liste limitative

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par le code du travail (c. trav. art. L. 122-1-1 ; n. c. trav. art. L. 1242-2).

Les termes du contrat fixent les limites du litige au cas où la qualification du contrat se trouve contestée. Le juge ne peut donc pas se référer à un motif de recours autre que celui indiqué dans le contrat (cass. soc. 27 février 2001, n° 98-45428, BC V n° 58).

Remplacements

Cas de remplacement – Un CDD peut être conclu en vue du remplacement d'un salarié en cas :

- d'absence,
- de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur,
- de suspension de son contrat de travail,
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe,
- ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer, mais non disponible immédiatement (cass. soc. 9 mars 2005, n° 03-40384 BC V n° 80).

▶ **À noter...** Le remplacement partiel est possible. Dans ce cas, l'employeur ne confie au salarié engagé en CDD qu'une partie des tâches assumées par le salarié remplacé (cass. soc. 15 octobre 2002, n° 00-4063, BC V n° 305).

Remplacement d'un seul salarié – En cas d'absence, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié, déterminé et nommé désigné dans le contrat. Dès lors, il est impossible de recruter un salarié sous CDD en remplacement simultané de plusieurs salariés absents pour cause de congés payés. Dans ce cas, le CDD est requalifié en CDI (cass. soc. 28 juin 2006, n° 04-40455, BC V n° 228).

Aides au remplacement – Depuis le 1.01.2008, les entreprises de moins de 50 salariés ne peuvent plus bénéficier de l'aide au remplacement des salariés en congé maternité ou d'adoption et de l'aide au remplacement des salariés en formation (loi 2007-1822 du 24 décembre 2007, JO du 27).

Remplacement d'un chef d'entreprise – Un CDD peut aussi être conclu pour remplacer un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, une personne exerçant une profession libérale, son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

Le remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, 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, peut aussi être assuré via un CDD.