

Le Contrat à durée déterminée respecte un régime juridique précis. C'est un contrat atypique qui ne doit pas pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (L1242-1).

### ✓ **Quelles sont les causes de recours au CDD ?**

Les différentes causes de recours au CDD sont : (L1242-2 code du travail)

- remplacement du salarié
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- emplois à caractère saisonnier ou secteurs d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (v. D1242 – 1 du code du travail)
- remplacement du chef d'exploitation agricole
- recrutement d'ingénieur et de cadre

### ✓ **Quelle est la durée maximale du CDD ?**

Le CDD ne peut excéder 18 mois renouvellement compris, il doit avoir un terme fixe. Cependant, des exceptions sont admises et il est possible que le CDD ne comporte pas de termes précis lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent ou pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu. (article L1242-8-1 et L1242-7 du code du travail)

### ✓ **Quelles sont les mentions qui doivent apparaître dans la rédaction du CDD ?**

Lors de la rédaction du contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur doit respecter un formalisme particulier. Le contrat doit être écrit et transmis au salarié dans un délai de deux jours.

Il doit comporter :

- le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée
- la date du terme ou la durée minimale lorsque le terme est imprécis
- la nature du poste de travail ou la nature des activités auxquelles doit participer le salarié
- l'intitulé de la convention collective applicable
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue
- le montant de la rémunération et ses composantes
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire (L1242-12 du code du travail)

### ✓ **Quelle est la convention collective applicable au poste d'éducateur sportif ?**

Il faut que l'activité de l'entreprise entre dans le champ d'application matériel de l'accord. La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. (L2261-2 du code du travail)

Le champ d'application professionnel est déterminé par l'activité de l'entreprise et non par les fonctions exercées par les salariés. (soc. 4 novembre 1988)

Dans le cas d'une association sportive, la convention collective applicable est donc toujours la convention collective nationale du sport étendue.

✓ **Quelle est la cause de recours au CDD pour l'éducateur sportif ?**

L'éducateur sportif ne devrait pas être employé par CDD à moins qu'il ne soit embauché pour remplacer un salarié, répondre à un accroissement temporaire de l'activité ou que ce CDD soit établis dans le cadre d'une politique de l'emploi.

Le CDD peut être saisonnier mais le CDD saisonnier ne correspond en aucun cas à la saison sportive. De même, le CDD d'usage ne s'applique qu'au sport professionnel.

Seul l'éducateur répondant à la qualification d'entraîneur professionnel au sens de l'article L222-2 du code du sport peut normalement être employé sous un CDD.

Entraîneur professionnel = « toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive »

Sportif professionnel = « personne qui a pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ».

✓ **Est-il possible de conclure plusieurs CDD à suivre ?**

Le principe est l'interdiction de recourir à des CDD successifs sans respecter un délai de carence (L1243-11 et L1244-3 du code du travail) dont la durée est déterminée par l'article L1244-3 du code du travail.

→ On ne peut employer le même travailleur au même poste sans respecter un délais de carence. Pour un contrat de plus de 14 jours ce délai de carence doit être égal au tiers de la durée du contrat qui est venu à expiration (exemple 10 mois x 1/3 = un peu plus de 3 mois).

Mais même en respectant le délai de carence, il existe un risque pour l'employeur que le salarié veuille requalifier son contrat en CDI car la Cour de cassation a pu juger que si les contrats successifs ont pour effet de pouvoir à un emploi permanent de l'entreprise, la succession de CDD pouvait être requalifiée en CDI.

**Exception** pour les CDD d'usage et les CDD saisonniers ou pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail a été suspendu (L1244-1 du code du travail)

Mais il faut que l'employeur puisse justifier du « caractère par nature temporaire de l'emploi » S'il n'y a pas de preuve par l'employeur de la nature temporaire de l'emploi le contrat sera requalifié automatiquement en CDI. Cf soc 4 décembre 2019 : requalification des CDD successifs d'un rugbyman en CDI car l'employeur n'avait pas démontré de raisons objectives démontrant le caractère par nature temporaire de l'emploi, bien que le CDD soit un CDD d'usage.

✓ **Quelles sont les sanctions en cas de non-respect d'une de ces règles ?**

Le CDD peut être requalifié en CDI. Dans ce cas, pour se séparer du salarié, il faudra le licencier ce qui pourrait être assimilé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse donnant lieu à des indemnités. (L1245-1 du code du travail)

### ✓ *Est-ce que je peux rompre le CDD de mon salarié de manière unilatérale ?*

Il est impossible de rompre le CDD de manière unilatérale ni par le salarié ni par l'employeur. Les cas de rupture anticipée du CDD sont strictement énoncés par le code du travail (L1243-1 du code du travail).

Ce sont :

- l'accord des parties
- la faute grave
- la force majeure
- l'inaptitude constatée par le médecin
- lorsque le salarié peut se prévaloir d'un CDI

#### **Sanctions :**

-Si le salarié rompt le CDD pour une raison autre que celles prévues, l'employeur peut se prévaloir de dommages et intérêts correspondant au préjudice subis (L1243-3 du code du travail)

-Si l'employeur rompt le CDD pour une raison autre que celles prévues, le salarié peut se prévaloir de dommages et intérêts au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. (L1243-4 du code du travail)