



LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'USAGE dit « CDDU »

Le CDD d'usage (ou CDDU) est une forme de CDD. A ce titre, si le CDD d'usage est régi par des dispositions particulières, il doit aussi respecter les dispositions générales du CDD.

1) Conditions de recours au CDD d'usage

Selon l'article L. 1242-2 du Code du travail¹, « un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants : [...] emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ». **C'est le CDD d'usage.**

Le recours au CDD d'usage repose donc sur 3 conditions cumulatives :

- 1) Faire partie d'un des secteurs d'activité mentionnés à l'article D. 1242-1 du Code du travail ;
✓ **Le secteur de l'information en fait partie, donc les journalistes sont inclus.**
- 2) Être en présence d'un emploi par nature temporaire, correspondant à une tâche précise, déterminée et temporaire ;
- 3) Être en présence d'un usage constant dans le secteur de l'information de ne pas recourir au CDI pour l'emploi considéré. L'usage doit exister au niveau du secteur d'activité (l'information, en l'espèce).

C'est au regard de ces 3 conditions qu'il doit être mesuré si la relation de travail peut entrer dans le cadre d'un CDD d'usage.

Attention : le CDD doit mentionner qu'il est conclu dans le cadre du contrat à durée déterminée d'usage prévu par l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail. Le contrat doit également expliquer en quoi la tâche est précise, temporaire et déterminée dans le temps.

Pour rappel, selon l'article L. 1242-1 du Code du travail, « un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Exemples jurisprudentiels

La jurisprudence s'appuie indifféremment sur les 3 conditions exposées pour juger d'une requalification en CDI ou non :

- En l'absence de stipulations conventionnelles prévoyant le recours au CDD d'usage, l'employeur doit rapporter la preuve qu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI pour l'emploi considéré (Cass. Soc., 20/09/2006).
👉 **A noter :** la convention collective des journalistes ne prévoit pas d'usage de ne pas recourir au CDI, elle ne fait qu'encadrer le recours au CDD pour les cas de « mission temporaire dont la nature et la durée doivent être précisées lors de l'embauche » (article 17), simple reprise du Code du travail. C'est donc à l'employeur, en cas de prud'hommes, de prouver l'existence d'un usage de ne pas recourir au CDI pour l'emploi de journaliste.
- Occupe un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (donc sous la forme d'un CDI) l'animateur engagé pour diverses émissions produites par une chaîne de télévision et non à des émissions déterminées et limitées dans le temps (Cass. Soc., 10/10/1995) ; ou l'animateur

¹ A noter : l'article L. 1242-2, 3°, vise également les emplois saisonniers. Or, cela ne concerne que les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons météorologiques ou des modes de vie collectifs, comme le tourisme. Le CDD saisonnier est donc exclu dans notre secteur.

radio assurant pendant 3 ans sans interruption toutes les émissions de la chaîne, sur une tranche horaire déterminée, au lieu d'être chargé d'une mission spécifique et temporaire (Cass. Soc., 21/03/2000).

- Les CDD conclus dans un secteur où il est d'usage de ne pas recourir au CDI ne peuvent être requalifiés malgré une occupation régulière en saison et hors saison sur plusieurs années (cas de l'hôtellerie et la restauration : Cass. Soc., 25/05/2005).

2) Durée du CDD d'usage

Le CDD d'usage peut être conclu :

- Soit de date à date ;
- Soit pour une durée minimale, lorsqu'il n'a pas de terme précis, et prend fin par la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Dans le premier cas (date à date), le CDD d'usage ne peut excéder 18 mois ; dans le second cas, aucune date maximale n'est imposée (jurisprudence). Mais on demeure dans le cadre général du CDD, donc d'emplois temporaires, ce qui peut présenter un risque en cas de CDD d'usage à durées excessives, laissées à l'appréciation du juge qui statue au cas par cas.

3) Succession de CDD d'usage

La conclusion de CDD d'usage successifs avec le même salarié est **possible à condition que** la succession soit justifiée par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné (Cass. Soc., 23/01/2008 s'appuyant sur la directive européenne 1999/70/CE du 28 juin 1999).

Exemple jurisprudentiel

Un salarié employé en vertu de 5 contrats d'un an conclus pour assurer l'exécution d'une tâche déterminée et temporaire et ayant eu, chacun, pour terme la réalisation de l'objet pour lequel ils ont été conclus : requalification en CDI rejetée (Cass. Soc., 25/04/1990).

4) Délais de carence

Le délai de carence prévu par l'article L. 1244-3 du Code du travail (en cas de contrats successifs sur le même poste) n'est **pas applicable** au CDD d'usage.

Source juridique : l'article L. 1244-4 du Code du travail selon lequel « *Le délai de carence n'est pas applicable [...] lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi* »

5) Indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243-8 du Code du travail n'est **pas applicable** au CDD d'usage.

Source juridique : l'article L. 1243-10 du Code du travail selon lequel « *L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 [...]* ». **C'est le CDD d'usage.**

RAPPEL : Formalisme du CDD

Forme du contrat

Conformément à l'article L. 1242-12 du Code du travail, le CDD doit être **établi par écrit**.

Mentions obligatoires du contrat

Le CDD doit comporter **obligatoirement les mentions suivantes** :

- La définition précise de son motif ;
- La date du terme précis du contrat, s'il en comporte un, **OU** la durée minimale du contrat, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- La désignation du poste de travail ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

A défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Transmission du contrat

Le CDD est transmis au salarié au maximum **dans les 2 jours pleins** qui suivent le jour de l'embauche.

Attention : Toute transmission tardive du CDD pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en CDI (Cass. Soc., 17 juin 2005).