

LE POLE SOCIAL VOUS PROPOSE :

# Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

VOUS VOUS POSEZ LES  
QUESTIONS SUIVANTES :

→ Mon salarié est absent, comment le remplacer ?

→ J' ai une commande exceptionnelle mais pas le personnel pour l' honorer, comment faire ?

→ Un CDD se gère-t-il comme un CDI ?

→ Mon salarié est parti à la retraite mais son remplaçant n' arrivera que dans 3 mois, comment faire ?

LE CONTRAT A DUREE  
DETERMINEE POUR REpondre A  
VOS BESOINS PONCTUELS

Les conditions de recours au  
CDD :

Le contrat à durée déterminée vous permet de répondre à des problématiques ponctuelles et limitées dans le temps :

- Le remplacement d' un salarié temporairement absent (pour maladie, maternité, congés payés, congé sabbatique...) ou dans l' attente de l' entrée en service du titulaire du poste,
- L' accroissement temporaire de votre activité normale

Les conditions de travail :

Un salarié en CDD bénéficie des mêmes conditions de travail que l' ensemble des salariés relevant de sa catégorie mais surtout du salarié remplacé, notamment au regard de la rémunération.

A noter également :

- Une période d' essai différente de celle prévue en CDI, variable en fonction de la durée du contrat,
- Le versement d' une indemnité de fin de contrat égale à 10% de la rémunération totale brute perçue pendant la durée totale du CDD, sauf exceptions (étudiants ...)
- Le paiement des congés payés à la fin du contrat, quelle que soit la durée du contrat.

Les principales différences avec le CDI :

Outre ces éléments :

- Il n' est pas possible de démissionner d' un CDD. Une rupture anticipée pour occuper un CDI reste possible mais toute autre rupture doit être d' un commun accord ou suite à une faute grave ou lourde.
- Les successions de CDD sont encadrées par le droit du travail et un délai de carence peut être à prévoir.

COMMENT ADAPTER CE CONTRAT  
A VOTRE BESOIN ?

Sensibles à vos différentes problématiques et vous accompagnant déjà dans vos démarches de dirigeant, votre Expert-comptable et le Pôle Social sont les Conseillers privilégiés pour personnaliser cet outil à votre besoin.

Nous confier cette mission est l' assurance d' une mission de qualité :

- Faire confiance à notre expertise et notre connaissance de votre structure
- Ne pas sous-estimer la rigueur de ce type de contrat
- Etre assuré de notre engagement à défendre au mieux vos intérêts

EN BREF

LES MODALITES  
D' INTERVENTION :

- Un premier entretien, par téléphone, pour définir les éléments du contrat
- Un contrat adapté à votre besoin spécifique et répondant à vos exigences professionnelles

DES ENGAGEMENTS  
PROFESSIONNELS :

- Lettre de mission contractuelle qui définit notre intervention
- Indépendance et éthique garanties, conformément au Code de déontologie de notre profession
- Des honoraires fixés entre 269 euros HT.

UNE MAITRISE DES  
RISQUES :

- Un CDD dont le motif serait erroné peut conduire à sa requalification en CDI, avec une indemnité au moins égale à un mois de salaire, puis la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Le recours au CDD pour pourvoir à un poste lié à l' activité permanente et normale de l' entreprise est puni d' une amende de 3 750 euros