

Le CDD d'usage (CDDU)

Description

Le [contrat de travail](#) à durée déterminée d'usage (CDDU) est un [contrat de travail à durée déterminée](#) (CDD) particulier. La conclusion d'un CDDU est très encadrée car elle est limitée à certains secteurs d'activité. En effet, il se limite aux secteurs où la conclusion d'un CDI n'est pas adéquat au regard de la nature [temporaire](#) des emplois.

C'est pourquoi dans ces secteurs, la souplesse du CDDU est appréciée par les employeurs. A l'inverse, il peut s'avérer précaire pour les salariés.

[Modèle de CDDU](#)

Quels sont les secteurs concernés par la conclusion d'un CDDU?

Le recours au CDDU est limité aux postes pour lesquels il est d'usage de ne pas conclure de CDI, en raison du **caractère temporaire** de l'activité ou de sa nature.

Souvent ces domaines d'activité sont établis par décret, par conventions ou accords collectifs.

Conformément à l'article [D1242-1 du Code du travail](#), les secteurs dans lesquels la conclusion d'un CDDU est possible sont les suivants :

- Les exploitations forestières ;
- La réparation navale ;
- Le déménagement ;
- L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- Le sport professionnel ;
- Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- L'enseignement ;
- L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- L'entreposage et le stockage de la viande ;
- Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche

à l'étranger ;

- Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article [L. 5132-7](#) ;
- Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° alinéa de l'article [L. 7232-6](#) ;
- La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
- Les activités foraines.

A noter: Au sein des secteurs susvisés, seuls les métiers ne pouvant pas être exercés en CDI pendant toute l'année peuvent être exercés sous la forme d'un CDDU.

Quelles sont les conditions pour conclure un CDDU?

La conclusion d'un CDD d'usage implique de respecter les [conditions nécessaires](#) pour conclure n'importe quel contrat de travail.

S'ajoutent aux conditions communes, les conditions **spécifiques** pour la conclusion d'un CDDU. Elles sont les suivantes :

- L'activité principalement exercée par l'entreprise doit être comprise dans la liste des activités pour lesquelles la conclusion d'un CDDU est envisageable ;
- La conclusion d'un CDDU doit faire l'objet d'une pratique habituelle et ancienne dans le secteur concerné ;
- Tous les emplois d'un secteur ouvert au CDDU ne sont pas éligibles à un tel contrat, il faut que l'emploi visé soit temporaire et ne constitue pas l'activité permanente et normale de l'entreprise.

Bon à savoir: les CDD d'usage sont généralement conclus dans le domaine de la restauration ou de l'hôtellerie afin d'effectuer des "extras". Un contrat doit être établi pour chaque vacation.

Si la situation satisfait toutes les conditions susvisées, la conclusion d'un CDD d'usage est envisageable.

Dans ce cas, il est obligatoirement conclu par **écrit** et mentionne précisément son motif. Il doit être expressément mentionné le fait qu'il s'agit d'un CDD d'usage. De plus, il doit contenir toutes les mentions de l'[article L1242-12 du Code du travail](#).

Sans qu'il s'agisse d'une obligation légale, il peut être opportun de mentionner la

raison du caractère temporaire de l'emploi visé, tel qu'un [accroissement temporaire d'activité](#).

Le cas échéant, le contrat peut être assorti d'une [période d'essai](#).

Enfin, c'est à l'employeur qu'il revient de s'assurer de la satisfaction des conditions pour conclure un tel contrat.

Zoom : Le CDDU est un contrat strictement encadré par la loi qui doit être conclu dans le respect des conditions imposées, pour préserver son caractère exceptionnel. Afin d'éviter toute erreur lors de la rédaction du contrat, LegalPlace vous propose un [modèle de CDDU](#). Il vous suffit de remplir notre questionnaire afin d'obtenir un contrat personnalisé.

A quelles règles sont soumis les CDDU?

La mise en oeuvre d'un CDD d'usage comporte quelques spécificités, notamment au regard de sa durée et des indemnités lors de la fin du contrat.

La durée du contrat

Par principe, ce contrat doit mentionner un **terme précis** fixé lors de sa conclusion.

Exceptionnellement, il peut être conclu avec un **terme imprécis**. Toutefois, dans cette conjoncture, il doit être prévu une durée minimale. Dans cette situation, le contrat prend fin concomitamment avec la tâche pour laquelle il a été conclu.

Bon à savoir : à l'instar des CDD, la durée d'un CDDU peut-être fixée conventionnellement ou grâce à un accord de branche. Le plafond de 18 mois pour les CDD classiques n'est pas applicable dans ce cadre.

Le temps de travail

L'employeur doit tenir un registre, à disposition de l'inspection du travail, qui mentionne les heures et les périodes de travail effectuées par le salarié. Aussi, le salarié émarge ce document.

De plus, le bulletin de paie ou une fiche annexée à celui-ci informe le salarié de ses droits en matière de [repos compensateur](#). A ce titre, il est mentionné :

- Les heures supplémentaires effectuées ;

- Le nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit ;
- Le nombre d'heures de repos attribuées.

Enfin, la durée de présence sur le lieux de travail (heures supplémentaires comprises) ne peut pas dépasser :

- Une durée maximale journalière : 11 heures pour un cuisinier, 12 heures pour un veilleur de nuit, 11 h 30 pour un autre salarié ;
- Une durée maximale hebdomadaire de 50 heures en moyenne sur 12 semaines ou de 52 heures par semaine pour une durée absolue.

La rémunération

La rémunération dans un CDDU ne peut pas être inférieure :

- Au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle du salarié ;
- A la rémunération perçue par un salarié en CDI dans la même entreprise ayant une qualification équivalente et occupant des fonctions identiques.

De plus, pour **chaque vacation**, l'employé en CDDU doit être rémunéré.

Si cet employé effectue plusieurs vacations sur un même mois civil, l'employeur peut le payer, avec son accord écrit, à une fréquence différente. La paie peut avoir lieu toutes les semaines ou les quinzaines avec un bulletin de **paie mensuel récapitulatif**.

La contribution patronale d'assurance chômage

Afin de limiter le recours aux CDD d'usage, précaires pour les salariés, à partir du 1er janvier 2020, il est prévu que le taux de la contribution patronale d'assurance chômage (4,05%) augmente dans certains cas.

En effet, elle s'élève à hauteur de **4,55%** pour les CDDU d'une durée maximale de 3 mois pour :

- Les ouvriers dockers occasionnels ;
- Les salariés intermittents du spectacle.

La succession de plusieurs CDDU

Plusieurs contrats successifs peuvent être conclus avec un même salarié sans [délai de carence](#) entre eux.

Toutefois, tous les contrats successifs doivent respecter les conditions de conclusion d'un CDD d'usage énoncées plus haut dans l'article, notamment le **caractère temporaire** de l'emploi.

La fin du CDDU

La fin du CDD d'usage n'ouvre **pas droit à l'indemnité de précarité** existant pour les autres CDD, au regard de l'article [L1243-10 du Code du travail](#). Toutefois, une convention collective ou un accord de branche peut prévoir le contraire.

De plus, le versement de **l'indemnité de fin de contrat est facultative**. Généralement, elle est égale à 10% de la rémunération brute perçue quelle que soit la durée du contrat. En revanche, une convention collective ou un accord de branche peuvent prévoir d'autres montants.

A noter: cette indemnité ne sera généralement pas versée si le CDDU est suivi d'un CDI.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des règles?

Si la satisfaction d'une règle du CDDU n'est pas assurée, alors le salarié peut solliciter la **requalification** de son contrat en CDI, à l'instar d'un CDD classique [requalifié en CDI](#).

Conformément à l'article [L1245-2 du Code du travail](#), cette demande est portée directement devant le bureau du jugement du Conseil de Prud'hommes qui doit statuer dans le mois suivant sa saisine.

Si le salarié obtient la requalification de son contrat, alors il est considéré être en CDI depuis le **début du contrat**. Le salarié a également droit à une indemnité égale à un mois de salaire minimum.

De plus, puisqu'un CDD d'usage ne doit pas avoir pour but d'employer une personne durablement dans une entreprise, si un employeur outrepassé cette règle, il encourt les sanctions de l'[article L.1248-1 du Code du travail](#).

Quels avantages le CDDU procure-t-il aux employeurs?

Autorisé par l'article [L1242-2 du Code du travail](#), ce contrat, contrairement aux CDD classiques ou aux [CDD de remplacement](#), procure une grande souplesse à l'employeur et lui offre la possibilité de :

- Reconduire les CDDU sans limitation ;
- Conclure des CDDU sans établir une [date de fin de contrat](#) précise ;
- Embaucher directement un salarié sans avoir besoin de respecter le délai de carence entre deux CDD ;
- Ne pas verser les indemnités de précarité normalement dues à la fin d'un CDD classique.

FAQ

Qui peut signer un CDDU?

Un CDDU peut-être conclu entre un salarié et employeur si l'entreprise appartient à un des secteurs professionnels éligibles à la conclusion d'un tel contrat. Il faut également que l'emploi objet du contrat soit temporaire et ne concerne pas l'activité permanente et normale de l'entreprise.

Quelle est la différence entre un CDD et un CDDU?

Un CDD est un contrat de travail pour lequel le salarié est engagé pour une durée déterminée avec une date de fin fixée avec précision. Alors que le CDDU peut être conclu sans date de fin précise pour une mission ponctuelle dans un secteur où il est coutume de conclure de tels contrats.

Qu'est-ce qu'un contrat d'usage?

Un contrat d'usage est un CDD spécifique. Il offre la possibilité à un employeur d'engager un salarié pour une mission temporaire et précise. Ce contrat doit répondre à un besoin ponctuel et immédiat de l'entreprise. Il ne peut pas être utilisé pour assurer le fonctionnement normal et permanent d'une activité.