

CÔTE-D'OR

Le CDD, faux-ami des employeurs ?

UN PARTENARIAT

LE BIEN PUBLIC

Pour un employeur, le contrat à durée indéterminée (CDI) est souvent une meilleure option que le contrat à durée déterminée (CDD) dont l'usage est strictement réglementé, expliquent M^e Elsa Goulleret et M^e Pascal Forzinetti, avocats dijonnais.

Attention aux fausses bonnes idées ! Lorsqu'un employeur recrute, il peut être tenté de recourir au CDD plutôt qu'au CDI, tant il est inscrit dans l'imaginaire collectif que licencier un CDI est, en France, mission sinon impossible, du moins complexe et coûteuse.

Or, depuis l'adoption du « barème Macron », qui encadre les indemnités de licenciement en cas de rupture d'un CDI, « le risque financier est limité et connu, souligne M^e Elsa Goulleret, avocate dijonnaise spécialisée en droit du travail. Cette loi, définitivement adoptée, favorise de fait le CDI. »

Des conditions à remplir pour embaucher en CDD

Dans ce contexte, poursuit-elle, « le CDD peut être un faux-ami, car son cadre juridique le réserve à des cas bien précis, comme le remplacement d'un salarié malade ou en congé, un surcroît d'activité dans l'entreprise... » Et pour ce dernier cas, précise M^e Pascal Forzinetti, avocat dijonnais, « les juges sont particulièrement exigeants sur la réalité de ce surcroît d'activité temporaire. » L'objectif du législateur est que l'entreprise qui pourrait embaucher des CDI ne soit pas tentée d'avoir recours abusivement à des CDD.

Autres cas prévus par les textes, et bien connu en Côte-d'Or, les emplois à caractère saisonnier peuvent relever du CDD. C'est le cas pour les vendanges, notamment, avec des contrats spécifiques. Il existe également, dans certains secteurs économiques, des CDD « d'usage » : c'est le cas des extras dans l'hôtellerie-restauration par exemple.

En revanche, impossible de faire signer un CDD pour les



Impossible de faire signer un CDD pour les emplois dangereux réglementés, ou pour remplacer des salariés grévistes. Un mauvais usage du CDD par un employeur peut d'ailleurs avoir des conséquences fâcheuses. Photo d'illustration LBP/Emma BUONCRISTIANI

emplois dangereux réglementés, ou pour remplacer des salariés grévistes... Une autre mauvaise idée consiste à proposer un CDD en lieu et place d'une période d'essai. « Ce n'est pas possible, rappelle M^e Goulleret. Mieux vaut un CDI, qui comprend une période d'essai. Il y a moins de risques juridiques pour l'employeur. »

« Il existe une trentaine de cas d'incriminations pénales liées aux contrats précaires »

Un mauvais usage du CDD par un employeur peut d'ailleurs avoir des conséquences fâcheuses également au niveau pénal : « il existe une trentaine de cas d'incriminations pénales liées aux contrats précaires », rappelle M^e Forzinetti. Le procès pénal : une épée de Damoclès qui, en cas de conflit dans une entreprise, peut permettre aux salariés de faire pression sur l'employeur...

Et les contentieux liés aux CDD existent, témoignent les deux avocats. Avec, pour l'employeur, des conséquen-

« Le CDD peut être un faux-ami, car son cadre juridique le réserve à des cas bien précis »

M^e Elsa Goulleret, avocate dijonnaise spécialisée en droit du travail, ici avec son confrère M^e Pascal Forzinetti



ces économiquement et humainement difficiles lorsqu'il est condamné. Si un juge déclare qu'un CDD est abusif, la fin de contrat peut-être assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les indemnités qui vont avec. Et le salarié peut voir son contrat automatiquement requalifié en CDI.

Des risques importants

S'il s'agit d'une condamnation pour rupture abusive du CDD, l'employeur devra verser des dommages et intérêts au moins égaux à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'au terme du contrat. Bien sûr, un CDD peut être rompu avant son échéance, une fois le cap de la période d'essai passé, dans des cas bien précis : « en cas d'accord des parties, de faute grave ou lourde, de force majeure, d'inaptitude médicale du salarié, ou s'il justifie d'une embauche en CDI », liste M^e Forzinetti.

De même, la durée d'un

CDD n'est pas indéfinie. « La plupart de ceux que nous sommes amenés à voir dans le cadre de nos dossiers sont d'une durée de dix-huit mois, témoigne M^e Goulleret, mais ils peuvent aller jusqu'à trente-six mois maximum selon les branches professionnelles. » Et il ne peut pas, non plus, être renouvelé en permanence : une à deux fois, en fonction des accords. Hors de question d'employer un CDD durablement pour un travail lié à l'activité normale de l'entreprise qui pourrait échoir à un CDI.

L'intérim, encore une autre démarche

Il ne faut pas, non plus, confondre le CDD et l'intérim. Ce sont deux contrats qui suivent deux logiques différentes. « Dans le cadre d'un travail temporaire, il s'agit d'un contrat de prestation de services. Le salarié est sous contrat avec la société de travail temporaire qui le met à disposition de l'entreprise.

Cela peut apparaître plus simple, mais il y a aussi des pièges », avertit M^e Forzinetti.

Pour s'y retrouver dans ce maquis, mieux vaut être accompagné et conseillé par un avocat qui maîtrise tous les aspects du droit du travail. « Pour le choix du contrat, il est important de nous consulter en amont », souligne M^e Goulleret, qui rappelle que les avocats veilleront, aussi, à la qualité de la rédaction du CDD, pour en éviter les chausse-trappes. Les avocats conseillent également les salariés ; « idéalement, pour transiger et éviter les prud'hommes. »

Les deux avocats dijonnais se rejoignent sur la nécessité, pour les employeurs, d'entrer dans une culture de la négociation, en cas de contentieux. « Le risque juridique d'un procès est important. Et d'ailleurs, nous réalisons de nombreuses transactions et menons des négociations des deux côtés. »

Bruno WALTER

CDO07 - V1

« Dans le cadre de l'intérim, le salarié est sous contrat avec la société de travail temporaire qui le met à disposition de l'entreprise. Cela peut apparaître plus simple, mais il y a aussi des pièges »

M^e Pascal Forzinetti