

Droits du salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Le salarié en CDD a-t-il les mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise en CDI ? Des dispositions spécifiques s'appliquent-elles pour le salarié en CDD ? Nous vous présentons la réglementation en vigueur.

Un salarié en CDD est-il pris en compte dans l'effectif de l'entreprise ?

Le salarié en CDD est intégré dans l'entreprise pendant toute la durée de son contrat **au même titre** que les autres salariés en CDI.

Le salarié en CDD est pris en compte dans l'effectif de l'entreprise en proportion de son temps de présence au cours des **12 derniers mois**.

Toutefois, le salarié en CDD n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise s'il remplace un salarié temporairement absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Comment est organisé le temps de travail du salarié en CDD ?

Les dispositions relatives au temps de travail sont les mêmes pour un salarié en CDD que pour les autres salariés de l'entreprise en CDI.

Cela s'applique pour les dispositions suivantes :

Durée du travail

Travail de nuit

Repos hebdomadaire

Jours fériés

Congés (certains droits spécifiques s'appliquent lorsque les jours de congés acquis ne peuvent pas être pris)

Le salarié en CDD peut-il bénéficier des avantages salariaux de l'entreprise ?

Le salaire du salarié en CDD ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que perçoit, dans la même entreprise, un salarié en CDI à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le salarié en CDD bénéficie des mêmes avantages salariaux de l'entreprise que le salarié en CDI.

Cela s'applique notamment pour les avantages suivants :

Remboursement des frais de transports (participation de l'employeur)

Restauration (cantine, titres-restaurant)

Accès aux soins (complémentaire santé)

Épargne salariale (participation et intéressement)

Le salarié en CDD peut-il bénéficier des équipements collectifs de l'entreprise ?

Oui, le salarié en CDD bénéficie des mêmes équipements collectifs de l'entreprise mis à la disposition du salarié en CDI (par exemples, douche, crèche).

Quels sont les droits collectifs du salarié en CDD ?

Le salarié en CDD dispose des mêmes droits collectifs de l'entreprise que le salarié en CDI.

Cela s'applique pour les droits suivants :

Voter ou se présenter aux élections des représentants du personnel

Exercer son droit syndical

Bénéficier des prestations du CSE (ce bénéfice peut être réservé, toutefois, aux salariés ayant une ancienneté **d'au moins de 6 mois**, selon la convention collective ou l'accord de branche étendu applicable dans l'entreprise).

Le salarié en CDD peut-il bénéficier d'un droit à la formation ?

Le salarié en CDD bénéficie d'un droit à la formation sous certaines conditions.

À savoir

Le salarié en emploi aidé bénéficie également de ce droit à la formation dans les mêmes conditions.

Projet de transition professionnel et bilan de compétences

Le salarié en CDD peut bénéficier d'un projet de transition professionnelle (ex-Cif) ou d'un bilan de compétences.

Cela dépend de l'âge du salarié et de son ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié doit justifier de :

24 mois d'activité salariée au cours des **5 dernières années** (quelle que soit la nature des contrats et sans qu'ils soient obligatoirement consécutifs)

dont 4 mois sous CDD (sans qu'ils soient obligatoirement consécutifs et à l'exclusion des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'avenir) au cours des **12 derniers mois**

À noter

Certains contrats ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul des **4 mois** (exemples : le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le CDD qui se poursuit par un CDI).

Le salarié doit justifier de :

12 mois d'activité salariée au cours des **5 dernières années** (quelle que soit la nature des contrats et sans qu'ils soient obligatoirement consécutifs).

dont 4 mois sous CDD (sans qu'ils soient obligatoirement consécutifs et à l'exclusion des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'avenir).

À noter

Certains contrats **ne peuvent pas être pris en compte** pour le calcul des **4 mois** (exemples : le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le CDD qui se poursuit par un CDI).

Compte personnel de formation (CPF)

Le salarié en CDD alimente son compte personnel de formation (CPF) en proportion du temps de travail effectué sur l'année.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le salarié en CDD peut demander à son employeur de bénéficier d'un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le salarié doit toutefois justifier d'**au moins 1 an** d'expérience professionnelle à temps complet, soit 1607 heures (continu ou non).

Le salarié en CDD est-il informé des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise ?

Si le salarié en CDD le demande, l'employeur l'informe des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

Pour cela, le salarié doit justifier d'une ancienneté continue dans l'entreprise **d'au moins 6 mois**.

L'employeur fournit alors **par écrit** la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la **qualification professionnelle** du salarié.

L'employeur doit communiquer cette liste au salarié dans un **délai d'1 mois** à compter de la réception de la demande.

À noter

Si le salarié a déjà formulé **2 demandes** dans l'année civile en cours, l'employeur n'est pas dans l'obligation de lui communiquer cette liste. Toutefois, si l'employeur est un particulier ou une entreprise de moins de **250 salariés**, une réponse peut être apportée **par oral** à compter de la 2^e demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la 1^{re} demande.

Le salarié en CDD perçoit-il une indemnité de fin de contrat ?

Selon la nature du CDD en fin de contrat, le salarié peut bénéficier ou ~~pas~~ d'une indemnité de fin de contrat.

Le salarié en CDD perçoit-il une indemnité pour les congés payés non pris ?

À la fin de son CDD, si un salarié n'a pris la totalité de ses jours de congés payés, les jours de congés payés non pris sont alors versés sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Questions – Réponses

- Avez-vous le droit à des congés payés pendant votre CDD ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?
- Dans quels cas un CDD est-il requalifié en CDI ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)

Textes de référence

- Code du travail : articles L1242-14 à L1242-16
Conditions de travail, rémunération, congés payés
- Code du travail : article L1242-17
Opportunités d'emploi
- Code du travail : article D1242-8
Information sur les postes à pouvoir
- Code du travail : articles L1111-1 à L1111-3
Prise en compte dans les effectifs (article L1111-2)



Ville de

Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00