



Eléments comparatifs du Contrat à Durée Déterminée en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Espagne.

France

| | |
|---|--|
| Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2010 | 15,1 % ¹ |
| Champ d'application du CDD | Le champ d'application du CDD est prévu dans le Code du Travail, art L1424-1 et sq. ² , pour les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Remplacement d'un salarié absent - Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel - Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié recruté par CDI - Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise - Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise - Travaux saisonniers - CDD « d'usage » (art. D. 1242-1 du Code du travail) - Cas particuliers (immédiateté, nécessité dans la prévention d'accident etc. ; vendanges...) |
| Durée | La durée maximale est de 18 mois (incluant le renouvellement autorisé). ³ Il existe des exceptions : <ul style="list-style-type: none"> - 9 mois : attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié, ou travaux urgents pour mesures de sécurité - 24 mois : contrat exécuté à l'étranger, départ définitif avant suppression du poste de travail, ou commande exceptionnelle nécessitant des moyens exorbitants (minimum 6 mois dans ce dernier cas). |
| Protection du salarié | L'employé en CDD bénéficie des mêmes droits et peut accéder aux mêmes équipements collectifs que les autres employés de l'entreprise. Il peut également bénéficier de mesures particulières visant à compenser la précarité de son statut (indemnités compensatoires de congés, accès favorisé à la formation, indemnité de fin de contrat dans certains cas, obligation de l'employeur d'informer de la disponibilité de CDI au sein de l'entreprise si un dispositif <i>ad hoc</i> existe, etc.) ⁴ La rupture prématurée du contrat est sanctionnée, sauf si elle a lieu à l'initiative du salarié respectant un préavis maximal de 2 semaines, ou si elle découle d'un accord entre les 2 parties, ou cas de force majeure, ou faute grave de l'employeur ou du salarié. |

¹ Eurostat : <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>. Idem pour les autres pays.

² http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=FEFDB2F26F3010CA0EE1FA40523C4AA9.tpdjo15v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006195639&cidTexte=LEGITEXT00006072050&dateTexte=20110922

³ Art. L1242-8 du Code du Travail.

⁴ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html#sommaire_6



Allemagne

| | |
|---|---|
| Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2010 | 14,7 % |
| Champ d'application du CDD | Le recours au CDD requiert une raison objective, comme la nature du travail ou des circonstances de remplacement, etc. Néanmoins, un CDD peut également être conclu sans « raison objective » s'il est d'une durée inférieure à 2 ans, et si aucun contrat de travail n'a été signé par le passé entre l'employeur et l'employé. ⁵ |
| Durée | Un CDD conclu avec une raison objective n'est soumis à aucune limitation temporelle légale ; sa durée peut être définie par les conventions collectives. ⁶ Un CDD conclu sans raison objective peut être renouvelé jusqu'à 3 fois, pourvu que la durée totale du CDD ne dépasse pas 2 ans. ⁷ Deux extensions : <ul style="list-style-type: none"> - CDD sans raison objective dans une entreprise nouvellement créée : 4 ans maximum - CDD sans raison objective pour un employé âgé de plus de 52 ans et au chômage depuis au moins 4 mois : 5 ans maximum.⁸ |
| Protection du salarié | La discrimination entre les employés en CDI et ceux en CDD est interdite dans la section 14 du TzBfG, ainsi que par conséquence de la directive 1999/70/CE déjà citée. Par conséquent ⁹ : <ul style="list-style-type: none"> - Le CDD prend fin lorsque le terme est échu, ou en l'absence de durée fixe lorsque son objectif a été atteint (le CDD ne peut finir avant 2 semaines après que l'employeur ait informé l'employé que l'objectif a été atteint). Si le travail se poursuit et sans objection immédiate de l'employeur, le contrat est présumé CDI. - Le licenciement ordinaire se fait selon le contrat de travail (<i>ie</i> peut finir avant le terme si cela est prévu dans le contrat), ou selon les conditions fixées par les conventions collectives. Le licenciement extraordinaire peut avoir lieu selon les règles générales du CDI. |

⁵ "Part-Time and Fixed-Term Employment Act" (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG*) du 21 décembre 2000, §14 (1) et sq. <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html>

⁶ *TzBfG*, §14 (2) et sq. <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html>

⁷ *TzBfG*, §14 (2) + Dr Bernd Waas, *Labour policy and fixed-term employment contracts in Germany*, Goethe University Frankfurt, 8 mars 2010 : http://www.iil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls2010_germany.pdf

⁸ Remarque : le *TzBfG* précise bien qu'un CDD peut être conclu et renouvelé de façon illimitée sans justification objective si l'employé a plus de 52 ans (58 avant le 31 décembre 2006) ; or, s'appuyant sur la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 qui fait du CDI la règle et du CDD l'exception, la CJUE a jugé inconstitutionnelle cette mesure qui fait de l'âge de l'employé un critère pour l'absence de justification (2^e chambre, 10 mars 2011, *Deutsche Lufthansa AG contre Gertraud Kumpan*, affaire C-109/09). On trouve la décision de la CJUE dans le Journal officiel des Communautés européennes : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:139:0002:0002:FR:PDF>.

⁹ *TzBfG*, §15 et sq.



Royaume-Uni

| | |
|---|---|
| Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2010 | 6,1 % |
| Champ d'application du CDD | Un CDD est un contrat de travail qui se termine lorsqu'un terme spécifique est atteint, lorsqu'une tâche particulière est remplie ou qu'un certain évènement arrive. ¹⁰ |
| Durée | Il n'existe pas de limitation légale au nombre de renouvellements du CDD. Néanmoins, après 4 ans d'emploi sous un ou plusieurs CDD, le contrat est requalifié en CDI, sauf si cette durée peut être objectivement justifiée. ¹¹ Les conventions collectives peuvent établir une durée, une période d'emploi et des causes objectives justifiant le recours à un ou plusieurs CDD, différentes de celles établies par la loi. ¹² |
| Protection du salarié | La discrimination entre l'employé en CDD et celui en CDI est interdite par le droit du travail anglais, à moins qu'elle puisse être justifiée par une raison objective. ¹³ Les employés en CDD ont donc le droit au même salaire et conditions de travail, bénéfiques, accès aux pensions de retraite de l'entreprise, information sur la disponibilité de postes en interne, protection contre le licenciement. ¹⁴ De la même façon, les employés en CDD sont protégés contre le licenciement abusif. ¹⁵ |

¹⁰ The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, I, 2 : <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/part/2/made>

¹¹ *Ibid.*, II, 8 (2) a).

¹² *Ibid.*, II, 8 (5).

¹³ *Ibid.*, II, 3 et 4.

¹⁴ DirectGov : http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Understandingyourworkstatus/Fixedtermworkers/DG_10027735

¹⁵ The Fixed-Term..., II, 6.



Espagne

| | |
|---|---|
| Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée déterminée en 2010 | 24,9 % |
| Champ d'application du CDD | <p>Un contrat de travail est présumé à durée indéterminée, mais peut être à durée déterminée dans les conditions suivantes¹⁶ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une tâche déterminée - Quand les circonstances du marché et de l'entreprise exigent une activité extraordinaire - Pour remplacer un employé temporairement absent. |
| Durée | <p>La durée maximale du CDD dépend de ses circonstances :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une tâche déterminée : durée maximale de 3 ans, jusqu'à 4 selon les conventions collectives. - Activité extraordinaire : durée maximale de 6 mois dans une période de 12 mois, extensible jusqu'à 12 mois dans une période de 18 mois. <p>Le CDD peut être renouvelé autant de fois que nécessaire dans la limite de sa durée maximale, à l'exception des circonstances d'une activité extraordinaire où le CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois.</p> <p>De plus, les personnes employées sous deux CDD ou plus pendant au moins 24 mois dans une période de 30 mois, pour un ou plusieurs postes dans la même entreprise, sont présumées employés en CDI.¹⁷ Depuis la réforme du marché du travail de 2010, cette règle s'applique quand les CDD ont concerné différents postes au sein d'un même groupe.¹⁸</p> |
| Protection du salarié | <p>Le CDD donne droit aux mêmes bénéfices, rémunération, conditions de travail etc. que le CDI. L'employé en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat équivalente à 12 jours de salaire par année de travail (8 jours avant la réforme du marché du travail de 2010).¹⁹</p> |

¹⁶ Estatuto de los Trabajadores, art. 15 : http://www.mtin.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo3_4_Estatuto.pdf

¹⁷ *Ibid*, art. 15, 5.

¹⁸ OIT : http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=18

¹⁹ *Ibid.*, art. 49, 1 et OIT http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=ES&p_all_years=Y