

**Peut-on librement
conclure un CDD
au lieu d'un CDI ?**

-

Voilà ce que dit
le Code du travail

Le principe, c'est de conclure un CDI :

A défaut d'indication de durée dans le contrat de travail, le contrat est considéré comme un CDI. Un CDI ne peut prendre fin que par la démission du salarié ou son licenciement par l'employeur.

Le CDD ne peut être conclu que dans 4 cas définis par le Code du travail (Article 16).

Le 1^{er} cas de CDD :

L'employeur peut recourir à un CDD pour le remplacement d'un salarié en CDI dans le cas de suspension de son contrat de travail.

Le CDI est considéré suspendu dans les cas prévus à l'article 32 du Code du travail (maladie, accouchement, absence, etc.). Mais la grève du salarié en CDI ne peut pas justifier le recrutement d'un nouveau salarié en CDD.

Le 2^{ème} cas de CDD :

L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise peut justifier le recrutement d'un salarié en CDD.

L'employeur doit être capable de justifier comptablement cet accroissement de l'activité.

Si le CDD est maintenu après la fin de l'accroissement de l'activité, il peut être requalifié en CDI.

Le 3^{ème} cas de CDD :

L'employeur peut recourir à un CDD pour la réalisation d'un travail qui a un caractère saisonnier.

Lorsque l'activité principale de l'entreprise nécessite un emploi pendant une durée déterminée de l'année, l'employeur peut recruter un salarié en CDD en tant que saisonnier.

Le 4^{ème} cas de CDD :

Lors de la création d'une nouvelle entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois par une entreprise existante, il peut être conclu un CDD.

Le CDD devient un CDI lorsqu'il est maintenu après la fin de sa durée (article 17 du Code du travail).



Maître Mohamed Reda Deryany
Avocat à la Cour | Attorney-at-law

Email : reda@deryany-avocat.com
Téléphone : +212.600.900.200