

**Fiche documentaire sur la bonne gestion**  
**dans Sagepaie de la taxe**  
**sur les contrats à durée déterminée d'usage**

Cette fiche est établie pour vous permettre de savoir quelle information doit-on mettre dans la fiche salarié pour le déclenchement de la taxe CDDU.

En préambule, nous allons décrire cette taxe afin que vous sachiez quand intervenir sur la fiche salarié.

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

Le contrat à durée déterminée « d'usage » (CDDU) est un contrat de travail à durée déterminée susceptible d'être conclu :

- ▶ pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- ▶ dans des secteurs d'activité définis soit par décret, soit par les conventions ou accords collectifs de travail étendus. Il pourra s'agir, par exemple, de l'emploi d'« extras » dans l'hôtellerie ou la restauration.

Comme tout autre CDD, le CDD d'usage doit faire l'objet d'un écrit, indiquer le motif pour lequel il est conclu et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Il obéit toutefois à certaines règles dérogatoires, notamment en matière de durée, de succession de contrats et de droit à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité).

Lorsque les conditions de recours au CDD d'usage ne sont pas réunies, le contrat est requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Dans quelles conditions peut-on conclure un CDD d'usage ?

Un CDD d'usage peut être conclu afin de pourvoir les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu (voir liste ci-dessous), il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Il pourra s'agir, par exemple, de l'emploi d'« extras » dans la restauration, de formateurs dans le secteur de l'enseignement, etc.

En tout état de cause, comme pour tout autre CDD, le CDD d'usage ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La méconnaissance de cette règle expose l'employeur aux sanctions prévues par l'[article L. 1248-1 du code du travail](#).

### Secteurs dans lesquels des CDD d'usage peuvent être conclus

La liste des secteurs d'activité dans lesquels des CDD d'usage peuvent être conclus est fixée par l'article D. 1242-1 du code du travail :

- 1° Les exploitations forestières ;
- 2° La réparation navale ;
- 3° Le déménagement ;
- 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- 5° Le sport professionnel ;
- 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- 7° L'enseignement ;
- 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- 9° L'entreposage et le stockage de la viande ;
- 10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- 11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- 12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires ;
- 13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre d'une activité de services à la personne ;
- 14° 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 ;
- 15° Les activités foraines.

Cette liste peut être complétée par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Les conventions et accords collectifs étendus peuvent également, pour le secteur qu'ils couvrent, établir la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au CDDU. Par exemple, la Convention collective nationale des organismes de formation prévoit qu'il est possible de faire appel au CDD d'usage « pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ». L'établissement

d'une telle liste ne dispense toutefois pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné et donc la légalité du recours au CDDU.

Quelques précisions relatives à ces conditions préalables à la conclusion d'un CDDU :

- ▶ l'activité principale de l'entreprise (et pas seulement une activité secondaire ou annexe de l'entreprise ou l'activité confiée au salarié) doit relever de l'un des secteurs où la conclusion de CDD est autorisée. Ainsi, par exemple, une entreprise du secteur bancaire, secteur qui ne fait pas partie de ceux dans lesquels il est possible de conclure un CDDU, ne peut valablement embaucher un formateur en CDDU sous prétexte que l'activité confiée à ce salarié relève du secteur de l'enseignement visé dans la liste mentionnée ci-dessus ;
- ▶ ce n'est pas le fait qu'un secteur d'activité soit mentionné dans la liste qui fonde à lui seul le droit de recourir au CDDU ; il faut également qu'existe un usage constant, c'est-à-dire ancien, bien établi et par conséquent admis comme tel dans la profession ;
- ▶ le seul fait que la liste mentionne tel secteur d'activité ne signifie pas que tous les emplois offerts par ce secteur peuvent donner lieu à la conclusion d'un CDD d'usage ; seuls les emplois de nature temporaire autorisent la conclusion de tels contrats. En cas de litige, le juge devra vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.

### Exemples

- ▶ Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, s'il est d'usage de faire appel aux « extras » dans le cadre de CDD d'usage, il n'en est pas de même pour les personnes affectées à des tâches administratives ou d'entretien présentant un caractère permanent ; pour ces emplois, un CDD d'usage ne saurait être valablement conclu ;
- ▶ Dans le secteur des spectacles, notamment dans les théâtres, s'il est d'usage d'offrir un contrat de travail à durée déterminée aux acteurs, en revanche les ouvreuses, par exemple, doivent être engagées sous le régime du CDI ;
- ▶ Dans les professions de l'enseignement, seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement, peuvent donner lieu à la conclusion de CDD d'usage ; les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement doivent l'être par CDI.

C'est à l'employeur qu'il revient de s'assurer que les conditions de recours au CDDU sont réunies.

- Dans les secteurs et pour les emplois susceptibles de donner lieu à la conclusion d'un CDD d'usage, rien n'interdit à l'employeur de conclure avec le salarié un CDD « classique », dès lors que les conditions sont réunies. En d'autres termes, la conclusion d'un CDDU n'est pas une obligation, même lorsqu'il est possible d'en conclure.

- ▶ Lorsque l'une ou l'autre des conditions nécessaires à la conclusion d'un CDD d'usage n'est pas remplie, le CDD d'usage sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée. Ainsi, par exemple, si une convention collective nationale prévoit la possibilité de conclure des CDD d'usage, mais qu'elle n'est pas étendue, tout CDD d'usage le cas échéant conclu sera requalifié en CDI si le juge est saisi.

Quelles sont les règles applicables aux CDD d'usage ?

Comme tout autre CDD, le CDD d'usage doit être établi par écrit et doit comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Il doit également comporter l'ensemble des mentions figurant à l'[article L. 1242-12 du code du travail](#) (à l'exception du nom et de la qualification de la personne remplacée, puisqu'il ne s'agit pas d'un CDD de remplacement).

### Durée du CDD d'usage

En principe, le CDD doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Par exception toutefois, le CDD d'usage peut être conclu sans terme précis, sous réserve de prévoir une durée minimale librement fixée entre l'employeur le salarié (quelques heures, quelques jours...). Il cesse au jour de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu et au plus tôt à l'expiration de la durée minimale prévue.

La durée maximale fixée pour les CDD (en principe 18 mois) ne s'applique pas aux CDD d'usage.

### **Succession de CDD d'usage**

Des CDD d'usage successifs peuvent être conclus avec le même salarié, sans interruption (sans délai entre deux contrats). Toutefois, afin de prévenir les abus éventuels résultant de l'utilisation de CDD successifs sans limite, les juges, s'ils sont saisis d'un litige, devront vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi pourvu par le CDD d'usage. Si cette condition n'est pas remplie, le CDD d'usage sera requalifié en CDI (voir, par exemple, l'arrêt de la Cour de cassation du 4 décembre 2019).

### **Aménagement des règles d'établissement du bulletin de paie**

Lorsque la durée du CDD d'usage est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur (ce qui est sans incidence sur la périodicité de la paie, qui doit rester mensuelle). Ainsi, au titre d'un même CDD d'usage d'une durée inférieure à un mois, mais s'étendant sur deux mois civils distincts, l'employeur peut n'établir qu'un seul bulletin de paie, qui sera remis au salarié au terme de son contrat.

### **Indemnité de fin de contrat**

L'indemnité de fin de contrat (en principe, 10 % du montant des rémunérations versées au salarié) n'est pas due à l'issue d'un CDD d'usage. La convention ou l'accord collectif applicable peut toutefois prévoir des dispositions plus favorables ; ainsi, à titre d'exemple, la Convention collective nationale des organismes de formation prévoit qu'à l'issue du CDD d'usage, « le salarié percevra une indemnité dite « d'usage » égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée. »

Quelles sont les dispositions visant à limiter le recours excessif aux CDD d'usage ?

Une taxation forfaitaire pour chaque contrat conclu ou une majoration de la contribution d'assurance chômage incitent les employeurs à limiter le recours excessif aux CDD d'usage, notamment ceux conclus pour une très courte durée, qui sont source de précarité pour les salariés et de déséquilibre financier pour l'assurance chômage.

### **Taxation forfaitaire de 10 €**

Tout employeur est soumis à une taxe forfaitaire de 10 € pour chaque contrat à durée déterminée d'usage conclu à compter du 1er janvier 2020.

La taxe est due à la date de conclusion du contrat et doit être acquittée au plus tard lors de la prochaine échéance normale de paiement des cotisations et contributions sociales suivant cette date. Elle est recouvrée par les Urssaf dans les mêmes conditions que les cotisations et contributions de sécurité sociale. Son produit est destiné à l'Unédic.

Cette taxe ne s'applique toutefois pas :

- 1° Aux contrats conclus avec les salariés intermittents du spectacle (salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle mentionnés à l'article L. 5424-20 du code du travail ;
- 2° Aux contrats conclus par les associations intermédiaires mentionnées à l'article L. 5132-7 du même code relevant du secteur des activités d'insertion par l'activité économique ;
- 3° Aux contrats conclus avec les ouvriers dockers occasionnels mentionnés à l'article L. 5343-6 du code des transports ;
- 4° Aux contrats conclus dans les entreprises relevant de secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu prévoyant une durée minimale applicable à ces contrats et définissant les conditions dans lesquelles il est proposé au salarié de conclure un contrat de travail à durée indéterminée au terme d'une durée cumulée de travail effectif. Les secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif comportant de telles stipulations font l'objet d'un arrêté du ministre chargé du travail (arrêté à paraître).

### **Majoration de la contribution patronale d'assurance chômage dans certains secteurs d'activité**

A compter du 1er janvier 2020, le taux de la contribution patronale d'assurance chômage, fixé à 4,05 % dans le cas général, est porté :

- à 4,55 % pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus avec les ouvriers dockers occasionnels mentionnés à l'article L. 5343-6 du code des transports ;
- à 4,55 % pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus avec les salariés intermittents du

## Taxe CDDU

spectacle relevant des annexes VIII et X du Règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 cité en référence.

Dans Sage Paie, voici comment le déclenchement de la taxe se fait.

Dans la fiche du salarié, il convient de répondre à la question qui permet de déclencher cette taxe à savoir :

| Code       | Intitulé   | Réponse | Texte |
|------------|--|---------|-------|
| SAGEABS010 | Quel est le nbre d'heures à prendre en cpte par jour pr le décpé des ab...   | 0.0000  |       |
| SAGECDD001 | Si le salarié est en CDD, quel est le motif de recours à son contrat?        | 0       |       |
| SAGECICE00 | Le nouveau contrat est-il successif au précédent ?                           | Non     |       |
| SAGECICE01 | En cas de contrats successifs, quelle est la date de début du contrat pré... |         |       |
| SAGECTRAT  | Le contrat de votre salarié est-il un contrat aidé ?                         | 0       |       |
| SAGEDSN021 | Le décalage social est-il maintenu pour ce salarié ?                         | Non     |       |
| SAGEIJ0001 | Combien d'enfants à charge avez-vous ? (au sens sécurité sociale)            | 0.0000  |       |
| SAGEIJ0004 | Votre salarié dépend t-il d'une CPAM d'Alsace-Moselle ?                      | Non     |       |
| SAGEN4DS01 | Votre salarié bénéficie-t-il d'une exonération ?                             | 0       |       |
| SAGEPLF001 | Quel est le % temps partiel des CDD/Extras ?                                 | 0.0000  |       |
| SAL0000001 | Quel est le n° chèque du solde de tout compte ?                              | 0.0000  |       |

Valeur CDD autre que accroissement d'activité ou d'usage

Autres

Ok Annuler Préc. Suiv.

Info libre - salarié CL0098 AGERON Jean-Noël - SA...

Si le salarié est en CDD, quel est le motif de recours à son contrat?

Numéro

|   |   |
|---|---|
| Accroissement d'activité : CDD de 1 à 3 mois (majoration...               | 2 |
| <input checked="" type="checkbox"/> CDD d'usage (majoration Ass. chômage) | 3 |

CDD d'usage (majoration Ass. chômage)

Annuler Précédent Suivant Terminer

Pour avoir cette coche verte, il faut donc double cliquez sur la nature du CDD.  
Une fois cochée la taxe se déclenche dans la rubrique 40031 Taxe CDD pour 10 euros en part patronales.

Cette rubrique se déverse pour les dossiers soumis à l'URSSAF dans le CTP 771.  
Cette rubrique se déverse pour les dossiers soumis à la MSA dans la variable :  
S21.G00.81.003 / Assiette / opération + / Enuméré 908 / Enuméré parent 07  
S21.G00.81.004 / Montant patronal / opération + / Enuméré 908 / Enuméré parent 07

**Pour les premières payes, nous vous conseillons de bien vérifier si la taxe apparaît.**

**La taxe ne se déclenche qu'une seule fois par contrat, le mois de paie où démarre le CDDU.  
La taxe est raisonnée par contrat.**