



Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATION INDIVIDUELLES

SEANCE 6 : LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

I.	Conclusion et exécution du CDD	2
A)	Les cas de recours	2
1)	Remplacement d'un salarié (L. 1242-2, 1°)	2
2)	Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (L. 1242-2, 2°)	3
3)	Emploi à caractère saisonnier / Contrat d'usage	4
a)	Contrat à caractère saisonnier	4
b)	Contrat d'usage	4
B)	Le renouvellement du CDD	5
II.	Succession de CDD	6
A)	CDD successifs avec le même salarié (sans respecter un délai de carence)	6
B)	CDD successifs sur le même poste	7
III.	Requalification du CDD	7

Cette fiche est dédiée à l'étude du CDD de sa conclusion jusqu'à la fin de la relation contractuelle.

Par principe, le contrat à durée indéterminée est le mode de recrutement de droit commun, de ce fait, le recours au CDD est strictement encadré par la loi.

I. Conclusion et exécution du CDD

Le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée (**L. 1242-12**). L'article **L. 1242-12** fixe une liste de mentions que doit comporter un CDD.

A) Les cas de recours



L'article **L. 1242-1 CT** prévoit qu'un CDD « *quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.* »

L'article **L. 1242-2** prévoit qu'un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une **tâche précise et temporaire** et seulement dans certains cas énumérés à ce même article (lire l'article). Seront présentés ici les cas les plus importants.

1) Remplacement d'un salarié (L. 1242-2, 1°)

Un CDD peut être conclu pour remplacer une personne dans l'entreprise. La Cour de cassation a précisé que le remplacement en cas d'absence temporaire d'un salarié s'entendait de son absence aussi bien **de l'entreprise** que **de son poste habituel de travail** (**Soc. 13 juillet 2010**).

Le **remplacement en cascade** est une technique qui consiste à ne pas affecter le salarié recruté en CDD au motif d'un remplacement sur le poste occupé par le salarié

absent, mais sur un autre poste, le poste du salarié absent étant occupé par un autre salarié de l'entreprise. Cette technique est admise en jurisprudence (**Soc. 22 novembre 1995 n° 91-44.480**). En effet l'employeur ne fait qu'user de son pouvoir de direction en affectant le remplaçant à d'autres tâches suivant l'évolution de l'organisation de l'entreprise (**Soc. 30 avril 2003**).

Toutefois, le CDD ne peut être conclu que pour le remplacement **d'un seul salarié** en cas d'absence (**Soc. 28 juin 2006**). Plus récemment la Cour de cassation a jugé qu'un CDD ne pouvait pas être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés absents que ce soit **simultanément ou successivement** (**Soc. 18 janvier 2012**).

Le non-respect de cette règle est sanctionné par la requalification du contrat. Déjà par un **arrêt du 24 février 1998, la chambre sociale de la Cour de cassation** jugeait que devait être requalifié le contrat conclu non pas pour remplacer un salarié déterminé, mais pour remplacer tout membre du personnel en congé annuel ou en maladie.

2) *Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (L. 1242-2, 2°)*

Un CDD peut être conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité c'est-à-dire une augmentation **temporaire** de l'activité **habituelle** de l'entreprise, mais aussi en cas de variation cyclique de l'activité (**Soc. 21 janvier 2004 n° 03-42.754**).

Encourt, en conséquence la requalification, le CDD conclu pour les besoins de l'activité **normale et permanente** de l'entreprise, en a été jugé ainsi relativement à la conclusion de CDD pour l'emploi de caissière lors de l'ouverture d'un nouveau magasin (**Soc. 5 juillet 2005 n° 04-40.299**).

NB : le salarié recruté en CDD n'est pas obligatoirement affecté sur un emploi directement lié au surcroît d'activité (**Soc. 18 février 2003 n° 01-40.470**)

La véracité du motif d'accroissement temporaire d'activité s'apprécie à la **date de conclusion du CDD** ou en cas de renouvellement à la date dudit renouvellement (**Soc. 1er février 2000 n° 97-44.952**).

3) Emploi à caractère saisonnier/Contrat d'usage

a) Contrat à caractère saisonnier

Selon l'**article L. 1242-2**, les emplois saisonniers sont ceux dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Ne justifie pas la conclusion de CDD à caractère saisonnier la fabrication et la commercialisation d'articles de camping se concentrant sur les 6 premiers mois de l'année, en effet, les juges ont constaté que la société produisait en toute saison des produits plastiques à usages divers (**Soc. 26 octobre 1999 n° 97-42.776**). Dans le même sens, si l'activité varie en fonction de l'unique volonté de l'employeur et non en fonction des saisons, l'employeur ne peut pas conclure de CDD à caractère saisonnier (**Soc 4 mai 1993 n° 89-43.379**).

b) Contrat d'usage

L'entreprise pour pouvoir conclure ce type de CDD doit démontrer :

- Qu'elle appartient à l'un des **secteurs d'activité** énumérés à l'**article D. 1242-1** ;
- Qu'il existe un **usage constant** de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par **nature temporaire** des emplois ;

Selon la Cour de cassation dans un **arrêt du 23 janvier 2008 n° 06-43.040**, il ne suffit plus que l'emploi occupé par le salarié embauché en CDD relève de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à des CDI, elle exige la démonstration qu'il existe des éléments prouvant le caractère par nature temporaire de l'emploi.



À retenir : le fait que l'entreprise appartienne à l'un des secteurs d'activité ne signifie pas que tous les emplois peuvent donner lieu à la conclusion de CDD d'usage ! Il faut que sur l'emploi en question, il soit d'usage de ne pas recourir à un CDI dans ce secteur.

NB : l'article **L. 1242-3** prévoit également la possibilité de conclure un CDD lorsque des dispositions légales le prévoient et dans le but de favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.



À retenir : l'article **L. 1242-5** et **L. 1242-6** prévoient des situations où il est interdit de recourir à des CDD. Notamment, on ne peut pas recourir à des CDD au motif d'un accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique sur les postes concernés par lesdits licenciements. Également, on ne peut pas recourir à des CDD pour remplacer des salariés grévistes ni pour effectuer des travaux dangereux.



À retenir : Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du CDD, celui-ci devient un CDI (**L. 1243-11**).

B) Le renouvellement du CDD

L'article **L. 1243-13** laisse la possibilité à une convention ou un accord de branche étendu de prévoir le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD, à défaut de telles stipulations, l'article **L. 1243 -13-1** prévoit que le CDD est renouvelable 2 fois.

NB : Le CDD initial faute de comporter une clause de renouvellement ne peut être renouvelé que par soumission d'un avenant de renouvellement avant le terme initialement prévu (**Soc. 13 juillet 2005**).

II. Succession de CDD

A) CDD successifs avec le même salarié (sans respecter un délai de carence)

En vertu de l'**article L. 1244-1**, il est possible de conclure des **CDD successifs avec le même salarié** lorsque le CDD est conclu au titre d'un remplacement d'un salarié absent ; remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ; d'un CDD à caractère saisonnier ou d'usage ; remplacement de l'une des personnes mentionnées aux **4° et 5° de l'article L. 1242-2**.

Relativement aux CDD dont le motif est le remplacement, la Cour de cassation a récemment jugé que le seul fait pour l'employeur de recourir à des CDD de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux CDD pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale de l'entreprise (**Soc. 14 février 2018 n° 16-17.966**).

Concernant les CDD d'usage ou saisonnier, les juges retiennent que la faculté pour un employeur de conclure des CDD successifs avec le même salarié afin de pourvoir un emploi saisonnier n'est assortie d'aucune limite de temps, au-delà de laquelle s'instaurerait entre les parties une relation de travail globale à durée indéterminée (**Soc. 15 octobre 2002 n° 00-41.759**). En ce sens pour la Cour de cassation, la conclusion de 17 CDD saisonniers n'entraîne pas l'existence d'une relation globale à durée indéterminée dès lors qu'il est constaté que l'intéressé n'avait pas été engagé pour toutes les saisons et alors que les contrats saisonniers n'étaient pas assortis d'une clause de reconduction pour la saison suivante (**Soc. 16 novembre 2004 n° 02-46.777**).

B) CDD successifs sur le même poste

L'**article L. 1244-3** instaure un **délai de carence** qui doit être respecté si l'employeur veut conclure un CDD sur le même poste. En effet à l'expiration d'un CDD il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, **avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat** incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Ce délai peut être prévu par un accord ou une convention collective de branche étendu, à défaut, ce sont les dispositions de l'**article L. 1244-3-1** qui en prévoient les délais (lire l'article).

Le législateur laisse aux partenaires sociaux, la possibilité également de prévoir les cas où ce délai de carence ne s'appliquera pas (**L. 1244-4**) à défaut, l'article **L. 1244-4-1** prévoit ces hypothèses. Notamment, le délai de carence ne s'applique pas lorsque le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé.

III. Requalification du CDD

L'**article L. 1245-1** prévoit que si certaines dispositions relatives au CDD ne sont pas respectées, le CDD est réputé à durée indéterminée (lire l'article).



À retenir : depuis **les ordonnances du 22 septembre et du 20 décembre 2017**, la méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Le salarié va pouvoir cumuler l'indemnité de requalification avec, le cas échéant, les indemnités de préavis, de licenciement et éventuellement de licenciement sans cause réelle et sérieuse dues en cas de rupture du CDI (**Soc. 7 janvier 1998 n° 95-43.808**). Par l'effet de la requalification des CDD successifs, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de sa première embauche au sein de l'entreprise. En conséquence, il est en droit d'obtenir la reconstitution de sa carrière, ainsi que la régularisation de sa rémunération (**Soc. 6 novembre 2013**).

La Cour de cassation retient que l'action en requalification du CDD en CDI obéit à la prescription de **2 ans** prévue pour l'action portant sur l'exécution du contrat de travail. Si elle est **fondée sur le motif de recours**, son point de départ est constitué par le terme du contrat irrégulier, ou du dernier contrat en cas de contrats successifs (**Soc. 19 janvier 2020 n° 18-15.359**). Si l'action en requalification est fondée sur **l'absence d'une mention au contrat**, la prescription court à compter de la conclusion de ce contrat (**Soc. 3 mai 2018 n° 16-26.437**).

La requalification d'un CDD en CDI ne porte que **sur le terme** du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail (**Soc. 7 septembre 2017 n° 16-16.643**).

NB : les demandes de requalification du CDD en CDI sont directement portées devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (**L. 1245-2**). Lorsqu'il est fait droit à la demande de requalification formée par le salarié, la juridiction saisie doit d'office condamner l'employeur à lui payer une indemnité **qui ne peut être inférieure à un mois de salaire** (**L. 1245-2 ; Soc. 19 janvier 1999 n° 96-44.954**).