



CDD pour accroissement d'activité et CDD saisonnier : respecter les règles pour éviter la requalification en CDI

En cas d'irrégularité formelle, une sanction inévitable : la requalification du CDD en CDI !

Requalifier un CDD en CDI entraîne la nullité de la fin du CDD et donc un litige avec le salarié déjà parti de l'entreprise. Cette requalification pourrait entraîner des dommages financiers pour rupture sans cause réelle et sérieuse du contrat. Un risque qui peut être évité.

A l'approche de la période estivale, nombreuses sont les entreprises à recourir à ces deux motifs de contrat à durée déterminée. Seulement, conclure ces contrats n'est pas sans risque dans la mesure où ils sont strictement encadrés et obéissent à un formalisme contraignant.

1/ Quelles sont les règles générales impératives à respecter pour établir un contrat à durée déterminée ?

a/ le CDD est un contrat écrit et signé dans un délais contraint:

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, le CDD doit être écrit et signé par les deux parties. Il peut naturellement donner lieu à une signature électronique pour donner fois notamment à la signature et la date. En effet, le CDD, écrit et signé, doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

b) le contrat de CDD contient des mentions obligatoires :

Le CDD doit comporter la définition précise de son motif et ce, quel que soit le cas de recours.

Le CDD doit aussi préciser :

- lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;



CDD pour accroissement d'activité et CDD saisonnier : respecter les règles pour éviter la requalification en CDI

- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue (attention à la règle légale ou conventionnelle de calcul).

c) appliquer la bonne durée pour la période d'essai

Le CDD peut comporter une période d'essai. À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine de travail, dans la limite de (c. trav. art. L. 1242-10) :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Attention : il n'y a pas de renouvellement de période d'essai en CDD.

d) le CDD doit respecter une durée maximale :

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du CDD (c. trav. art. L. 1242-8), à l'exception des CDD à objet défini (c. trav. art. L. 1242-2, 6°), de ceux conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle (c. trav. art. L. 1242-3).

Faute de convention ou d'accord de branche étendu, l'employeur applique les règles légales en matière de durées maximales des CDD (c. trav. art. L. 1242-8-1 et L. 1242-8-2) : la durée maximale du contrat est de 18 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements (autorisés par convention ou accord de



CDD pour accroissement d'activité et CDD saisonnier : respecter les règles pour éviter la requalification en CDI

branche étendu ou, à défaut, par le code du travail). Elle est ramenée à une durée inférieure dans certaines hypothèses ou, au contraire, est fixée à 24 mois ou à 36 mois pour certains cas de recours.

e) le renouvellement du CDD (uniquement pour les CDD à terme précis) n'est possible que dans certaines conditions

Une convention ou un accord de branche étendu peut définir le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD, à défaut les règles légales sont applicables au renouvellement d'un CDD (c. trav. art. L. 1243-13-1). Dans ce cas, un CDD peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée dans la limite de la durée maximale, laquelle peut être définie par convention ou accord de branche étendu.

Dans la plupart des cas, le renouvellement doit faire l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement au terme initialement prévu, sinon le contrat qui se poursuit est requalifié en CDI (c. trav. art. L. 1243-13).

f) la succession de CDD est-elle possible ?

L'employeur peut faire se succéder des contrats à durée déterminée (CDD) sous réserve de respecter un délai de carence entre chaque contrat, sauf exceptions suivantes :

1) CDD successifs sur le même poste ?

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée du délai de carence qui doit être respecté entre deux CDD (ou entre un CDD et un contrat de mission) conclus pour un même poste (c. trav. art. L. 1244-3).

Faute de convention ou d'accord de branche étendu, le délai de carence applicable est le délai légal (c. trav. art. L. 1244-3-1), à savoir :

- le tiers de la durée du contrat, renouvellement(s) inclus, si la durée de ce contrat est au moins égale à 14 jours ;
- la moitié de la durée du contrat, renouvellement(s) inclus, si la durée de ce contrat est inférieure à 14 jours.



CDD pour accroissement d'activité et CDD saisonnier : respecter les règles pour éviter la requalification en CDI

Faute de convention ou d'accord de branche étendu, les situations où aucun délai de carence ne s'applique sont celles listées par le code du travail (c. trav. art. L. 1244-4-1), à savoir lorsque :

- le contrat 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 (ou du chef d'entreprise ou d'exploitation agricole quand cela est permis) ;
- le contrat est conclu pour travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- le contrat signé est un contrat saisonnier ou un CDD d'usage ;
- le contrat est conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

2) CDD successifs avec le même salarié ?

En principe, il n'est pas possible de conclure sans interruption des contrats successifs avec le même salarié (c. trav. art. L. 1244-1).

Pour réengager le même salarié en CDD, l'employeur doit donc respecter un délai d'interruption entre chaque contrat :

- dit « de carence » si la succession porte sur le même poste de travail (voir ci-avant) ;
- dont la durée n'est pas précisée par la loi si la succession porte sur un poste différent (circ. DRT 1990-18 du 30 octobre 1990 ; circ. DRT 1992-14 du 29 août 1992 ; cass. soc. 6 mai 1998, n° 95-45027, BC V n° 225).

Dans ce dernier cas, afin d'éviter une requalification ultérieure en CDI, le délai d'interruption ne doit pas être trop bref.

Par exception, il est possible de conclure avec le même salarié des CDD successifs sans qu'il y ait d'interruption quand le contrat est conclu dans l'un des cas suivants (c. trav. art. L. 1244-1):



CDD pour accroissement d'activité et CDD saisonnier : respecter les règles pour éviter la requalification en CDI

- remplacement d'un salarié temporairement absent (il peut s'agir d'une absence de l'entreprise ou d'une absence du poste de travail) ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé (circ. DRT 1992-14 du 29 août 1992) ;
- remplacement du chef d'entreprise ou d'exploitation agricole quand cela est permis ;
- **emplois saisonniers** ;
- CDD d'usage (cass. soc. 11 octobre 2006, n° 05-43595, BC V n° 300).

2/ Quelles sont les règles particulières supplémentaires spécifiques aux CDD saisonniers et pour accroissement temporaire d'activité ?

Ces règles spécifiques s'ajoutent ou se substituent aux règles générales du CDD. Si ces règles ne sont pas respectées alors le CDD pourrait être également requalifié en CDI.

a) CDD saisonnier :

Les emplois à caractère saisonnier 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.

Dès lors que l'emploi en question est saisonnier, que son motif est justifié, et que la durée de chaque contrat correspond à une saison, l'employeur a la possibilité de conclure des contrats saisonniers successifs avec le même salarié sans risquer une requalification en CDI. En effet, « la faculté pour un employeur de conclure des CDD successifs avec le même salarié afin de pourvoir cet emploi n'est assortie d'aucune limite au-delà de laquelle ces contrats deviendraient un CDI » (cass. soc. 26 octobre 2011, n° 09-43205, BC V n° 239).

De la même manière, en raison de sa saisonnalité, ce CDD ne donne pas droit au versement d'une prime de précarité pour le salarié contrairement aux CDD pour accroissement d'activité.



CDD pour accroissement d'activité et CDD saisonnier : respecter les règles pour éviter la requalification en CDI

b) CDD accroissement temporaire d'activité :

Pour recourir au CDD pour accroissement temporaire d'activité, il faut impérativement justifier d'une augmentation temporaire de la masse de travail que connaît habituellement l'entreprise, en raison par exemple :

- d'une commande exceptionnelle formulée par un client ;
- de l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable (activité ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise) ;
- de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents.

Attention, en cas de litige, il appartient à l'employeur de prouver la réalité de l'accroissement temporaire d'activité.