# LA SUCCESSION DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

**Entre les périodes d'interruption nécessaires entre les contrats et l'existence de nombreuses exceptions de droit, qu'en est-il du régime des embauches successives sous contrat à durée déterminée (CDD) ? Éclairage.**

**À titre liminaire,** il convient de ne pas confondre la « succession de CDD » avec le « renouvellement de CDD ». La succession de CDD implique la conclusion de plusieurs CDD qui se suivent alors que le renouvellement de CDD consiste à prolonger le terme d'un CDD.

L'objectif général de la réglementation du CDD est d'en limiter son recours à l'exécution de tâches précises et temporaires[1]. Le régime du renouvellement du CDD s'inscrit dans ce cadre en prévoyant des périodes d'interruption entre les contrats et des sanctions en cas de non-respect. L'existence de nombreuses exceptions à ces règles pourrait laisser penser à une large fragilisation du régime, toutefois sauvé par une interprétation limitative de l'administration et la jurisprudence.

## PÉRIODES D'INTERRUPTION ENTRE LES CONTRATS : ENTRE RIGIDITÉ, CONTRÔLE ET SANCTIONS

Le code du travail met en place plusieurs types d'interruption, avec des régimes spécifiques applicables pour les embauches en CDD d'un même salarié par un employeur ou de salariés différents à un poste similaire. En cas de contrôle et de constat de non-respect de ces délais, l'employeur s'expose à d'éventuelles sanctions civiles et pénales prévues par les textes.

### Délai de carence et délai d'attente

Pour traiter de la succession de CDD, deux logiques sont à analyser : la succession de contrats sur un même poste et l'embauche successive en CDD d'un même salarié. Pour ces deux situations, la réglementation impose une période d'interruption entre les contrats, mais cette dernière n'est pas de même nature et n'a pas le même régime.

**Délai de carence.** Le code du travail impose à l'employeur de respecter un délai de carence en cas d'embauche successive à un même poste[2]. Cette règle s'applique qu'il s'agisse ou non du même salarié embauché. La jurisprudence s'est attachée à définir la notion de poste de travail identique. L'essentiel des arrêts pose que l'identité de poste correspond aux fonctions réellement occupées par le salarié ainsi qu'aux travaux qui lui sont confiés, peu importe le lieu d'exécution de ces derniers[3]. L'objectif est que le poste soit défini avec des éléments factuels et non par une simple dénomination sur le contrat. Certains employeurs se contentaient en effet de changer les intitulés entre les contrats pour ne pas appliquer la carence.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, dites « ordonnances Macron »[4], les branches ont la possibilité de négocier et de fixer la durée du délai de carence entre deux CDD. À défaut de stipulation spécifique, le code du travail dispose que le délai de carence est égal[5] :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat est inférieure à 14 jours.

Le point de départ de ce délai est la date de fin prévue par le contrat initial, même si ce dernier est rompu avant son terme[6].

S'agissant du calcul du délai de carence et pour éviter que l'employeur ne fasse coïncider ce dernier avec une période de fermeture, le code du travail précise qu'il se fait en jours d'ouverture de l'établissement de travail[7]. Une circulaire[8] est venue préciser que, par « jours d'ouverture », il fallait ●●●

1. C. trav., art. L.1242-1 et s.
2. C. trav., art. L. 1244-3.
3. Soc. 31 oct. 1989, n° 86-43.137, *Bull. civ.* V, n° 641 ; Soc. 5 déc. 2001, n° 00-40.445.
4. Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, *JO* du 23.
5. C. trav., art. L. 1244-3-1.
6. Soc. 19 janv. 1999, n° 96-42.884, *Bull. civ.* V, n° 30, *Dr. soc.* 1999. 399, obs. C. Roy-Loustaunau.
7. C. trav., art. L. 1244-3-1.
8. Circ. DRT n° 2002/08 du 2 mai 2002.

Article extrait de Jurisassociations n° 607 du 1er novembre 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

●●● entendre jours d'activité de l'employeur et non jours d'ouverture au public.

**Délai d'attente.** La succession de CDD avec un même salarié est également limitée : il convient de respecter un délai dit « d'attente » entre les CDD[9]. Dès lors que la succession se fait sur des postes différents mais avec le même salarié, les textes sont muets sur la durée de l'interruption à respecter. Afin d'éviter tout risque éventuel, le délai d'attente appliqué ne doit pas être trop bref et doit être calculé en fonction de la durée du contrat initial.

## Du contrôle aux sanctions

Le législateur a voulu donner le rôle d'organe de contrôle en matière d'utilisation des CDD aux institutions représentatives du personnel (IRP) internes. Afin de limiter les abus en matière de contrats précaires, les représentants du personnel disposent de moyens de contrôle prévus par le code du travail.

Ils peuvent vérifier le respect des périodes d'interruption entre les contrats par le biais des informations transmises dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise[10]. En effet, les employeurs de plus de 50 salariés doivent indiquer annuellement aux organes représentatifs toutes les informations utiles concernant le recours aux CDD. Les structures de plus de 300 salariés ont à communiquer aux représentants des informations plus détaillées en la matière[11]. Ce rôle d'organe de contrôle, rempart contre les abus de recours aux CDD, a été renforcé au 1er janvier 2016[12] par une réorganisation profonde du contenu des informations nécessaires aux consultations obligatoires des représentants du personnel.

L'employeur ne respectant pas les règles relatives aux délais d'interruption s'expose à des sanctions civiles prévues par le code du travail. La sanction principale est la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée (CDI). Le code du travail prévoit effectivement que le non-respect du délai de carence – légal ou conventionnel – entre les contrats peut entraîner la requalification de leur nature[13]. Seuls les salariés concernés et les organisations syndicales représentatives sont admis à demander la requalification du CDD devant le conseil de prud'hommes, qui analysera les faits. Les textes prévoient que, dès lors qu'il est fait droit à la demande de requalification, la juridiction doit d'office condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire[14]. S'il le souhaite, le salarié dont le CDD a été requalifié en CDI peut réintégrer la structure et reprendre son poste. Si ce n'est pas le cas, il peut bénéficier d'une indemnité de licenciement.

En plus d'une lourde sanction civile, le non-respect du délai de carence entraîne également des sanctions pénales prévues par les textes[15]. Ainsi, il est prévu une amende de 3 750 euros en cas de délit constaté. La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Le code du travail ne prévoit pas formellement de sanctions concernant le non-respect du délai d'attente avant embauche d'un même salarié en CDD. En l'état, seuls des dommages et intérêts peuvent être alloués au salarié en cas de non-respect de ce délai. D'autres sanctions peuvent être encourues si d'autres manquements à la réglementation du CDD sont constatés.

## DES EXCEPTIONS STRICTEMENT ENCADRÉES

La réglementation prévoit une liste d'exceptions au principe d'interruption entre les contrats. L'importance de cette liste laisse à penser que le régime de la succession de CDD est permissif et s'inscrit dans un esprit de souplesse. Seulement, l'interprétation faite par l'administration et la jurisprudence de textes encadre strictement les exceptions.

## Des exceptions légales

Le code du travail fournit une liste de situations pour lesquelles le délai de carence n'est pas applicable[16].

Dans un premier temps, la réglementation exclut l'application du délai de carence pour certains cas de recours au CDD. C'est notamment le cas pour les CDD conclus pour usage dans les secteurs autorisés par décret[17] à utiliser ces contrats. Le délai de carence n'a pas non plus vocation à s'appliquer aux CDD saisonniers ainsi qu'aux CDD liés à la politique de l'emploi, tels que définis par les textes[18]. Les CDD conclus dans le cadre de remplacement sont également listés par le texte comme exception au principe d'interruption entre les contrats. L'ensemble de ces exceptions est repris par le code du travail concernant le délai d'attente pour l'embauche successive du même salarié[19].

Dans un deuxième temps, certaines situations sont également exclues de l'applica-

Article extrait de Jurisassociations n° 607 du 1er novembre 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

**9.** Circ. DRT n° 90/18 du 30 oct. 1990 ; circ. DRT n° 92/14 du 29 août 1992.
**10.** C. trav., art. L. 2312-17.
**11.** C. trav., art. R. 2323-12.
**12.** L. n° 2015-994 du 17 août 2015, *JO* du 18, dite « loi Rebsamen ».
**13.** C. trav., art. L. 1245-1.
**14.** C. trav., art. L.1245-2.
**15.** C. trav., art. L. 1248-11.
**16.** C. trav., art. L. 1244-4-1.
**17.** C. trav., art. D. 1242-1.
**18.** C. trav., art. L. 1242-3.
**19.** C. trav., art. L. 1244-1.

© Feodora

tion du régime du délai de carence. Il est ainsi prévu qu'il n'y a pas à respecter d'interruption entre les CDD dès lors qu'il s'agit de réaliser des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

De même, dès lors qu'un salarié est à l'origine de la rupture anticipée d'un CDD, l'employeur n'a pas à respecter d'interruption avant une nouvelle embauche en CDD sur le même poste. À cette exclusion légale, il convient d'ajouter que, à notre sens, la rupture pendant la période d'essai d'un CDD est aussi de nature à exclure le respect d'un délai de carence avant une nouvelle embauche. En effet, en cas de rupture de la période d'essai, le CDD n'a pas eu réellement d'existence : la succession de CDD n'a alors pas matière à intervenir.

Enfin, un dernier cas d'exclusion de la carence est prévu par le code du travail : le refus d'un salarié de renouveler son CDD initial. Lorsque l'employeur propose la prolongation de son CDD par avenant à un salarié et que ce dernier la refuse, il n'y a pas à appliquer d'interruption entre les contrats dès lors que le second est égal à la durée de renouvellement proposée.

Ces exceptions légales ne sont à prendre en compte qu'à défaut de dispositions conventionnelles en la matière.

## Un système garanti

Le défaut de délai de carence n'est possible qu'à la condition que chacun des contrats en cause ait été conclu pour l'un des motifs permettant la succession de contrats[20]. Cette interprétation stricte du texte implique que, dès lors que l'un des CDD est conclu pour accroissement temporaire d'activité, la carence est à respecter[21].

De même, les CDD de remplacement sont à utiliser avec prudence. L'exonération de carence prévue par le code du travail ne vaut que pour les « nouvelles absences ». Cette notion de nouvelle absence recouvre les situations où le salarié, après sa reprise de travail, est de nouveau absent, mais aussi les prolongations d'absence. En cas de contrôle, l'administration sera vigilante et sanctionnera le défaut de carence entre les contrats conclus pour une même absence.

La jurisprudence interprète de manière stricte l'article L. 1244-1 du code du travail afin d'éviter que le recours à des CDD successifs ait pour objet de pourvoir un poste permanent, comme interdit par le code[22]. En cas de contentieux, les juges du fond vérifient que chaque CDD est conclu valablement et que la succession des contrats n'a pas pour objet de frauder les règles de recours aux CDD[23]. Il a ainsi été jugé que la conclusion de 104 CDD sur deux ans avec une même salariée pour un même poste était abusive car elle reflétait un mode normal de gestion pour l'employeur qui couvrait un besoin structurel par des CDD[24].

Enfin, une vigilance particulière est à apporter à la conclusion de CDD saisonniers et à leur succession depuis la loi Travail de 2016[25] et l'ajout dans le code du travail de dispositions particulières[26]. Les textes fixent que, dans les secteurs visés par voie réglementaire[27], la convention collective peut prévoir une clause de reconduction « automatique » du CDD saisonnier pour la même saison de l'année suivante. Il est laissé le soin à chaque branche visée d'en définir les modalités de proposition au salarié. Il est toutefois précisé que l'ancienneté acquise au titre de l'ensemble des CDD saisonniers successifs est prise totalement en compte pour la définition de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. ■

| | |
|---|---|
| AUTEUR | **Amandine De Sousa Lousa** |
| TITRE | Consultante en droit social, Orcom |


**20.** Circ. DRT n° 90/18, préc.
**21.** Soc. 28 mars 2001, n° 99-40.150.
**22.** C. trav., art. L. 1242-1.
**23.** Soc. 14 févr. 2018, n° 16-17.966, *JA* 2018, n° 576, p. 9, obs. D. Castel .
**24.** Soc. 26 janv. 2005, n° 02-45.342, *Bull. civ.* V, n° 21, *D.* 2005. 522, et les obs. ; *ibid.* 2499, obs. B. Lardy-Pélissier et J. Pélissier ; *Dr. soc.* 2005. 573, obs. C. Roy-Loustaunau.
**25.** L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, *JO* du 9 ; dossier « Loi Travail : à fond la (ré)forme ! », *JA* 2017, n° 552, p. 16.
**26.** C. trav., art. L. 1244-2.
**27.** Arr. du 5 mai 2017, *JO* du 6, texte n° 49.

Article extrait de Jurisassociations n° 607 du 1er novembre 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

# LE TERME DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

**L'article L. 1243-1 du code du travail pose le principe selon lequel le contrat de travail à durée déterminée (CDD) ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Par ailleurs, une rupture de ce même contrat est toujours possible via un accord amiable entre employeur et salarié.**

**La rupture** du contrat de travail à durée déterminée peut intervenir de deux façons : la cessation par l'échéance du terme ou la rupture anticipée[1]. Le mode « normal » d'extinction du contrat est celui de l'échéance du terme. Malgré tout, le législateur a prévu une plus grande souplesse en la matière avec la possibilité de conclure une rupture anticipée. Bien que cette dernière reste une exception, elle est indéniablement la preuve d'une flexibilité au service de l'employeur.

## LE PRINCIPE : L'ÉCHÉANCE DU TERME

Par principe, le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme. Celle-ci peut intervenir selon plusieurs modalités et en fonction du motif pour lequel a été conclu le contrat.

### La notion de terme

En pratique, le CDD est conclu de date à date ; il s'agit alors d'un CDD à terme précis[2]. Cette date de fin peut être celle qui est prévue dans le contrat ou la date qui correspond à la fin de la période de renouvellement du contrat.

Dans certaines circonstances, le CDD peut être conclu à terme imprécis[3]. Il n'est donc pas mentionné de date de fin dans le contrat. Cette situation peut intervenir notamment dans le cas d'un CDD de remplacement d'un salarié absent. Par exemple, un CDD de remplacement peut être conclu pour remplacer un salarié absent pour cause de maladie. Dans ce cas, le contrat conclu pour la durée de l'absence d'un salarié prend fin de plein droit avec le retour effectif de ce dernier ou avec la fin de l'absence ayant motivé le recours au CDD[4].

L'employeur souhaitant ne pas poursuivre les relations contractuelles après échéance du terme prévu au contrat n'est pas obligé de respecter un délai de prévenance. Cependant, il est conseillé d'informer le salarié, dans les meilleurs délais, de son intention de mettre fin à leurs relations contractuelles[5].

La pratique considère qu'un écrit n'est pas exigé pour mettre fin au CDD du salarié remplaçant. Cette pratique a été confirmée récemment par la Cour de cassation, qui a admis qu'un simple appel téléphonique suffisait à mettre fin au CDD[6].

### L'indemnité de fin de contrat[7]

À l'issue du CDD, si les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat qui consiste à compenser la précarité de sa situation[8].

Cependant, cette indemnité n'est pas due dans le cadre des CDD saisonniers, des CDD conclus avec un étudiant lors de ses vacances scolaires ou universitaires et, enfin, dans le cas de contrats pour lesquels l'usage exclut le recours aux contrats à durée indéterminée (CDI). Il est par exemple d'usage de recourir au contrat de travail à durée déterminée dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Cette indemnité de fin de contrat est versée selon les modalités de droit commun : elle s'ajoute à la rémunération totale brute du salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et est mentionnée sur le bulletin de salaire du salarié concerné.

Article extrait de Jurisassociations n° 607 du 1er novembre 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr

**1.** C. trav., art. L. 1242-7.
**2.** C. trav., art. L. 1242-7, al. 1er.
**3.** C. trav., art. L. 1242-7, 1° à 5°.
**4.** Soc. 17 déc. 1997, n° 95-42.913.
**5.** Soc. 4 févr. 2009, *RJS* 2009. 282, n° 231.
**6.** Soc. 18 sept. 2019, n° 18-12.446, v. en p. 11 de ce numéro.
**7.** V. en p. 32 de ce dossier.
**8.** C. trav., art. L. 1243-8.

Il est à noter que, dans l'hypothèse où, à l'issue du CDD, le salarié est embauché « sans coupure » en CDI, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

## L'EXCEPTION : LA RUPTURE ANTICIPÉE

À titre exceptionnel, le CDD peut prendre fin de manière anticipée dans les cas prévus par la loi.

### Les cas de rupture

En dehors de la période d'essai, on peut recourir à la rupture anticipée du CDD, notamment dans le cas d'une faute grave, de la force majeure ou encore d'inaptitude constatée par le médecin du travail[9].

L'inaptitude est prononcée dès lors que l'état de santé du salarié justifie un changement d'emploi et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible. Cette inaptitude peut être d'origine professionnelle ou non. Elle se matérialise par la délivrance d'un avis d'inaptitude de la médecine du travail.

La procédure de rupture anticipée du CDD, en cas d'inaptitude du salarié, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, est simplifiée. En effet, il n'est pas exigé de convocation à un entretien préalable, sauf stipulations conventionnelles contraires.

Il est important de souligner que l'obligation de reprendre le versement du salaire à défaut de reclassement ou de rupture du contrat dans le délai d'un mois suivant le constat d'inaptitude s'applique aussi bien aux salariés en CDI qu'en CDD.

En ce qui concerne la force majeure, il ne pourra s'agir que d'un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable tel que le décès de l'employeur.

Quant à la faute grave du salarié, elle autorise la rupture anticipée du contrat à durée déterminée lorsqu'elle répond précisément à la définition donnée par la jurisprudence : elle s'entend d'un manquement du salarié à ses obligations professionnelles d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise jusqu'à la fin du contrat[10].

Il est à noter, bien que ce cas de figure soit relativement rare, que le code du travail prévoit une procédure spéciale en cas de rupture du contrat d'un salarié protégé. Il est vrai qu'un salarié sous CDD peut avoir le statut de salarié protégé dès lors qu'il a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et qu'il est élu, par exemple, membre du comité social et économique (CSE). En l'espèce, si le salarié déclaré inapte a bel et bien la qualité de salarié protégé, la rupture anticipée du CDD n'est possible uniquement qu'après autorisation de l'inspecteur du travail[11].

Enfin, s'agissant de la rupture par accord amiable, elle ne pose pas de réel problème en matière de droit du travail. En effet, un simple écrit des deux parties est nécessaire, sans formalisme spécifique.

### Les conséquences financières[12]

Lors d'une rupture d'un commun accord, le salarié peut prétendre à une indemnité de fin de contrat correspondant à la période travaillée ainsi qu'à une indemnité compensatrice de congés payés. *A contrario*, en cas de faute grave du salarié ou de force majeure, le salarié ne peut prétendre à cette indemnité de fin de contrat. Une indemnité compensatrice de congés payés sera tout de même due : il en sera de même pour les cas sous-mentionnés.

L'inaptitude physique du salarié résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. En revanche, l'inaptitude physique du salarié résultant d'une maladie ou d'un accident professionnel ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité légale de licenciement.

Bien que les possibilités de conclure des contrats à durée déterminée soient restreintes en France, il n'en reste pas moins que leurs ruptures ont été facilitées par le législateur au fil du temps. ■

| | |
|---|---|
| **AUTEUR** | **Flora Gaudin** |
| TITRE | Juriste en droit social, Orcom |


**9.** C. trav., art. L. 1243-1.
**10.** Soc. 25 avr. 1990, n° 87-45.275.
**11.** C. trav., art. L. 2412-2 à L. 24-12-16.
**12.** V. en p. 32 de ce dossier.

Article extrait de Jurisassociations n° 607 du 1er novembre 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz – www.juriseditions.fr