



L'utilisation des CDD n'est pas possible en toute circonstance

publié le **03/10/2012**, vu **3348 fois**, Auteur : [Franc Muller avocat](#)

La norme en droit du travail étant le contrat à durée indéterminée, le recours aux contrats à durée déterminée est limité.

A force de recourir habituellement aux contrats à durée déterminée lors de l'embauche d'un salarié, les employeurs en oublieraient presque que l'utilisation de ces contrats est strictement encadrée par la loi.

Les cas d'utilisation sont en effet limitativement énumérés par le Code du travail (article L 1242-2).

Le contrat à durée déterminée ne peut ainsi être conclu que pour l'exécution d'une **tâche précise et temporaire**, essentiellement dans les cas de :

- **remplacement d'un salarié** (ou celui d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, ce qui est malgré tout moins fréquent),
- **accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**,
- **emplois à caractère saisonnier**, ou ceux pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (hôtellerie et restauration, spectacles audiovisuels, sport professionnel, notamment).

La loi précise également que le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir vocation à **pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise** (article L 1242-1 du Code du travail).

C'est ce que vient de rappeler opportunément la Cour de cassation (Cass. soc 19 septembre 2012, n° 11-18020), ajoutant en conséquence que **l'employeur ne peut recourir de façon systématique à de tels contrats pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre.**

En l'occurrence, il s'agissait d'un salarié qui avait conclu de très nombreux CDD pendant 12 ans, entre 1997 et 2009, dont près de dix années consécutives en étant affecté au sein d'un même service, auprès duquel il effectuait le remplacement des salariés qui étaient absents pour maladie ou prise de congés.

Le salarié, qui s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant toute cette période, avait conservé la même qualification et la même rémunération.

En toute logique, les Juges ont requalifié les contrats à durée déterminée, en un contrat à durée indéterminée, rappelant que le poste occupé était lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il importe à nouveau de souligner que la norme habituelle du contrat de travail, telle que prévue par le Code du travail, est la durée indéterminée.