



# Est-il possible de conclure des CDD successifs avec le même employé?

publié le 20/04/2015, vu 96605 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**Il est possible pour l'employeur de procéder au renouvellement des contrats de ses salariés. Cependant, la succession de contrats qui se différencie est contrôlée et la méconnaissance des règles législatives sur le sujet peut entraîner la requalification du CDD en CDI. Le 30 septembre 2014 (Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-18.162) la Cour de Cassation a rendu un arrêt en faveur du salarié : un délai de carence aurait dû être respecté entre le CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité et celui conclu pour le remplacement d'un salarié absent**

## Est-il possible de conclure des CDD successifs avec le même employé?

Il est possible pour l'employeur de procéder au renouvellement des contrats de ses salariés. Cependant, la succession de contrats qui se différencie est contrôlée et la méconnaissance des règles législatives sur le sujet peut entraîner la requalification du CDD en CDI.

Le 30 septembre 2014 (Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-18.162) la Cour de Cassation a rendu un arrêt en faveur du salarié : un délai de carence aurait dû être respecté entre le CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité et celui conclu pour le remplacement d'un salarié absent

### I. La conclusion de Contrats à durée déterminé sans interruption.

La loi à travers l'article L.1244-1 du code du travail donne une liste limitée des cas autorisés afin de conclure des CDD successifs sans interruption pour le même employé. Cet article énonce les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- contrat saisonnier ;
- contrat d'usage ;
- remplacement d'un chef d'entreprise.

La succession est possible si chacun des contrats de travail a été conclu pour l'un des motifs autorisant la succession sans interruption (Cass. soc., 16 juill. 1987, no 84-45.111).

Nous pouvons donner comme exemple la succession de deux Contrats à durée déterminée de remplacement par exemple.

Cependant, un CDD de remplacement ne pourra être suivi d'un CDD pour surcroît temporaire d'activité.

Dans le cas d'espèce du 30 septembre 2014, l'accroissement temporaire d'activité ne figurant en

effet ni dans la liste mentionnée à l'article L. 1244-1 du code du travail, ni dans celle de l'article L. 1244-4 du code du travail, l'employeur devait être sanctionné.

## **II. Quelles sont les limites à respecter ?**

Si le code du travail donne une liste limitée des cas autorisés, il est également important de noter que les CDD successifs ne peuvent avoir pour objet de pourvoir un emploi permanent.

Par exemple, les remplacements successifs ne peuvent aboutir à un emploi de remplaçant permanent.

Autrement dit, l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux CDD de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre lié à l'absentéisme (Cass. soc., 11 oct. 2006, no 05-42.632).

Concernant les emplois saisonniers, les limites sont très peu nombreuses : aucune limite au-delà de laquelle s'instaurerait une relation à durée indéterminée (Cass. soc., 26 oct. 2011, no 09-43.205).

Cependant, si le salarié est recruté chaque année par une entreprise qui n'ouvre qu'une partie de l'année, l'employeur risque la recalcification du contrat en CDI intermittent. (Cass. soc., 28 sept. 2011, no 10-10.971)

## **III. Quelles sont les conditions de succession de CDD conclus avec un même employé pour un même poste ?**

Afin de pouvoir conclure des CDD successifs avec un même salarié sur un même poste, il est nécessaire et obligatoire de respecter un délai de carence entre ces contrats de travail (C. trav., art. L. 1244-3 ; C. trav., art. L. 1251-36).

Le calcul de ce délai de carence varie en fonction de la durée du premier contrat de travail :

- à la suite d'un contrat de travail dont la durée était d'au moins 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence est égal à un tiers de la durée du premier contrat de travail ;
- à la suite d'un contrat de travail dont la durée, renouvellement inclus, était inférieure à 14 jours, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du premier contrat de travail.

Pour calculer le délai de carence :

- il convient d'apprécier la durée du contrat de travail d'origine en jours calendaires ;
- la durée du délai de carence est quant à elle calculée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours d'activité de l'entreprise.

Le délai de carence est donc calculé en fonction de la durée, renouvellement inclus, du CDD venu à expiration.

Le délai de carence ne s'applique pas lorsqu'un nouveau CDD ou contrat de mission est conclu :

- en cas de nouvelle absence d'un salarié qui faisait déjà l'objet d'un contrat de travail de remplacement ;
- pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

- pour pourvoir des emplois saisonniers ou des emplois qu'il est d'usage, dans le secteur d'activité, de ne pas recourir au CDI ;
- pour remplacer un chef d'entreprise ;
- au titre de la politique de l'emploi (cette dérogation n'est toutefois pas prévue pour le contrat de mission) ;
- après la rupture anticipée d'un précédent contrat de travail due au fait du salarié ;
- après le refus par le salarié du renouvellement de son contrat de travail pour une durée identique (C. trav., art. L. 1244-4 ; C. trav., art. L. 1251-37).

La conclusion de contrats de travail successifs sans délai de carence sur le même poste de travail n'est possible qu'à la condition que chacun des contrats de travail ait été conclu pour l'un des motifs énoncés par l'article L. 1244-3 du Code du travail ou par l'article L. 1251-37 du Code du travail (Cass. soc., 10 mai 2006, no 04-42.076).

#### **IV. Quelles sont les limites quand le salarié est employé pour un poste différent?**

Le Code du travail ne régit pas la succession de CDD pour des postes différents.

Une telle succession de contrats de travail est possible et n'est pas soumise au délai de carence visé à l'article L. 1244-3 du Code du travail et à l'article L. 1251-36 du Code du travail.

En revanche, la succession ininterrompue étant interdite, il y a lieu de respecter un certain délai mais cette période n'est pas défini.

Il convient donc de veiller à ce que la succession de contrats de travail ne révèle pas l'existence d'un emploi permanent.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net](http://www.conseil-juridique.net) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

**Joan DRAY**  
**Avocat à la Cour**  
[joanadray@gmail.com](mailto:joanadray@gmail.com)

**76/78 rue Saint-Lazare**

**75009 PARIS**

**tel:09.54.92.33.53**

**FAX: 01.76.50.19.67**