L’encadrement des contrats à durée déterminée ou la chasse aux emplois liés à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

Conseils pratiques publié le **26/04/2019**, vu **2820 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

Selon l’article L1241-1 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise...

Selon l’article L1241-1 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise et selon l’article L. 1242-2 du code du travail, il ne peut être conclu que pour l’exécution d’une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas qu’il énumère.

Il est possible de conclure des contrats à durée déterminée pour des motifs très précis et dans des hypothèses qui doivent rester exceptionnelles, elles sont énumérées à l’article L1242-2 du Code du travail:

1° Remplacement d’un salarié en cas :
a) D’absence ;
b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
c) De suspension de son contrat de travail ;
d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s’il existe ;
e) D’attente de l’entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
2° Accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise ;
3° Emplois à caractère saisonnier, 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 ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d’activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d’usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l’activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l’employeur ;
4° Remplacement d’un chef d’entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d’une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l’activité de l’entreprise

à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;
5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Beaucoup d'employeurs engagent des salariés à durée déterminée pensant que ce type de contrat est plus souple, qu'ils ne sont liés que pour une durée déterminée… Or, s'il est vrai que cette forme de contrat bénéficie de l'avantage d'une durée déterminée, il est très encadré et au moindre faux pas, la requalification peut-être ordonnée, ce qui apparaît comme logique, le but est de ne pas permettre de précariser les salariés et d'éviter les abus de ces contrats qui doivent rester une exception.

Ainsi:
- le contrat doit être obligatoirement écrit
- le motif de recours à ce contrat doit être mentionné

A défaut, le salarié pourra solliciter la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Il pourra prétendre à une indemnité de requalification, une indemnité de préavis et de congés payés sur préavis, des dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Avant l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, si le contrat à durée déterminée n'était pas communiqué dans un délai de deux jours, il était possible d'obtenir la requalification et de solliciter les indemnités énoncées plus haut. **Depuis le 24 septembre 2017, les CDD conclus après cette date et communiqués plus de deux jours après le début du travail du salariés ne sont plus susceptibles de requalification. La sanction de cette communication tardive est une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaires.**

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le contrat de travail à durée déterminée peut être requalifié lorsqu'il est renouvelé à plusieurs reprises et qu'il a pour but de pourvoir un emploi lié à l'activité permanente et normale de l'entreprise.

La Cour de cassation le rappelle régulièrement:
– arrêt du 23 juin 2016 de la Chambre sociale par exemple n°14-14844:
– arrêt du 18 janvier 2018, Chambre sociale n°98-41134, le salarié dans cette espèce a été engagé par la même entreprise de 1989 à 2010 par des contrats saisonniers successifs aux périodes d'ouverture de l'entreprise.

J'ai obtenu plusieurs décisions du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux notamment:

– **Conseil de Prud'hommes section départage**, **jugement du 30 mars 2016**: il s'agissait d'un journaliste auprès d'une chaîne de télévision qui a cumulé 422 contrats de 2007 à 2012 pour remplacement de salariés absents ou accroissement d'activité qui n'a pas été prouvé. La requalification des contrats a été ordonnée. Pour lire le jugement: Jugement Conseil de Prud'hommes requalification CDD en CDI plus de 400 CDD journaliste

– **Conseil de Prud'hommes section départage, jugement du 22 mars 2018**, la salariée a travaillé de 2001 à 2012 pour une société d'intérim qui l'a adressé toujours à la même entreprise, la salariée travaillait par ailleurs au même poste. La requalification a été ordonnée, l'emploi de la salariée est un emploi destiné à pourvoir une activité normale et permanente de l'entreprise.
Pour lire le jugement: Jugement CPH de Bordeaux requalification CDD en CDI 12 ans en CDD

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés