



CDD : dans quels cas la conclusion est-elle possible ?

Fiche pratique publié le **02/06/2015**, vu **1011 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Le recours au CDD est strictement réglementé. Un tel contrat ne peut être conclu que pour une tâche temporaire ou dans l'un des cas prévus par la loi.

Le [recours au CDD](#) est formellement interdit dans les trois cas suivants.

Le CDD est interdit en cas d'accroissement temporaire d'activité, cela dans les 6 mois suivant un licenciement économique. Cette interdiction ne s'applique qu'au poste qui a fait l'objet du licenciement, ce qui ne vise pas les CDD de remplacement, d'usage ou saisonniers. Il existe deux exceptions à cette interdiction :

- la durée du CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité n'excède pas trois mois et n'est pas non plus susceptible de [renouvellement](#) ;
- lorsque le CDD est lié à une commande exceptionnelle à l'exportation, quelle que soit sa durée.

Le CDD est interdit pour effectuer des travaux particulièrement dangereux. Les travaux concernés figurent sur la liste suivante. Ils visent à éviter l'exposition à des substances dangereuses. Par conséquent, si les travaux dangereux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos, vous pourrez recourir à un CDD.

Le CDD est interdit pour remplacer des salariés grévistes. L'employeur ne peut ni faire appel à des travailleurs temporaires ni à des salariés engagés par un contrat à durée déterminée pour remplacer des salariés grévistes. Par contre, il peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.