



Succession de plusieurs CDD avec des motifs différents

Par **Huot Cathy**, le **08/01/2018** à **01:02**

Bonjour,

J'ai réalisé la succession de 3 CDD dans la même entreprise et dans la même équipe mais avec des motifs différents.

Premier contrat de 6 mois en tant que "Technicienne de laboratoire au service de chimie" pour le remplacement d'une personne (poste de grade supérieure) partie en congé maternité. Ce contrat a été prolongé d'un mois avec la signature d'un avenant.

Il y a eu une semaine de carence entre le 1er et le 2e CDD.

Deuxième CDD de 4 mois pour le même motif que le précédent mais cette fois-ci c'était pour le remplacement de congé maternité d'une autre personne de la même équipe. Par ailleurs, le nom du poste a changé en "Technicienne". Ce deuxième contrat a également été prolongé d'un mois.

Troisième CDD sans délai de carence : 6 mois en raison de surcroît de travail en tant que "Technicienne".

J'aimerais savoir si cela à été fait légalement par rapport au délai de carence pour chaque CDD.

D'autre part, la somme des 3 CDD est de 18 mois, durée maximale selon la loi travail. Il faudrait donc 2 mois de carence avant de pouvoir accepter un nouveau CDD de 18 mois au maximum pour n'importe quel motif, est-ce vrai?

Une dernière question, y'a-t-il un moyen de pouvoir enchaîner avec un autre CDD de surcroît de travail (sans délai de carence avec le dernier CDD surcroît de travail) en modifiant l'intitulé du poste ou en intégrant une autre équipe ou autre?

Merci d'avance pour votre réponse !

Huot Cathy

.

Par **janus2fr**, le **08/01/2018** à **07:35**

Bonjour,

Concernant les CDD pour remplacement de salarié absent, il n'y a pas de délai de carence, les CDD peuvent s'enchaîner.

Pour les CDD pour accroissement temporaire d'activité sur le même poste, le délai de carence doit être respecté.

Pour des postes différents, il doit y avoir aussi un certain délai (non fixé, jugé au cas par cas, mais respecter le délai de carence est la meilleure façon de ne pas avoir d'ennuis).

Par **P.M.**, le **08/01/2018** à **08:22**

Bonjour,

Effectivement, non seulement il n'y a pas de carence à respecter entre deux CDD de remplacement et ceux-ci ne sont pas limités dans leur nombre et leur durée globale...

Donc c'est seulement le dernier qui peut ne peut être renouvelé que deux fois et pour une durée maximale globale de 18 mois ou pour lequel il devrait être respecté un délai de carence du tiers avant d'en conclure un autre...

Par **Huot Cathy**, le **09/01/2018** à **19:09**

Bonsoir,

Merci pour vos réponses.

Cela veut dire qu'il aurait fallu qu'il y ai un délai de carence entre le CDD de remplacement et le CDD de surcroît d'activité?

Quelles sont les conséquences pour l'entreprise pour cette négligence?

Par ailleurs, d'après la dernière réponse, les 2 premiers CDD de remplacement ne compterait alors pas pour la durée maximale globale de 18 mois?

Cela signifierait que je pourrai accepter un CDD supplémentaire de 12 mois pour motif de surcroît d'activité?

Cela tout en respectant un délai de carence mais de combien de mois?

Merci par avance de votre aide.

Cordialement.

Huot Cathy

Par **janus2fr**, le **09/01/2018** à **19:15**

[citation]Cela veut dire qu'il aurait fallu qu'il y ai un délai de carence entre le CDD de remplacement et le CDD de surcroît d'activité? [/citation]

Non, pas de délai de carence après un CDD de remplacement !

Par **P.M.**, le **09/01/2018** à **19:28**

Bonjour,

Je vous confirme qu'il n'y a pas de carence non plus à respecter après un CDD de remplacement...

Par ailleurs, chacun des CDD de remplacement ne dépassaient pas apparemment la durée maximale de 18 mois et cela n'a aucun rapport avec le dernier CDD pour accroissement temporaire d'activité qui pourrait durer 18 mois...

Par **avocat martin chevalier**, le **12/01/2018** à **21:13**

Les réponses apportées sont inexactes : il y a un délai de carence à respecter entre un CDD de remplacement et un CDD surcroît temporaire d'activité (Cass. Soc., 3 juill. 1991, n°87-44.773)(et vice versa : Cass soc.30 septembre 2014, n° 13-18162)

La sanction de cette absence de respect du délai de carence est la requalification du contrat en CDI...

Je reste à votre disposition pour d'autres questions

Par **P.M.**, le **12/01/2018** à **21:42**

Bonjour,

Apparemment, le contrat pour accroissement temporaire d'activité n'est pas sur le même poste de travail que celui pour remplacement...

Par **avocat martin chevalier**, le **12/01/2018** à **21:55**

oui effectivement dans l'arrêt c'est sur postes différents... mais lisez l'arrêt "l'article L. 122-1-3 du Code du travail que si deux contrats à durée déterminée, pour pourvoir le même poste, ne peuvent être successivement conclus sans délai d'attente" donc a fortiori si c'est sur le même poste, il faut bien sur un délai de carence.

Dans la question initiale : c'est le même poste avec motifs différents : il faut évidemment un délai de carence, contrairement à votre réponse.

Par **P.M.**, le **12/01/2018** à **22:21**

C'est avec la même qualification mais pas, à mon sens, forcément sur le même poste de travail...

Par **avocat martin chevallier**, le **12/01/2018** à **22:40**

L'arrêt cité, est sans ambiguïté : que ce soit sur le même poste ou un poste différent, succession d'un CDD remplacement et surcroit temporaire d'activité : délai de carence à respecter sinon requalification en CDI.

Vous avez appris un truc parfait, nous sommes tous là pour progresser. Vous ne voulez pas l'entendre aucun problème pour moi.

Par **P.M.**, le **13/01/2018** à **01:07**

J'essaie de comprendre simplement et je croyais que vous étiez ouvert au débat contradictoire...

Quand je vous lit, je reste perplexe :

[citation]l'article L. 122-1-3 du Code du travail que si deux contrats à durée déterminée, pour pourvoir le même poste, ne peuvent être successivement conclus sans délai d'attente[/citation]
Mais si on ne peut pas discuter effectivement il faut simplement écouter le Maître...

Par **avocat martin chevallier**, le **13/01/2018** à **02:04**

Loin de moi cette idée. Vos interventions sont très pertinentes de ce que j'ai pu lire de vos posts.

Celle en débat ne me le semblait pas, d'où mon intervention.

je vais essayer d'être clair.

Si vous concluez un CDD avec le même salarié article L 1214-1 CDT applicable. 4 cas autorisés : remplacement d'un salarié absent, remplacement cas de suspension du contrat, saisonnier et remplacement d'un chef d'entreprise.

Si vous concluez un CDD sur le même poste : Article L1244-3 du CDT délai de carence...

les deux arrêts cités en référence combinent ces deux articles pour arriver aux solutions suivantes :

Si renouvellement d'un CDD avec un même salarié pour des motifs de remplacement d'un

salarié et d'un accroissement temporaire sans délai de carence alors requalification CDI car ne n'est pas dans les cas prévus par les articles.

Et le cas où renouvellement avec le même salarié sur un poste différent et avec un motif différent : extension JP : ce n'est pas dans les cas prévus de renouvellement par la loi donc requalification.

Voilà pas simple. (je signale que la réforme Macron a déplacé les articles cités) et qu'elle donne plus de latitude à la négociation collective pour prévoir les cas de renouvellement ce qui ne va pas simplifier les débats... quand on me parle de simplification du code du travail... ça fait doucement rigoler.

Par **avocat martin chevalier**, le **13/01/2018** à **02:09**

Après je vous rejoins : en cas de renouvellement pour remplacement d'un salarié absent : possible avec le même salarié sans délai de carence : cas prévu a l'article 1214-1.

Dans la question posée : pas de difficulté entre les 2 premiers renouvellements. Celui qui me paraît devoir entraîner la requalification est le 3eme renouvellement.

Conclusion d'un nouveau CDD avec un nouveau motif avec le même salarié : ce n'est pas prévu par la loi. Et sans respect du délai de carence, impossible de se cacher derrière l'autre article sur un renouvellement sur le même poste (L. 1244-3)

Par **P.M.**, le **14/01/2018** à **13:11**

Bonjour,

Effectivement, la succession de CDD sur des postes différents n'est pas prévue par la Loi, donc aucun délai de carence n'est précisé mais il est conseillé aux employeurs de respecter une interruption non fixée mais suffisante pour ne pas risquer une requalification en CDI...

C'est sans doute cet élément qui valait d'être ajouté à nos réponses qui n'étaient pas réellement inexactes mais éventuellement incomplètes...

Nous progressons...

Par **janus2fr**, le **14/01/2018** à **15:21**

[citation]C'est sans doute cet élément qui valait d'être ajouté à nos réponses qui n'étaient pas réellement inexactes mais éventuellement incomplètes... [/citation]

Il me semblait l'avoir indiqué :

[citation]Pour des postes différents, il doit y avoir aussi un certain délai (non fixé, jugé au cas par cas, mais respecter le délai de carence est la meilleure façon de ne pas avoir d'ennuis).[/citation]

Par **P.M.**, le **14/01/2018** à **15:47**

Alors, je rectifie, cela concerne exclusivement mes réponses puisque vous préférez vous en prendre à moi malgré le terme "éventuellement" plutôt qu'à celui qui a indiqué :
[citation]Les réponses apportées sont inexactes[/citation]
Il semble que cela vous englobait et que votre mérite n'était pas assez salué...

Par **EMMYLOLA**, le **21/11/2023** à **17:43**

Bonsoir

Nous avons depuis le 10 mars 2023 un salarié en CDD temps plein pour accroissement temporaire d'activité avec un emploi X qui devait s'arrêter le 15 Novembre 2023.

Nous lui avons proposé un autre CDD temps plein toujours pour accroissement temporaire d'activité mais avec un autre emploi et dans un autre service d'un an.

Ma question a t-on le droit d'enchaîner plusieurs CDD pour accroissement temporaire d'activité.

Merci de votre réponse.