



2019#01

Succession de CDD : attention au délai de carence

Les règles applicables au contrat de travail à durée déterminée (CDD) sont strictes et la Cour de cassation vient d'en donner une nouvelle illustration en matière de succession de contrats sur un même poste avec un même salarié (Cassation sociale, 10 octobre 2018, n° 17-18.294).

En principe, dans une telle hypothèse, l'employeur doit respecter un délai de carence qui se calcule en fonction de la durée du contrat initial (renouvellement compris) : un tiers de la durée du contrat si celle-ci est supérieure à 14 jours ou la moitié du contrat initial pour les contrats plus courts.

Par exception, le Code du travail prévoit des situations dans lesquelles aucun délai de carence ne s'impose entre deux contrats. Il s'agit par exemple des CDD conclus pour assurer un remplacement ou encore des CDD saisonniers.

La question de l'application ou non d'un délai de carence n'est pas anodine puisque le non-respect de cette règle peut conduire à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat qui succède au précédent repose sur l'un des motifs excluant un délai de carence, est-il possible de s'affranchir de ce dernier dans tous les cas ?

La réponse est négative.

La Cour de cassation considère en effet que la succession de CDD sans délai de carence n'est licite sur un même poste avec un même salarié que si chacun des contrats a été conclu pour l'un des cas visés par la dispense de délai de

carence.

Ainsi, il n'est pas possible de faire succéder deux CDD, le premier pour accroissement temporaire d'activité et le deuxième pour remplacement, sans respecter un délai de carence. En effet, l'accroissement temporaire d'activité n'entre pas dans le champ des dérogations au délai de carence.

Inversement, il ne sera pas plus possible de faire succéder sans délai de carence un CDD pour remplacement puis un CDD pour surcroît exceptionnel d'activité avec un même salarié.

Depuis l'entrée en vigueur des Ordonnances « MACRON », une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois aménager les règles relatives au délai de carence, notamment en prévoyant les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

Tel sera le cas par exemple dans la branche de la Métallurgie qui a conclu un accord - applicable après extension par le Ministre du travail - actant de l'absence de délai de carence entre deux contrats successifs conclus pour accroissement temporaire d'activité.

Désormais, les dispositions légales sur le délai de carence ne s'appliquent donc qu'à défaut de dispositions étendues sur le sujet au sein de la convention collective de branche applicable au sein de la société.

Alexandre MARCON
Avocat