

CDD pour accroissement temporaire d'activité

Avertissement

La Fédération Nationale de l'Habillement vous informe sur la législation sociale.

Ces textes ont un caractère indicatif et non-exhaustif: ils relèvent, en effet, exclusivement de l'information juridique à but documentaire et ne traite pas tous les cas particuliers.

Vous êtes responsable de la consultation, de l'utilisation et de l'interprétation de la documentation fournie qui ne vous dispense ni de votre obligation de vous informer par vous-même ni de recourir aux conseils personnalisés d'un professionnel du droit.

Tout contrat à durée déterminée doit comporter un **motif de recours** autorisé par la loi.

Le Code du Travail autorise l'employeur à conclure un CDD pour « accroissement temporaire d'activité ».

Attention !

Il est interdit de conclure un CDD pour accroissement temporaire d'activité de plus de 3 mois dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par la suppression d'emploi. En revanche, il est possible de conclure un CDD d'une durée inférieure à 3 mois.

Ce terme d'accroissement temporaire d'activité recouvre des **hypothèses variées** :

- Une augmentation **temporaire** de l'activité habituelle de l'entreprise (exemple : affluence exceptionnelle mais temporaire de la clientèle pendant les Soldes, les Fêtes de fin d'année, une promotion, une braderie...)
- Une tâche **occasionnelle ou ponctuelle** précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise (exemple : informatisation, travaux de comptabilité, merchandising...)
- Une commande exceptionnelle à l'exportation
- Des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

La création d'une nouvelle entreprise permet-elle de justifier le recours à un CDD ?

La jurisprudence a déjà eu l'occasion de se prononcer sur la possibilité de recourir au CDD pour accroissement temporaire en cas d'activité nouvelle (ouverture d'un nouveau magasin par exemple...). Dans la majorité des contentieux, les juges ont requalifié le CDD en CDI considérant que l'emploi occupé correspondait à l'activité normale de l'entreprise. Par exemple, a été requalifié en CDI, le CDD conclu pour vérifier la rentabilité du magasin qui vient d'être racheté ou encore l'embauche d'une caissière en CDD pour l'ouverture d'un magasin.

Plus rarement et dans un contentieux plus ancien, la Cour de cassation a admis le recours au CDD conclu pour une tâche occasionnelle : il s'agissait plus précisément de l'ouverture de plusieurs magasins consacrés à une nouvelle activité constituant une expérience. En recherche, elle a ensuite refusé le renouvellement du CDD dès lors que l'activité avait acquis un caractère durable.

Au regard des différents contentieux cités, il existe donc un risque en cas de recours au CDD. Si l'entreprise souhaite néanmoins opter pour cette formule, il conviendrait de caractériser une tâche précise et non durable (projet particulier lié à l'ouverture de l'entreprise mais non durable par exemple) pour limiter le risque de requalification.

➤ Le CDD doit comporter un seul motif

Exemple : il est interdit de conclure un CDD pour accroissement d'activité + remplacement d'un salarié absent.

➤ L'accroissement d'activité s'apprécie à la **date de conclusion du contrat**.

La durée du contrat doit correspondre à la durée de l'accroissement temporaire d'activité. Exemple : un CDD conclu pour les Soldes (5 semaines) ne peut pas durer 3 mois !

➤ La mention dans le CDD de ce qu'il est conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité est suffisante pour justifier le recours au CDD.

Il n'est pas nécessaire de préciser dans le contrat **en quoi consiste** cette augmentation d'activité. Néanmoins, nous vous recommandons de l'indiquer car cette précision devra être apportée au juge en cas de demande de requalification du CDD en CDI par un salarié.

➤ Le CDD doit être établi par écrit. Il doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- la définition précise de son motif : « accroissement temporaire d'activité : ... »
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement
- la désignation du poste de travail
- l'intitulé de la convention collective applicable
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance et de mutuelle.

- Si le CDD pour accroissement temporaire d'activité est conclu à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être au minimum égale à 24 heures (sauf exceptions : sur demande écrite et motivée du salarié, pour un étudiant de moins de 26 an, voir la fiche pratique sur le temps partiel). Si le CDD pour accroissement temporaire d'activité dure moins de 7 jours ou 7 jours, la durée hebdomadaire de travail est libre.
- Le contrat de travail doit être transmis au salarié signé des deux parties, au plus tard dans les **deux jours** suivant l'embauche

Exemple : début du travail le 01/12, le contrat doit être remis au salarié au plus tard le 03/12.

- Le CDD **peut** comporter une période d'essai

Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de :

- Deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou inférieure à 6 mois
- Un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois

En cas de rupture de la période d'essai, il faut respecter le délai de prévenance prévu par le code du travail : 24 heures en deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et un mois de présence.

- Le CDD **doit** comporter un terme précis (date de fin)

Il peut être renouvelé **deux fois** à condition que l'accroissement temporaire d'activité existe toujours à la date du ou des 2 renouvellements.

Le contrat de travail initial + le ou les 2 renouvellements ne doivent pas dépasser **18 mois**. (24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation).

Le ou les 2 renouvellements doivent faire l'objet d'une clause du contrat initial ou d'un avenant signé par les deux parties avant le terme du contrat initial.

- Le contrat ne comporte pas de durée minimale : il peut par exemple durer un jour, une semaine...Il ne peut pas dépasser 18 mois, renouvellement(s) compris
- L'employeur n'est pas obligé d'affecter le salarié en CDD aux tâches directement liées à l'accroissement d'activité.

Il peut ainsi affecter le personnel permanent à la vente (affluence de la clientèle) et le salarié en CDD à des tâches de manutention-rangement-caisse ne pouvant être effectuées par le personnel permanent.

- Le CDD ne peut **pas être rompu avant son terme** par l'employeur ou le salarié sauf :

- D'un commun accord
- Pour faute grave
- Pour force majeure
- A l'initiative du salarié justifiant d'une embauche **en CDI**
- Inaptitude constatée par le médecin du travail

La démission pour convenances personnelles ou parce que le salarié a trouvé un autre CDD n'est pas possible. Le salarié doit obtenir l'accord de l'entreprise sur son départ anticipé.

- Le CDD n'est pas prolongé en cas de maladie, d'accident du travail ou de congé de maternité. Il prend fin au terme convenu.
- Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une **indemnité de fin de contrat** destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à **10 %** de la rémunération totale brute versée au salarié pendant la durée du contrat.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Cette indemnité n'est pas due :

- Si les relations contractuelles se poursuivent immédiatement en CDI, à condition que l'employeur propose au salarié par écrit avant le terme du CDD un CDI pour occuper le même poste ;
 - Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise pendant ses vacances scolaires ou universitaires ;
 - En cas de refus du salarié d'accepter un CDI pour occuper le même emploi assorti d'une rémunération équivalente.
- Le salarié n'ayant pas pu prendre ses congés payés pendant le CDD a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés**, quelle qu'ait été la durée du contrat, égale à 10% de la rémunération brute due au salarié pendant la durée du contrat, indemnité de fin de contrat comprise.
 - Des CDD successifs pour accroissement temporaire d'activité sur un même poste de travail doivent être séparés par un délai de carence égal :
 - Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;
 - À la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

Exemple : un CDD est conclu pour les Fêtes de fin d'année du 1^{er} au 31 décembre

Durée du contrat = 31 jours calendaires. Délai de carence = $31/3 = 10$ jours

Un nouveau CDD dans le cadre d'une braderie avec le même salarié sur le même poste de travail ne pourra pas être conclu avant 10 jours. Les 10 jours se décomptent en jours ouvrés (jours d'ouverture du magasin)

- Même si la jurisprudence n'a pas confirmé ce point, il semble possible de conclure un unique CDD pour accroissement temporaire d'activité correspondant à deux périodes **successives** de surcroît d'activité. (Exemple : Fêtes de Fin d'année + Soldes).