



## Non respect du délais de carence entre 2 cdd.

Par **djinn95**, le **08/01/2012** à **23:32**

Bonjour,

J'ai signé un 2<sup>ème</sup> CDD d'une durée de 5 mois après avoir terminer mon 1<sup>er</sup> CDD d'une durée de 3 mois. Il y a eu 1 semaine entre la fin du 1<sup>er</sup> CDD et le début du 2<sup>ème</sup> CDD. Le motif invoqué pour le 1<sup>er</sup> CDD était l'accroissement temporaire d'activité, et le motif du 2<sup>ème</sup> est le remplacement d'un salarié absent (absent à son poste, mais toujours présent dans l'entreprise à un autre poste). Il y a des exceptions qui permettent de ne pas respecter le délais de carence et ils m'ont dit que leur service juridique leur ont dit qu'un délais d'1 semaine d'attente était suffisant pour me faire signer un 2<sup>ème</sup> CDD. Il me semble que je ne rentre pas dans les cas où le délais de carence n'est pas nécessaire. Ils ont attendu 1 semaine au lieu d'1 mois (car 1<sup>er</sup> CDD supérieur à 14 jours et le délais dois être égal à 1/3 de la durée du 1<sup>er</sup> CDD).

Ma question est puis-je saisir les prud'hommes pour faire requalifier mon contrat en CDI ?

Cordialement.

Par **conseiller du salarié**, le **09/01/2012** à **10:32**

Bonjour,

Je pense que la réponse se trouve dans la circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992 :

[citation]34) Lorsqu'au terme d'un accroissement d'activité qui a donné lieu au recours à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, une entreprise

a encore besoin d'un tel salarié en raison de l'absence d'un salarié permanent au sein de la même unité de travail sur un poste de même qualification, peut-elle avoir recours sans délai au contrat à durée déterminée ou à l'intérim pour effectuer ce remplacement ?

Dans une telle situation, il y a lieu d'admettre la possibilité pour l'entreprise de recourir au contrat à durée déterminée ou à l'intérim, sans respecter le délai du tiers temps.

En effet, le remplacement d'un salarié permanent dont le poste est parfaitement identifié au moment où le contrat est conclu ne s'effectue nullement sur le poste de travail dont la création et l'existence étaient la conséquence directe de l'accroissement d'activité.

Il convient toutefois de rappeler que si dans cette hypothèse, l'entreprise n'est pas tenue de respecter le délai tiers temps, elle doit cependant, si elle décide de conclure un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié, respecter un "certain délai" entre les deux contrats. L'article L 122-3-10 du code du travail n'autorise en effet la succession continue de contrats à durée déterminée avec un même salarié qu'à la condition que chacun d'eux soit conclu pour les motifs de remplacement, d'usage ou de travail saisonnier.

On retiendra en pratique que ce délai peut être inférieur au délai de carence et qu'il est fonction de la durée du contrat de travail arrivé à échéance.

Il résulte clairement de la jurisprudence (notamment Cour d'Appel de Paris 27 novembre 1986 SA La France) qu'un délai trop bref (en l'occurrence quelques jours) peut être considéré comme une tentative de fraude à la loi, ce qui entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée par le juge.[/citation]

Mais il convient tout d'abord de vérifier si votre contrat répond bien aux exigences requises du CDD ([Code du travail art L1242-1 et suivants](#)).

Par **conseiller du salarié**, le **09/01/2012 à 10:34**

Bonjour,

Je pense que la réponse se trouve dans la circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992 :

[citation]34) Lorsqu'au terme d'un accroissement d'activité qui a donné lieu au recours à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, une entreprise a encore besoin d'un tel salarié en raison de l'absence d'un salarié permanent au sein de la même unité de travail sur un poste de même qualification, peut-elle avoir recours sans délai au contrat à durée déterminée ou à l'intérim pour effectuer ce remplacement ?

Dans une telle situation, il y a lieu d'admettre la possibilité pour l'entreprise de recourir au contrat à durée déterminée ou à l'intérim, sans respecter le délai du tiers temps.

En effet, le remplacement d'un salarié permanent dont le poste est parfaitement identifié au moment où le contrat est conclu ne s'effectue nullement sur le poste de travail dont la création et l'existence étaient la conséquence directe de l'accroissement d'activité.

Il convient toutefois de rappeler que si dans cette hypothèse, l'entreprise n'est pas tenue de respecter le délai tiers temps, elle doit cependant, si elle décide de conclure un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié, respecter un "certain délai" entre les deux contrats. L'article L 122-3-10 du code du travail n'autorise en effet la succession continue de contrats à durée déterminée avec un même salarié qu'à la condition que chacun d'eux soit conclu pour les motifs de remplacement, d'usage ou de travail saisonnier.

On retiendra en pratique que ce délai peut être inférieur au délai de carence et qu'il est fonction de la durée du contrat de travail arrivé à échéance.

Il résulte clairement de la jurisprudence (notamment Cour d'Appel de Paris 27 novembre 1986 SA La France) qu'un délai trop bref (en l'occurrence quelques jours) peut être considéré comme une tentative de fraude à la loi, ce qui entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée par le juge.[/citation]

Mais il convient tout d'abord de vérifier si votre contrat répond bien aux exigences requises du CDD ([Code du travail art L1242-1 et suivants](#) ).

Par **djinn95**, le **09/01/2012** à **17:22**

Merci pour votre réponse.  
Cordialement.