

## 23 - LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD)

### 230 - Remarques préliminaires

Le contrat à durée déterminée doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas prévus par la loi (Code du Travail). Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de La Poste. Il ne doit pas se substituer aux moyens de remplacement permanents des services constitués notamment par le volant de remplacement des établissements ou les équipes d'agents rouleurs.

En outre, l'article L 122.3.10 du Code du Travail précise que, si la relation contractuelle se poursuit à l'issue du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, renouvellement inclus, celui-ci devient un contrat de travail à durée indéterminée.

### 231 - Forme - Contenu

#### *A - Le contrat doit obligatoirement être écrit.*

#### *B - Il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires :*

- le motif de recours (remplacement, accroissement d'activité, saisonnier ...),
- le nom et la qualification de l'agent remplacé, s'il s'agit de pourvoir au remplacement d'un agent absent (\*),
- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis,
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il s'agit d'un contrat sans terme précis,
- la désignation du poste de travail,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes,
- l'intitulé de la convention : "convention commune La Poste - France Télécom",
- la désignation de la caisse de retraite complémentaire : L'IRCANTEC,
- la désignation de l'organisme de prévoyance : La MG.

#### *C - Délai de remise du contrat de travail*

Le contrat de travail doit être transmis à l'agent contractuel au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

La transmission du contrat peut être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

A l'issue de ce délai, le contrat doit être signé par les deux parties (contractuel et employeur) au plus tôt.

### 232 - Le début du contrat

Le contrat commence à la date convenue entre La Poste et l'agent contractuel.

En cas de remplacement d'un agent temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le contrat peut commencer avant le départ de l'agent remplacé, que le contrat soit de date à date ou sans terme précis.

---

FRHD 94.60 du 14.11.94 (\*) Il est rappelé que conformément à la Nds n° 123 du 11 juin 1992, lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée à terme précis ou imprécis pour le remplacement d'un agent provisoirement absent est établi, la mention "et partiel" doit figurer sur le contrat lorsque le remplaçant effectue un travail moins qualifié que le remplacé ou d'une durée inférieure.

Selon les directives du ministère du travail, si l'anticipation n'est pas limitée dans le temps, cette "souplesse" ne doit pas cependant être utilisée au-delà du temps qui est nécessaire à la transmission des instructions et à la mise au courant du remplaçant.

L'agent contractuel est rémunéré dès le début du contrat de travail, période de formation comprise.

## **233 - Le terme du contrat**

### ***A - Principe : CDD à terme précis***

Le contrat se termine à une date certaine, connue de manière précise dès sa conclusion, c'est-à-dire au moment où le contrat est signé. Le contrat doit préciser cette date. Il s'agit d'un contrat de date à date.

### ***B - Exception : terme incertain, CDD sans terme précis***

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas être conclu de date à date. Il doit alors comporter une durée minimale. Ce type de contrat est notamment possible pour les cas de recours suivants:

- remplacement d'un agent absent ou dont le contrat est suspendu,
- attente de l'entrée en service effective d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- travaux saisonniers.

Dans ces cas, la limite de 18 mois ne s'applique pas : le contrat a pour terme la fin de l'absence de l'agent remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu ou la fin de la durée minimale lorsque l'objet se réalise pendant cette période.

Par exception, le contrat sans terme précis dans l'attente de l'arrivée du titulaire du poste (fonctionnaire ou agent contractuel sous contrat à durée indéterminée) ne peut avoir une durée supérieure à neuf mois.

La période minimale sert de base de calcul à la durée de la période d'essai.

### ***C - Le report du terme***

Lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour remplacer un agent absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le terme du contrat initialement fixé, peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où l'agent remplacé reprend son emploi.

### ***D - Renouvellement***

Un contrat à durée déterminée conclu de date à date (terme précis) peut être renouvelé une fois.

Deux conditions doivent être remplies :

- les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis à l'agent contractuel avant le terme initialement prévu,
- la durée totale du contrat compte tenu du renouvellement ne peut excéder la durée maximale autorisée par la nature du contrat à durée déterminée conclu.

*NDS n°66 du 31.03.98  
art.4*

### ***E - Dommages et Intérêts pour rupture anticipée de CDD***

*Réf. : article L 122-3-8 du Code du Travail - article 64 de la convention commune et note de service n° 87 du 10 avril 1992 § 3.3.5*

La loi fixe limitativement les cas de rupture anticipée autorisés. En dehors de ces situations, la rupture avant terme du contrat à durée déterminée ouvre droit à des dommages-intérêts pour la partie lésée.

Au terme de l'article L. 122-3-8 al 1 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son échéance normale que dans les cas suivants : accords des parties, cas de faute grave ou lourde ou de force majeure.

Il convient d'ajouter à cette liste la rupture de la période d'essai, la résolution judiciaire et la rupture de certains contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi (CES ...).

*En ce qui concerne les CEJ (Contrats Emplois Jeunes) voir l'article 95 de l'annexe au chapitre 1 du présent recueil.*

En cas de rupture anticipée, autres que celles figurant à l'article L. 122-3-8, par l'exploitant, l'agent contractuel a droit, sauf cas de faute grave ou de force majeure, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal au montant des rémunérations restant à échoir, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité constitue une réparation forfaitaire minimale incompressible et indépendante du préjudice subi. Ce montant n'est donc pas affecté par le fait que le salarié ait retrouvé entre-temps un travail ou ait perçu pendant cette période des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ou ait reçu de l'employeur une proposition de réintégration.

Les dommages intérêts versés en application de l'article L 122-3-8 du code du travail pour rupture anticipée par l'employeur d'un CDD sont assujettis à l'impôt sur le revenu, à cotisations de Sécurité sociale, à IRCANTEC, à contribution de solidarité, à prévoyance complémentaire, à CSG et à CRDS pour la fraction correspondant aux salaires qu'aurait perçu le salarié jusqu'au terme de son contrat.

Code élément : **1025**

La fraction excédentaire éventuelle est soumise au régime des indemnités de licenciement. Elle sera donc :

- exonérée de l'impôt sur le revenu, de cotisations de Sécurité sociale et d'IRCANTEC, à hauteur :
  - soit de la moitié de l'indemnité totale perçue ;
  - soit, si le calcul est plus avantageux, du double de la rémunération perçue au cours de l'année civile précédant la rupture ;
  - dans la limite de 360 000 €;
- exonérée de CSG et de CRDS pour la fraction égale au montant de l'indemnité légale de licenciement et assujettie au-delà.

*FRHD 2003.10 du 04.03.03*

Compte tenu du montant des sommes versées à La Poste, la fraction excédant le montant des salaires dus jusqu'au terme du contrat sera exonérée de l'impôt sur le revenu ainsi que des cotisations et charges sociales.

Code élément : **1028**

## **234 - Cas de recours au contrat de travail à durée déterminée**

NDS n° 87 du 10.04.92,  
§ 3.4

### **234.1 - Remplacement d'un agent absent ou dont le contrat de travail est suspendu**

Il peut s'agir de tout agent fonctionnaire ou contractuel titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

#### **a) Absence du titulaire du poste ou suspension du contrat de travail à durée indéterminée**

Il s'agit notamment :

- des congés de toutes sortes (congés payés, congés pour événements familiaux, congé de maternité, congé parental d'éducation, congé pour la création d'entreprise, congé de formation, congé sabbatique, etc),
- des absences consécutives à la maladie ou à un accident,
- du départ pour accomplir le service national ; dans ce cas, le salarié qui manifeste sa volonté de reprendre son emploi dans le délai d'un mois à dater de sa libération (à la date normale ou de manière anticipée), bénéficie d'un droit à réintégration,
- du passage momentané d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel) d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel.

#### **b) Remplacement d'un agent dont le départ définitif précède la suppression de son poste**

Le recours à un agent contractuel par contrat de travail à durée déterminée est possible pour pourvoir un poste de travail devenu vacant mais temporairement maintenu dans l'attente, par exemple, d'un arrêt d'activité, d'un changement de technique de production ou de matériels.

Le remplacement de l'agent dont le départ définitif précède la suppression de son poste s'effectue dans les conditions suivantes :

- le départ de l'agent fonctionnaire ou contractuel titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée doit être définitif et ce, quel qu'en soit le motif,
- la suppression du poste doit intervenir dans un délai de **vingt-quatre mois**.

FRHD 95.45  
du 02.11.1995

**REMARQUE**  
*Suite à une récente décision de justice, il est utile de rappeler que le recours au CDD pour "départ du salarié avant la suppression de son poste" est juridiquement valable sous la condition minimale que La Poste soit en mesure de prouver que la suppression de poste est réellement envisagée à terme.*  
*Afin de permettre d'identifier précisément le poste supprimé, le CDD doit indiquer le nom de l'agent qui occupait le poste de travail et comporter un descriptif du poste.*

NDS n° 87  
du 10.04.92, § 3.4

#### **c) Remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel dans l'attente de la nomination d'un agent fonctionnaire ou de l'entrée en service d'un agent contractuel recruté par contrat de travail à durée indéterminée**

Il peut être fait appel à un agent contractuel embauché par contrat de travail à durée déterminée pour occuper le poste laissé vacant par un fonctionnaire ou agent contractuel titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant définitivement quitté La Poste (licenciement, démission, départ à la retraite) ou ayant fait l'objet d'une mutation définitive à l'intérieur de celle-ci, dans l'attente de la nomination d'un agent fonctionnaire ou de l'entrée en service effective d'un nouvel agent contractuel sous contrat de travail à durée indéterminée.

### **d) Remplacement d'un agent à temps plein passé provisoirement à temps partiel**

La loi pour l'initiative économique a créé un nouveau cas de recours au contrat à durée déterminée (ou au contrat de travail temporaire) qui s'applique depuis le 7 août 2003. Il s'agit de l'hypothèse du remplacement d'un agent permanent passé provisoirement à temps partiel.

Au terme des débats parlementaires, et sans autres précisions complémentaires, le recours à ce type de contrat peut intervenir lors des situations suivantes :

- passage à temps partiel d'un salarié dans la perspective de création ou de reprise d'une entreprise (art. L. 122-32-12 et suivants du Code du travail, BRH 2003 RH 68),
- passage à temps partiel d'un agent (fonctionnaire, salarié, contractuel de droit public) afférant au congé parental d'éducation (art. L. 122-28-1 du Code du travail, BRH 1993 RH 2 modifié par le BRH 1995 RH 66 et le BRH 1997RH 72 pour les salariés, BRH 1996 RH 38 pour les fonctionnaires ),
- passage à temps partiel d'un salarié dans le cadre d'un congé de solidarité familiale (art. L. 225-15 du Code du travail, prochaine publication d'un BRH à La Poste),
- passage à temps partiel d'un agent (fonctionnaire, salarié, contractuel de droit public) afférant à un congé de présence parentale pour enfant accidenté, malade ou handicapé (art. L. 122-28-9 du Code du travail, BRH 2002 RH 48).

Ces contrats de remplacement sont soumis, pour le reste, aux règles de droit commun des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire (durée d'utilisation, indemnité de fin contrat...). Toutefois, il convient de rappeler que les contrats de remplacement conclus dans ces hypothèses doivent indiquer explicitement le motif de leur recours, notamment la nature du temps partiel les justifiant.

### **e) Difficulté susceptible d'être rencontrée**

La question peut se poser de savoir si, sur une durée d'absence bien définie (par exemple, 3 mois de maladie), le CDD doit couvrir la durée totale des activités journalières et de l'absence.

La réponse est négative.

Même si la durée de l'absence est connue dès le départ, il peut être conclu un CDD de date à date pour une durée plus courte *et ne prévoyant le remplacement que sur la partie des activités indispensables au bon fonctionnement du service* <sup>(1)</sup>.

Au terme de ce contrat, soit :

- on estime qu'un remplacement n'est plus nécessaire,
- on fait effectuer le remplacement par un agent titulaire,
- il est fait un nouveau CDD de remplacement à terme précis, à l'agent contractuel initial, *dans le cadre des dispositions légales relatives à la succession des CDD* <sup>(1)</sup>.

### **234.2 - Accroissement temporaire de l'activité de l'établissement**

Il peut être procédé à l'embauchage d'agents contractuels par contrat de travail à durée déterminée en cas d'accroissement temporaire d'activité.

Par accroissement temporaire d'activité, il convient d'entendre une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'établissement.

Relèvent également de ce cas de recours les situations suivantes :

- exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable, c'est-à-dire une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'établissement mais qui peut se reproduire (informatisation, action de formation, audit, etc),

---

(1) Précision apportée par le service concepteur du texte

- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes.

### 234.3 - Exécution de travaux à caractère saisonnier

Selon la définition qu'en donne le ministère du travail, il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

Il s'agit en conséquence, de bien faire la distinction entre l'accroissement de trafic saisonnier qui justifie le contrat de travail saisonnier et le remplacement d'agents fonctionnaires ou contractuels pendant ces mêmes périodes, qui relève d'un contrat de travail à durée déterminée de remplacement.

### 234.4 - Durée maximale des contrats selon les différents cas de recours

La durée maximale des contrats, renouvellements inclus, varie selon les cas de recours.

CAS DE RECOURS	DUREE MAXIMALE	
	Contrat de date à date	Contrat sans terme précis
Remplacement d'un agent absent ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service effective d'un agent fonctionnaire ou d'un agent contractuel sous contrat à durée indéterminée	9 mois	9 mois
Remplacement d'un agent dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	(2)
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	(2)
Tâche occasionnelle précisément définie et non durable	18 mois	(2)
Survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation (1)	24 mois	(2)
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	(2)
Emplois à caractère saisonnier	8 mois (6 pour les ressortissants étrangers)	fin de saison

(1) Dans ce cas, le contrat doit être conclu pour une durée minimale de 6 mois

(2) Cas dans lesquels il est interdit de conclure un contrat sans terme précis

## 235 - Succession de CDD

### 235.0 - Remarques préliminaires

1) La distinction entre renouvellement d'un contrat à durée déterminée et succession de contrats à durée déterminée.

Dans le premier cas, c'est le même contrat qui se prolonge au delà du terme initialement prévu (CDD à terme précis), avec le même salarié sur un même poste de travail pour un même motif de recours. Cette prorogation nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail soumis au consentement du salarié.

Dans le second cas, c'est un nouveau contrat de travail qui est conclu, parfaitement différencié du premier.

2) Il faut noter que le recours au CDD n'intervient que dans des situations limitativement fixées. Le contrat à durée déterminée ou le contrat de travail temporaire est strictement encadré par le Code du travail, tant au niveau des motifs permettant son recours qu'au niveau des durées d'utilisation maximales envisageables (art. L. 122-1-1, L. 124-2-2 et L.124-2-6 du Code du travail). Ils doivent

être utilisés pour des **tâches précises et temporaires et non pour pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise** (voir ci-dessus § 234).

En troisième lieu, il convient de rappeler que la période d'essai sert à apprécier les capacités professionnelles d'un salarié à occuper un poste de travail. En présence de deux CDD successifs conclus entre les mêmes parties sur un même poste de travail, une période d'essai peut être stipulée dans le second contrat à condition :

- que les aptitudes professionnelles du salarié n'aient pu être réellement évaluées au titre du premier contrat,
- que le recours à la période d'essai ne soit pas abusive et ne constitue pas, de la sorte, une volonté de fraude à la loi (*pour plus de détails concernant la période d'essai, voir BRH 1999 RH 42*).

3) Il convient de noter que l'indemnité de fin de contrat, lorsqu'une succession de CDD survient, doit être versée, lorsqu'elle est due, à l'issue de chaque CDD (*art.L. 122-3-4 et L. 124-4-4 du Code du travail, Flash RH n° 2002.07 du 12 février 2002*).

Pour en revenir strictement à l'objet du présent document, la conclusion successive de CDD (ceci est également valable pour le contrat de travail temporaire) est strictement réglementée. Elle est possible sous certaines conditions et seulement dans certains cas, soit sur un même poste de travail (§ 235-1), soit avec le même salarié sur des postes de travail différents (article 2).

### ***235.1 - La succession de contrats à durée déterminée avec le même salarié ou des salariés différents sur le même poste de travail***

#### ***A - Le principe : le respect d'un délai de carence entre chaque contrat***

Lorsqu'un contrat à durée déterminée (ou un contrat de travail temporaire [C.T.T]) prend fin, il n'est pas possible, sauf exceptions mentionnées au paragraphe 12 ci-après, d'avoir recours **sur le même poste de travail** à un nouveau contrat à durée déterminée (ou un contrat de travail temporaire) conclu **avec le même salarié ou un salarié différent** avant l'expiration d'un délai dit de "**carence**" (*articles L. 122-3-11 et L. 124-7 du Code du travail*).

① Le délai de carence

Le délai de carence est le délai légal qui doit séparer, sauf exceptions, la conclusion de deux contrats à durée déterminée (ou contrats de travail temporaire, ou entre un CDD et un C.T.T, entre un C.T.T et un CDD) afin de pourvoir un poste de travail.

Ce délai est égal :

- au **tiers de la durée du contrat initial**, renouvellement inclus, si cette durée est au moins égale à **14 jours**,
- à la **moitié de la durée du contrat initial**, renouvellement inclus, si cette durée est **inférieure à 14 jours**.

Remarques : la durée initiale servant de base de calcul au délai de carence est évaluée en **jours calendaires**. Dès lors, les jours ouvrables et non ouvrables sont pris en considération.

Le délai de carence qui doit séparer deux contrats est calculé lui **en jours d'ouverture** de l'entreprise ou de l'établissement, c'est à dire les jours d'activité de l'établissement dans lequel est affecté le salarié.

**Exemple :**

Un contrat débuté le 17 février 2003, prolongé à compter du 17 mars, est arrivé à terme le 4 avril 2003. Sa durée a donc atteint 7 semaines, soit 47 jours calendaires (de date à date), le salarié étant employé du lundi au vendredi. Le service, dans lequel il travaillait, fonctionnait du lundi au samedi, sauf jours fériés.

Le délai de carence est égal à 1/3 de 47, soit 15,66 arrondis à 16 jours. Décompté à partir du 5 avril 2003, il s'étend jusqu'au jeudi 24 avril, le lundi de Pâques étant déduit. Un nouveau contrat pourra être conclu à compter du 25 avril 2003.

② La notion d'identité de poste de travail

Le délai de carence doit être respecté dans le cas où l'employeur a eu recours à un premier CDD (ou un contrat de travail temporaire) et désire recourir **sur le même poste de travail** à un nouveau CDD (ou à un C.T.T) conclu avec le même salarié ou un salarié différent.

L'identité du poste de travail est appréciée **en fonction de la nature des travaux confiés au salarié** et non en fonction de la localisation géographique de leur exécution.

Ainsi, si un salarié est amené dans le cadre de contrats successifs à effectuer **le même travail dans des lieux distincts**, l'employeur est tenu de respecter le délai de carence entre chaque contrat.

On considère qu'il y a **identité de poste de travail** au sein d'une unité de travail (service ou établissement) dans les situations suivantes :

- lorsque le poste de travail occupé par un agent peut, en raison de la nature des travaux qui lui sont confiés, être isolé (exemple : hôtesse d'accueil).
- lorsque la nature des travaux confiés à un agent requiert **la même qualification professionnelle** que d'autres positions de travail occupées par d'autres agents : il s'agit alors du même poste de travail occupé par plusieurs agents de même qualification.

**REMARQUE**

*quand il n'est pas possible d'isoler un poste de travail, le respect du délai de carence concernera l'ensemble des postes nécessitant la même qualification professionnelle dans l'unité de travail à laquelle était affecté le salarié.*

**Exemples :**

- Deux guichets polyvalents constituent un même poste de travail, c'est-à-dire des emplois nécessitant la même qualification professionnelle pour accomplir des travaux de même nature.
- Deux tournées de facteur distribution, quel que soit le quartier, le centre de courrier ou le bureau de poste, constituent un même poste de travail dans la mesure où la nature des travaux est identique, peu importe le moyen de locomotion utilisé.

**B - Les exceptions**

La règle du délai de carence ne s'applique pas dans certaines circonstances et pour certains types de contrats limitativement énumérés par la loi (*articles L.122-3-11, L.122-3-10 et L. 124-7 du Code du travail*).

① En cas de nouvelle absence du salarié remplacé

Lorsque l'employeur fait appel à un même salarié pour remplacer un agent permanent (fonctionnaire ou salarié) ayant des absences successives, sur la base du même motif d'absence ou de motifs différents, il n'est pas tenu de respecter le délai de carence. Pour cela, il peut conclure avec le salarié un deuxième contrat à durée déterminée (ou un contrat de travail temporaire) pour faire face à cette nouvelle absence de l'agent remplacé (*articles L.122-3-11 et L. 124-7 du Code du travail*).

Par nouvelle absence, il convient d'entendre :

- soit **toute absence régulièrement justifiée par la production, à l'occasion de cette nouvelle absence, d'un nouveau document** (par exemple envoi d'un nouveau certificat d'arrêt de travail pour maladie prolongeant la durée de l'arrêt initial),



- soit **toute absence dont la nature est distincte de la précédente**, c'est-à-dire celle dont le motif change.

**Exemple :**

▪ Un agent qui, **sans avoir repris son travail**, prolonge son absence pour un motif identique (prolongation d'un arrêt maladie), ou pour un motif différent du motif initial (comme un congé parental d'éducation succédant à un congé maternité).

Si le CDD a été conclu à terme précis et si l'agent est absent pour un motif différent du premier, il convient de conclure un nouveau CDD. Dans l'hypothèse où le motif est identique, le renouvellement du CDD initial peut être envisagé si les conditions d'un éventuel renouvellement sont remplies (un seul renouvellement, durée maximale du contrat respectée, conditions du renouvellement stipulées dans le contrat ou par avenant).

Remarque : pour le CDD de remplacement à terme imprécis, la nouvelle absence de l'agent permanent fondée sur un nouveau motif, doit conduire dans un premier temps à mettre un terme au précédent CDD après l'achèvement de la période minimale.

Dans un second temps, il convient de conclure, au titre de la nouvelle absence de cet agent, un nouveau contrat prenant en considération la nouvelle justification de son absence.

② En cas d'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

Si un nouveau contrat (CDD ou contrat de travail temporaire) est conclu dans la perspective de travaux urgents dont l'exécution immédiate est rendue nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes, le principe du délai de carence peut ne pas être respecté.

Remarque : La Poste est rarement confrontée à ce genre de situation. Si celle-ci survient, le recours à des entreprises sous-traitantes est privilégié.

③ En cas d'emplois saisonniers

Le délai de carence ne s'applique pas au contrat à durée déterminée conclu pour des emplois saisonniers.

Ainsi, il est possible de faire succéder des CDD saisonniers à **terme précis** à l'intérieur d'une même saison sans respecter de délai ou de faire succéder un contrat saisonnier avec un CDD ayant un motif différent. L'ensemble de la relation contractuelle ne saurait être requalifié en CDI.

Pour les CDD saisonniers à **terme imprécis**, le contrat s'arrête au moment où son objet est réalisé, à savoir la fin de la saison. Aucune succession ne peut être envisagée au-delà sous peine de requalification.

***Remarque : le contrat saisonnier ne peut être utilisé que pour exécuter des travaux qui sont " normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction des rythmes des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectuées pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations "***

Cette hypothèse de recours est peu fréquente à La Poste. Il peut valablement être conclu pour, par exemple, pourvoir les postes de travail créés par l'ouverture des bureaux de poste en zone touristique pour la durée de la saison.

④ En cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée

- Le principe

Selon les articles L.122-3-11 alinéa 3 et L. 124-7 du Code du travail, le délai de carence n'a pas à être respecté en cas de rupture anticipée du contrat initial **imputable au salarié**. Dans ces hypothèses de rupture, un nouveau CDD (ou un contrat de travail temporaire) pourra être conclu avec un nouveau salarié sans respect du délai de carence.

Toutefois, la durée du nouveau CDD ne pourra excéder la durée du précédent CDD qui reste à courir. De ce fait, le nouveau CDD ne pourra être qu'à terme précis.

- La notion de rupture anticipée du CDD (cf. 233E)

On entend par rupture anticipée du CDD (ou du contrat de travail temporaire):

- Pour les contrats à terme précis, la rupture intervenue avant l'échéance initialement prévue au contrat.
- Pour les contrats sans terme précis :

il s'agit de la rupture avant la durée minimale d'utilisation stipulée au contrat (même si l'objet du contrat est réalisé avant cette échéance),

ou de la rupture, une fois cette durée minimale d'utilisation écoulée, intervenue avant la réalisation de l'objet du contrat.

***Remarque :*** *Pour les C.E.J, hormis les cas de rupture anticipée communs aux CDD, chaque partie peut rompre le contrat à l'échéance annuelle, pour motif réel et sérieux quand l'initiative relève de l'employeur, sans motifs requis quand l'initiative émane du salarié (voir en ce sens l'article 5 du BRH 1997 RH 107).*

- Les hypothèses envisagées

La rupture anticipée du CDD (ou contrat de travail temporaire) est considérée comme imputable au salarié lorsqu'elle résulte :

- D'une **rupture volontaire** à l'initiative de ce salarié (*article L. 122-3-8 du Code du travail*). Lorsqu'elle intervient en dehors des cas de faute grave, force majeure (événement imprévisible, irrésistible, extérieur), elle doit impérativement faire l'objet d'un **accord des parties**, formalisé par un écrit et résultant d'une volonté claire et non-équivoque (résiliation par accord des parties).

***Remarque :*** *la "démission" du salarié ne constitue pas un cas de rupture légitime du CDD hormis celle justifiée par l'embauche en CDI (voir paragraphe suivant). En dehors de cette hypothèse, le salarié "démissionnaire" sans accord exprès de La Poste peut lui être redevable de dommages et intérêts (article L. 122-3-8, ali. 2 et 3 du Code du travail, article 4 de la note de service n° 66 du 31 mars 1998)*

- D'une rupture volontaire du salarié justifiée par **une embauche en CDI** (*article L.122-3-8 du Code du travail*). Dans cette hypothèse, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis calculé en raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée du contrat (renouvellement inclus), sans que ce préavis excède deux semaines. Dans le cadre du contrat de travail temporaire, le préavis ne peut être inférieur à un jour (*article L. 124-5 du Code du travail*).

**Exemples :**

- Un salarié bénéficie d'un CDD de remplacement d'une durée de 6 mois. A son terme, le CDD est renouvelé pour une durée de 6 mois. Deux mois après le renouvellement, le salarié rompt de façon anticipée sa relation contractuelle d'un commun accord avec La Poste. La Poste peut conclure un nouveau CDD avec un nouveau salarié pour une durée qui ne pourra pas excéder 4 mois. Toutefois, ce nouveau CDD ne pourra pas faire l'objet d'un renouvellement, ce dernier ayant déjà été effectué dans le cadre du premier CDD.

- Un CDD pour accroissement temporaire d'activité est conclu avec M. X pour une durée de 4 mois. Ce dernier notifie à La Poste, au bout d'un mois, sa volonté de rompre son CDD en raison d'une embauche en CDI. Il réalise un préavis de rupture de 2 semaines, à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale de son contrat à terme précis.

A l'issue de ce préavis, La Poste peut recruter un nouveau salarié pour le même motif et sur le même poste de travail que le contrat initial, sans délai de carence, pour le reliquat de la durée prévue dans le premier CDD. Ce nouveau CDD pourra éventuellement faire l'objet d'un renouvellement.

- De la **faute grave du salarié** nécessitant la rupture anticipée du CDD (respect de la procédure disciplinaire).

***Remarque :*** *en dehors des cas de rupture anticipée imputables au salarié (voir ci-dessus) et de la force majeure, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée par La Poste emportera les conséquences suivantes :*

⇒ La Poste devra respecter le délai de carence avant de conclure un nouveau contrat (CDD ou contrat de travail temporaire) sur le même poste de travail. Dans cette situation, il faut préciser que la base de calcul du délai de carence sera la durée initiale du contrat. De plus, le délai d'interruption

entre chaque contrat commencera au terme initial du CDD (et non au terme attaché à la rupture anticipée du contrat).

⇒ La Poste devra verser au salarié une indemnité compensatrice égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat (*article L.122-3- 8 du Code du travail, article 64 de la Convention commune*).

5 - En cas de refus par le salarié du renouvellement de son contrat de travail

Aux termes de l'article L. 122-3-11 alinéa 3 du Code du travail, le délai de carence n'a pas à être respecté en cas de refus par le salarié du renouvellement de son CDD (ou contrat de travail temporaire- *article L. 124-7 du Code du travail*), pour la durée du contrat non-renouvelé.

Aussi, un nouveau contrat peut être conclu pour le même motif et pour la durée du renouvellement du précédent contrat.

A cet effet, il est important de conserver une preuve écrite du refus par le salarié du renouvellement de son contrat. Cette preuve peut être apportée via la mention manuscrite portée par l'agent sur la proposition de renouvellement.

6 - En cas de rupture du contrat à durée déterminée pendant la période d'essai

Lorsqu'un CDD est rompu pendant la période d'essai, un nouveau contrat (CDD ou contrat de travail temporaire) peut être conclu sans délai de carence avec un nouveau salarié.

7 - En cas d'accroissement temporaire d'activité suivi d'un remplacement

Si à l'issue d'un accroissement d'activité qui a donné lieu à un CDD, l'employeur a besoin de recourir de nouveau à un CDD pour remplacer un agent absent, quel que soit le motif de cette absence, il peut conclure ce type de contrat pour effectuer ce remplacement sans avoir à respecter le délai de carence.

En effet, le remplacement d'un agent 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.

Toutefois, si l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai de carence, il doit, avant de conclure un nouveau CDD avec le même salarié, laisser s'écouler un délai raisonnable entre les deux contrats. Ce délai est appelé "**délai d'attente**" (cf remarques au paragraphe 21 ci-après).

### ***C - Les sanctions encourues en cas de non-respect du délai de carence***

① Les sanctions civiles

Le non-respect du délai de carence, dans les cas où il est requis, peut être sanctionné par :

- la requalification automatique du CDD en CDI (*articles L.122-3-13 du Code du travail*).
- le versement à la charge de l'employeur d'une **indemnité au moins égale à un mois de salaire** octroyée en principe par le juge au salarié dont le contrat est requalifié en CDI (*articles L.122-3-13 du Code du travail*), sans préjudice de l'application des dispositions relatives au licenciement.

***Remarque*** : *concernant le contrat de travail temporaire, la requalification en CDI n'est pas automatique mais admise, par la jurisprudence, au salarié qui en fait la demande.*

En cas de rupture du contrat à durée déterminée, outre l'indemnité mentionnée ci-dessus, l'employeur peut être tenu d'indemniser le salarié au titre d'un licenciement abusif (*article L. 122-3-10 du Code du travail*) et de lui verser une indemnité compensatrice de préavis .

## ② Les sanctions pénales

En vertu de l'article L.152-1-4 du Code du travail (*article L.152-2 du Code du travail pour le contrat de travail temporaire*), la violation des dispositions relatives au délai de carence est passible du paiement :

- ♦ d'une amende,
- ♦ en cas de récidive, d'une amende d'un montant supérieur et / ou d'un emprisonnement de six mois.

### **235.2 – La succession de contrats à durée déterminée avec le même salarié sur des postes de travail différents**

#### **A - Le principe : le respect d'un délai d'attente entre chaque contrat**

La possibilité de faire succéder des CDD avec un même salarié sur des postes de travail différents se trouve, elle aussi, limitée (*article L.122-3-10 du Code du travail*).

Ainsi, pour ce faire, l'employeur devra respecter un délai d'interruption entre chaque contrat, **et ce même si le poste de travail est différent.**

En résumé,

- si les tâches requises sont identiques (identité de poste), **un délai de carence** entre deux contrats doit être respecté, sauf exceptions (voir paragraphe 12).
- si les tâches requises sont différentes, un **délai d'attente** entre deux contrats doit être respecté, sauf exceptions (voir paragraphe 22).

***Remarque : la durée du délai d'attente n'est pas précisée par la loi. Elle est laissée à l'appréciation de l'employeur. Ce délai ne doit cependant pas être trop bref et rester proportionnel à la durée du CDD (ou contrat de travail temporaire) arrivé à échéance. Il doit surtout être suffisamment long pour ne pas refléter l'existence d'un besoin permanent au sein de l'entreprise et éviter tout soupçon de fraude à la loi. Toutefois, sa durée peut rester en deçà de celle prévue pour le délai de carence (voir paragraphe 111).***

Concernant le contrat de travail temporaire, la succession de plusieurs contrats de travail temporaires sur des postes différents, y compris avec le même salarié, n'est soumise, sous réserve de fraude à la loi, à aucun délai.

#### **B -Les exceptions (article L.122-3-10 du Code du travail)**

Dans un certain nombre de cas limitativement énumérés, la loi permet à l'employeur de conclure avec le même salarié des CDD successifs sans respecter un délai (de carence ou d'attente. Ces cas sont détaillés ci-après.

##### 1- Les remplacements successifs d'agents absents

Il est possible de conclure avec le même salarié des CDD successifs en cas de remplacements de différents agents absents ayant des postes de travail différents,

Il faut toutefois conclure autant de CDD que de remplacements. Les CDD successifs doivent **être autonomes et distincts** les uns par rapport aux autres.

#### **Exemple :**

Un salarié peut effectuer deux remplacements successifs de deux agents sur des postes de travail différents (facteur puis guichetier), sans respect d'un délai.

Cette hypothèse n'est autorisée que si les CDD conclus pour remplacement sont autonomes, c'est-à-dire distincts les uns par rapport aux autres, qu'ils mentionnent expressément les noms des agents remplacés ainsi que le motif précis de leur absence et que le salarié n'occupe pas un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

***Remarque : cette succession est licite lorsqu'elle porte sur quelques contrats et qu'elle est limitée dans le temps.***

## 2- Les emplois saisonniers

Le recours à des CDD saisonniers successifs est possible, sans qu'aucun délai ne soit à respecter entre chaque contrat. Il convient de noter que les hypothèses permettant la conclusion de ce type de contrat sont peu fréquentes à La Poste (voir paragraphe 123).

Par ailleurs, une succession sans délai est également possible si le CDD qui précède n'est pas un contrat saisonnier.

**Exemple :**

Un CDD pour remplacement ou pour accroissement temporaire d'activité peut être suivi sans délai d'un CDD saisonnier

### ***C - Les sanctions encourues en cas de non-respect du délai d'attente***

En cas de non-respect du délai requis pour conclure un nouveau CDD, le salarié pourra éventuellement demander la requalification de son contrat en CDI s'il apparaît que l'emploi pourvu correspond à un emploi permanent lié à l'activité normale de l'entreprise.

Si la requalification du contrat est reconnue, l'employeur pourra être tenu de verser au salarié une indemnité au moins égale à un mois de salaire et pourra, à la demande du salarié, se voir condamner au paiement de dommages et intérêts au titre d'un licenciement abusif.

### ***235.3 – La succession de contrats à durée déterminée conclus dans le cadre de la politique de l'emploi***

Sont visés à La Poste, dans cette catégorie, le contrat d'apprentissage, le contrat d'adaptation, le contrat de qualification, le contrat initiative-emploi (CIE) et le contrat emplois-jeunes.

#### ***A - Les contrats à durée déterminée conclus dans le cadre de l'alternance***

① Le contrat d'apprentissage (cf Recueil PX chapitre 1 annexe n° 5)

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée spécifique dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation (*article L.115-2 du Code du travail*).

S'inscrivant dans une logique de pré-recrutement à La Poste, l'apprenti qui a obtenu et donné satisfaction lors de son stage pratique se voit proposer un CDI à temps complet, éventuellement assorti d'une période d'essai (*circulaire du 17 août 1998, BRH 1998 RH 43 paragraphe 1213*).

Par conséquent, le recours à un CDD de droit commun à l'issue du contrat d'apprentissage n'est pas envisageable. Il en est de même pour la conclusion de deux contrats d'apprentissage successifs, sauf hypothèses où La Poste donne son accord pour prolonger le contrat d'apprentissage (*circulaire du 17 août 1998, BRH 1998 RH 43 paragraphe 1212*).

En revanche, il est possible, dans certains cas, de conclure un CDD de droit commun suivi d'un contrat d'apprentissage sous réserve de respecter un délai d'attente.

② Le contrat d'adaptation (cf Recueil PX chapitre 1 annexe n° 7)

Le recrutement des jeunes à La Poste sous contrat d'adaptation est prévu exclusivement sur des emplois permanents. Seule la conclusion de contrats à durée indéterminée est autorisée (*circulaire du 17 août 1998, BRH 1998 RH 43 paragraphe 233*).

③ Le contrat de qualification (cf Recueil PX chapitre 1 annexe n° 6)

Le contrat de qualification est un contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2 du Code du travail. Sa durée est comprise entre six mois et deux ans (*article L. 981-1 du Code du travail*).

A l'issue de la formation, le jeune en contrat de qualification est évalué. S'il a obtenu son diplôme et donné satisfaction lors de son stage pratique, il lui est proposé un CDI à temps complet,

éventuellement assorti d'une période d'essai (*circulaire du 17 août 1998, BRH 1998 RH 43 paragraphe 249*).

Par conséquent, tout recours à un CDD à l'issue du contrat de qualification est à proscrire.

En revanche, il est possible théoriquement de conclure avec le même salarié un CDD de droit commun suivi d'un contrat de qualification, s'il s'agit d'un poste différent pour lequel une formation s'avère nécessaire, et après un délai d'attente laissé à l'appréciation de l'employeur. Toutefois, en réalité, la DDTEFP s'oppose à l'enregistrement du contrat de qualification dans cette logique de succession.

### ***B - Les contrats à durée déterminée conclus en dehors de l'alternance***

① Le contrat initiative-emploi (CIE) (cf Recueil PX chapitre 1 annexe n° 2)

Le CIE peut se présenter sous la forme d'un contrat à durée déterminée de 12 à 24 mois (*article L. 322-4-4 du Code du travail, circulaire du 20 décembre 1999, BRH 1999 RH 67*).

Dans cette hypothèse, les dispositions du Code du travail relatives au renouvellement, à la durée totale et la motivation des cas de recours des CDD ne lui sont pas applicables (*voir paragraphe 411 de la circulaire du 20 décembre 1999 précitée*).

Ce CIE peut bénéficier à une personne qui, antérieurement, était soumise à un CDD de droit commun arrivé à son terme, un CES (contrat emploi-solidarité) ou un CEC (contrat emploi consolidé). Toutefois, dans les deux derniers cas mentionnés, la conclusion du CIE ne peut intervenir qu'après une interruption d'une semaine.

A son terme, l'objectif du contrat étant d'insérer professionnellement et durablement ses bénéficiaires (*article L. 322-4-2 du Code du travail*), celui-ci doit normalement aboutir à un CDI.

② Le contrat emplois-jeunes (C.E.J) (cf Recueil PX chapitre 1 annexe n° 9 § 924)

La circulaire du 23 décembre 1997 (*BRH 1997 RH 107*) précise les conditions dans lesquelles il est possible d'enchaîner un contrat à durée déterminée avec un contrat "emplois-jeunes" :

- Enchaînement contrat à durée déterminé de droit commun et C.E.J
- Enchaînement contrat de qualification et C.E.J
- Enchaînement contrat emploi solidarité ou contrat emploi consolidé et C.E.J
- Enchaînement contrat initiative emploi et C.E.J
- Enchaînement de deux C.E.J sur le même poste de travail.

Ces successions peuvent se dérouler sans nécessité de respecter un quelconque délai. Toutefois, il convient de noter que le dispositif concernant le contrat emplois-jeunes, n'ayant pas été renouvelé, arrive à son terme. Les personnes qui restent soumises à ce type de contrat à La Poste se verront normalement proposées un CDI (*circulaire du 2 novembre 2000, BRH 2000 RH 50*). Dès lors, l'enchaînement d'un CDD à la suite d'un CEJ n'est pas possible.

### ***235.4 – Dispositif de contrôle interne : risques majeurs***

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus de recrutement des salariés sous Convention commune, et à celles en charge de la gestion administrative de ces salariés, de veiller à l'application stricte des règles relatives à la succession des contrats à durée déterminée et plus particulièrement aux points suivants :

- respect du délai de carence entre chaque contrat dans les cas prévus par la loi, respect des modalités de calcul de ce délai,
- respect du délai d'attente entre chaque contrat dans les cas prévus par la loi, respect du principe de proportionnalité dans l'évaluation de ce délai au regard de la durée du premier CDD,
- succession de CDD seulement dans les cas autorisés.

Le **contrôle du premier degré** est assuré par le responsable RH du département.

Le **contrôle du second degré** est assuré par le responsable RH de la délégation.

Étape de la procédure	Acteur	Risques	conséquences du risque
<p>Décision relative à l'instauration ou non d'une période d'interruption entre chaque CDD</p>	<p>Responsable RH de l'entité Validée par le responsable RH du NOD</p>	<p>Succession de CDD sans fixation d'un délai d'interruption ou fixation d'une période d'interruption trop courte</p>	<p>Le contrat de travail à durée déterminée peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.</p> <p>Versement d'une indemnité égale à au moins un mois de salaire au titre de la requalification.</p> <p>Application des dispositions relatives au licenciement.</p> <p>La violation des dispositions relatives au délai de carence est passible, pénalement, du paiement d'une amende.</p>
<p>Calcul de la durée d'interruption</p>	<p>Responsable RH de l'entité chargée du recrutement, ou le Responsable RH du NOD selon le niveau de recrutement</p>	<p>Fixation d'une période d'interruption trop courte ou trop longue</p>	<p>Si la durée d'interruption est trop courte, le CDD peut être requalifié en CDI et entraîner les conséquences mentionnées ci-dessus.</p> <p>Si la durée d'interruption est trop longue, l'entité se prive d'une force de travail pendant cette durée.</p>