

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Un CDD pour « surcroît » n'est pas un CDD conforme

Un salarié est engagé par une grande enseigne de la grande distribution avec les contrats CDD suivants : Contrat du 13/10 au 23/12/2000 : motif « surcroît jouet fin d'année ». Le contrat est ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé par une grande enseigne de la grande distribution avec les contrats CDD suivants :

Contrat du 13/10 au 23/12/2000 : motif « surcroît jouet fin d'année ».

Le contrat est renouvelé par un avenant jusqu'au 13/01/2001.

Il s'en suit 3 contrats CDD du 17 au 25/01/2001 pour le motif « remplacement d'un salarié absent ».

Puis un nouveau contrat CDD pour le motif « surcroît » du 27/02 au 9/06/2001.

Enfin un autre contrat CDD pour le motif « saison touristique » du 11/06 au 22/09/2001.

Finalement, le salarié est engagé en CDI à compter du 8/10/2001.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là...

Le 12 décembre 2007, il fait l'objet d'un avertissement.

Le 5 janvier 2008, il fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de 3 jours (pour avoir dénigré son supérieur hiérarchique).

Il est finalement licencié le 14/04/2008 pour faute grave pour avoir persisté malgré la mise à pied précédente à dénigrer ses collègues et dénoncer ses supérieurs hiérarchiques.

Fin de l'histoire et début de la procédure devant le Conseil de prud'hommes que le salarié licencié saisit. La Cour de cassation dans son jugement du 22/03/2011 indique que le contrat conclu pour le motif « surcroît » ne peut en aucun cas être considéré comme un CDD respectant les dispositions légales et peut être réputé être conclu pour un contrat CDI.

« le troisième contrat qui a été conclu pour « surcroît », sans davantage de précision, ne correspond pas aux exigences légales qui imposent une énonciation claire de l'accroissement temporaire d'activité »

Cour de cassation du 22 mars 2011, pourvoi n°09-71051 pourvoi n°09-71717

Commentaire de LégiSocial

Le contrat [CDD](#) est un contrat d'exception, à la différence du contrat [CDI](#) considéré comme un contrat de droit commun.

Le contrat est [CDD](#) est obligatoirement écrit et indiquer un motif obligatoirement.

Une ancienne affaire avait indiqué qu'un contrat [CDD](#) comportant plus d'un motif pouvait être considéré comme requalifié en contrat [CDI](#).

Les motifs permettant de recourir aux contrats [CDD](#) sont limitativement prévus par le Code du travail dans son article L 1242-12, et l'affaire présente indique que le motif « surcroit » ne pouvait en aucun cas se substituer au motif prévu légalement « surcroit pour accroissement d'activité » en tout état de cause il semble préférable d'indiquer « surcroit pour ... »