

REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE SUCCESSION DE CDD ET DE CONTRATS INTERIMAIRES (MAJ 04-2018)

		TYPE DE SUCCESSION	PAS DE DELAI (L 1244-1 et L1244-4 Code du travail)	DELAI DE CARENCE	DELAI CERTAIN
Même Poste/ Missions	Même salarié en CDD ou intérim	RSA puis RSA	X * ₁		
		RSA puis ATA		X* ₂	
		ATA puis ATA		X* ₂	
		ATA puis RSA		X* ₂	
	Autre salarié en CDD ou intérim	RSA puis RSA	X * ₁		
		RSA puis ATA		X* ₂	
		ATA puis ATA		X* ₂	
		ATA puis RSA		X* ₂	
Poste différent (au sens missions – le grade peut-être identique) Par exemple : Vente banlieue = poste différent de vente grandes lignes dans la mesure où il faut une formation spécifique pour tenir l'un ou l'autre poste	Même salarié en CDD ou intérim	RSA puis RSA	X		
		RSA puis ATA			X
		ATA puis ATA			X
		ATA puis RSA			X
	Autre salarié en CDD ou interim sur même établissement	RSA puis RSA	X		
		RSA puis ATA	X		
		ATA puis ATA	X		
		ATA puis RSA	X		
Cas particuliers- même salarié en CDD	Contrat aidé (L1243-3) type CAE-CUI	Suivi d'un RSA	X		
	Contrat d'apprentissage				
	Contrat de professionnalisation				
	Contrat aidé (L1243-3) type CAE-CUI	Suivi d'un ATA		X (si mêmes missions)	X (si missions totalement différentes)
	Contrat de professionnalisation				
	Contrat d'apprentissage	Suivi d'un ATA	X		
	CDD « sénior »	Avant ou suivi d'un RSA	X		
		Avant ou suivi d'un ATA		X (Si mêmes missions)	X (si mission totalement différentes)
	Mêmes missions couvertes par deux stagiaires successifs	Stage puis stage Mêmes missions		X	
	Succession de CDD ou missions intérim entre deux EPIC		X (car EPIC employeurs distincts)		

PRECISIONS IMPORTANTES :

Succession des contrats : **A distinguer du renouvellement du contrat initial.** Le renouvellement d'un CDD consiste **uniquement** à prolonger le contrat initial. Il ne doit pas être confondu avec la succession de CDD qui vise la conclusion de contrats distincts.

*₁ **Attention, même si la succession des contrats est autorisée sans délai d'interruption, cette succession ne doit pas traduire dans sa globalité une manière de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Si cette règle n'est pas respectée, les CDD peuvent être requalifiés en CDI.**

*₂ Article L1244-4 du code du travail : aucun délai de carence entre deux CDD n'est nécessaire notamment en cas de rupture anticipée du contrat du fait du salarié en CDD ou en cas de refus de renouvellement du CDD par le salarié quand la clause engageant formellement le renouvellement existe au contrat (non prévue dans contrats types du GPF) - le nouveau contrat peut être alors être conclu sans carence uniquement pour la durée du renouvellement prévu ou encore pour réaliser des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

DEFINITIONS :

- RSA : remplacement de salarié absent (absence temporaire titulaire, absence définitive et attente salarié recruté, absence définitive et attente suppression poste, passage temporaire à temps partiel)
- ATA : accroissement temporaire d'activité
- Définition du délai de carence défini à l'article L1244-3 du code du travail : après un CDD inférieur à 14 jours, renouvellement compris : 1/2 de la durée du contrat qui expire. Après un CDD supérieur ou égal à 14 jours, renouvellement compris : 1/3 de la durée du contrat qui expire. Les jours pris en compte pour apprécier ce délai entre deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entité concernée.
- Définition du délai certain : la durée de ce délai varie **en fonction de la durée du CDD arrivé à échéance** (Circ. DRT n°92-19 du 29 août 1992) Peu de jurisprudences sur le sujet, le délai choisi doit démontrer l'absence de volonté de contourner les règles et l'absence de besoin pérenne.