

Le CDD pour accroissement temporaire d'activité

Description

Le CDD pour cause d'accroissement temporaire d'activité est un des types de recours au [contrat de travail CDD](#) autorisés par la loi, comme le prévoit [l'article L1242-2 du Code du travail](#). L'employeur ne peut recourir à l'embauche d'un salarié en CDD accroissement temporaire d'activité que si des conditions spécifiques sont réunies et comme pour tout CDD, le salarié doit exécuter une tâche précise et temporaire.

[Modèle de contrat de travail CDD](#) [Télécharger notre guide sur le CDD](#)

CDD d'accroissement temporaire d'activité en raison d'une augmentation de la charge de travail

Le CDD accroissement temporaire d'activité peut être conclu en raison d'une augmentation du volume de la charge de travail. Il peut être d'une durée de 35h, de [39h](#) par semaine ou encore soumis à un [forfait jours](#). Il s'agit d'une augmentation accidentelle ou cyclique auquel l'effectif permanent de l'entreprise ne peut pas faire face. Le CDD d'accroissement temporaire d'activité a une [durée maximale](#) de 18 mois.

Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être remplies :

- La situation doit entraîner un surcroît d'activité ;
- Le surcroît d'activité doit être temporaire .

Surcroît d'activité pour CDD d'accroissement temporaire d'activité

La notion de surcroît d'activité renvoie à un accroissement d'activité et non à une réduction d'activité. En effet, si une réduction probable de l'activité de l'entreprise se profile, l'employeur ne peut pas valablement embaucher un ou des salariés en CDD.

Exemple : des travaux routiers sont à prévoir et le patron d'une entreprise de service située dans les environs redoute que ces travaux dissuadent les clients de l'entreprise. L'employeur ne peut pas recourir au CDD pour ses salariés.

Surcroît temporaire pour CDD d'accroissement temporaire d'activité

La caractérisation d'accroissement temporaire n'existe pas lorsque plusieurs contrats de mission successifs ont été conclus sur une longue période, avec pour seules interruptions la période des congés payés et de Noël. Un CDD ne peut pas concerner une tâche résultant d'un accroissement durable et constat de l'activité de l'entreprise.

Attention : Si le CDD conclu ne respecte pas les conditions ci-dessus, le contrat sera requalifié en CDI.

Quelques **exemples de motifs d'accroissement temporaire d'activité** :

- Variations cycliques de production : il ne faut pas confondre variations cycliques de production et activité intermittente mais régulière. Si une activité intervient à la même fréquence chaque année, sur les mêmes périodes, au même endroit avec une organisation identique, il sera difficile de justifier le recours à un CDD d'accroissement temporaire d'activité. L'activité intermittente et régulière est encadrée par un type de contrats spécifiques : les contrats de travail intermittents.

Exemple : en cas d'expositions temporaires, il pourra s'agir selon les circonstances d'une activité permanente et non occasionnelle de l'entreprise. Cette solution sera encore plus probable si **l'activité habituelle de l'entreprise** consiste justement à organiser des expositions temporaires.

- Création d'activité : la création d'une nouvelle activité peut soulever quelques difficultés. Les emplois créés en raison de la nouvelle activité ne sont pas encore permanents mais il n'en sera plus de même si le CDD conclu est renouvelé plus d'un an après (**CDD d'accroissement temporaire d'activité renouvellement**). Dans ce cas, il ne sera plus possible de parler d'**accroissement temporaire d'activité**.

Lors de l'ouverture d'un nouveau commerce, le recours au CDD n'est pas possible pour une mission de vérification de la rentabilité de l'entreprise, étant donné que ce type de mission est forcément à durée indéterminée.

Le lancement d'un nouveau produit n'est parfois pas suffisant pour caractériser un **accroissement temporaire d'activité**. En effet, le seul fait du lancement de nouveaux produits peut relever tout simplement de l'activité normale de l'entreprise. Dans d'autres cas, le lancement d'un nouveau produit entraîne une charge de travail supplémentaire et pourra justifier le recours au CDD dans la mesure où

l'accroissement ne sera ni constant ni durable.

Attention : Le CDD pour accroissement temporaire d'activité ne doit pas être confondu avec le CDD saisonnier. Les emplois à caractère saisonnier sont ceux dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

CDD d'accroissement temporaire d'activité prime de précarité : l'indemnité de fin de contrat (la [prime de précarité CDD](#)) est due en cas d'accroissement temporaire d'activité mais pas en cas de CDD saisonnier.

Bon à savoir : La condition de caractère exceptionnel du surcroît d'activité n'est plus requise pour recourir à un **CDD d'accroissement temporaire d'activité**. Exiger cette condition impliquerait en effet d'exclure les accroissements d'activité dus en raison de variations cycliques de production.

CDD accroissement temporaire d'activité en raison d'une tâche inhabituelle de l'entreprise

Ce deuxième de type de recours à un **CDD d'accroissement temporaire d'activité** fait référence à l'exécution d'une tâche qui ne relève pas de l'activité habituelle de l'entreprise. Dans ce cas, l'effectif de l'entreprise ne comprend pas de salarié(s) ayant la qualification nécessaire pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité.

Exemple : mise en place d'un service informatique au sein d'une entreprise.

Deux autres situations appartiennent au cas de recours particuliers au CDD d'accroissement temporaire d'activité : la commande exceptionnelle à l'exportation et les travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (article L1242-8 alinéa 2 du Code du travail).