

Surcroît d'activité et recours à un contrat de travail à durée déterminée



© 2025 Les Echos Publishing

Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, comme un accroissement temporaire de l'activité de l'association. À ce titre, il ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente. À défaut, ce contrat peut, à la demande du salarié, être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) par les tribunaux. Illustration avec un arrêt récent de la Cour de cassation impliquant une fondation.

Dans cette affaire, une fondation gérant des résidences pour personnes âgées avait engagé un médecin gériatre dans le cadre de deux CDD d'une durée respective de 12 jours et de 8 mois. Le tout s'étalant sur une période de 10 mois. Ces CDD avaient été conclus en raison d'un « surcroît d'activité lié à l'ouverture de l'unité de vie Alzheimer ».

Le salarié avait demandé en justice la requalification en CDI de ces deux CDD. Une demande que la Cour de cassation a acceptée.

En effet, pour les juges, le surcroît d'activité entraîné par l'ouverture d'une nouvelle unité, qui s'intégrait dans le cadre de l'activité normale et permanente de la fondation,

n'était pas temporaire. En conséquence, il ne pouvait pas justifier la conclusion d'un CDD.

[Cassation sociale, 18 septembre 2024, n° 23-16782](#)

© 2025 Les Echos Publishing