

## LA PROBLEMATIQUE GENERALE DES ASSOCIATIONS EN MATIERE D'ENGAGEMENTS DE PERSONNELS : UTILISATION ABUSIVE DU CDDU POUR LES ENSEIGNANTS

### LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE DIT D'USAGE : CDDU

Les CDD d'usage désignent les contrats pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

En effet, le code du travail dispose dans son article L1242-2 précise ce qu'est un CDDU « *Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* »

### SECTEURS D'ACTIVITE CONCERNES PAR LES CDD D'USAGE : NE PAS AMALGAMER

Parmi la vingtaine de secteurs d'activités visés par l'article D. 1242-1 du code du travail figurent notamment « l'enseignement » et « l'action culturelle ».

En conséquence l'enseignement constitue un « secteur d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée... » au sens de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail (ancien L. 122-11).

**MAIS Le seul fait de se situer dans le secteur de l'enseignement n'autorise pas le recours aux CDD Usage pour n'importe quel poste.** Il faut également que sur l'emploi concerné « il soit d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée »

Par exemple, il a pu être jugé que, dans le secteur de l'enseignement, l'emploi de formateur n'est pas de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (Cass. soc., 26 novembre 2003, n° 01-44.263 : Bull. civ., V, n° 298).

### CDDU ET ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES EN DROIT PRIVE : A PRIORI NON PAS DE CDDU

En conséquence, en matière d'enseignements artistiques, et pour les établissements de droit privé (associations, SARL, etc...) relevant de la convention collective de l'animation : seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement peuvent donner lieu à la conclusion de contrats au titre des usages.

En l'occurrence, pour déterminer si vraiment l'enseignement est limité on se référera à un « faisceau d'indices », à savoir l'inscription de l'activité dans la durée, l'existence de l'activité précédant le projet de recrutement en CDDU.

Ainsi, la vérification concrète de l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi considéré (Cass. soc., 30 novembre 2010, n° 09-68.609, n° 09-68.612 : Bull. civ., V, n° 269) n'est pas avérée.

Des exemples de CDDU irréguliers :

- Emploi d'**enseignants** chargés d'assurer des cycles scolaires complets et non un enseignement ponctuel sur une fraction de l'année, peu important que le rythme scolaire de l'établissement soit inférieur à l'année scolaire définie par l'État (Cass. crim., 17 juin 2014, n° 13-81.116) ;
- Emploi d'un salarié en qualité d'**enseignant vacataire** puis de **formateur vacataire**, alors que l'employeur ne justifie pas de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi (CA Versailles, 6 décembre 2010, n° octobre 09/02401, 11e ch) ;

Ainsi, pour l'association : les disciplines enseignées ne sont pas nouvellement proposées, les salariés concernés succèdent à d'autres (partis en retraite, dans autre établissement...), les usagers sont inscrits dans la discipline qui figure dans la brochure...

**Dès lors la pratique du CDDU est éminemment contestable, l'emploi étant considéré comme permanent.**

**Les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement sans autre interruption que celles des vacances scolaires doivent l'être par un contrat à durée indéterminée. La seule interruption de l'activité pendant les vacances scolaires ne suffit pas pour justifier le recours au contrat à durée déterminée, a fortiori dit d'usage.**

**Enfin, la convention collective de l'animation stipule, dans son article 4.2 »L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée «.**

**On ne peut que recommander d'abolir cette pratique** car, en vertu de l'article L.1248-1 du Code du travail, le recours abusif au CDD d'usage est pénalement sanctionné de :

- une amende de 3.750 euros ;
- une amende de 7.500 euros et de 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive.

////////////////////////////////////  
**Pour info :**

∕ Spécificités du CDD d'usage ∕

Comme tout contrat à durée déterminée le CDD d'usage doit être établi par écrit.

∕ La durée.

∕ Le CDD d'usage peut être conclu sans terme précis, mais il doit, en revanche, comporter une durée minimale.

∕ La succession de contrats.

∕ Pour les CDD dits d'usage, la loi prévoit que l'employeur peut réemployer sans délai de carence le même employé. Cela constitue une dérogation par rapport au droit commun des CDD.

∕ L'indemnité de fin de contrat.

∕ Cette indemnité n'est pas due pour les contrats d'usage (article L. 1243-10 du code du travail)

////////////////////////////////////