Image not found or type unknown

29 CDD pendant 14 mois pour remplacements de salariés = requalification en CDI

Actualité législative publié le **20/07/2014**, vu **2360 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Selon l'article L. 1242-1 du Code du travail, « un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

En outre, l'article L1242-12 du même Code ajoute que « *le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée* ».

Madame X a été engagée suivant vingt-neuf contrats de travail à durée déterminée pendant un an et deux mois par l'Association grenobloise pour la dialyse des urémiques chroniques (AGDUC) entre le 11 avril 2008 et le 6 juin 2009.

Ces contrats ont été conclus pour des remplacements de salariés en congés payés ou en arrêt maladie à temps plein ou à temps partiel.

L'AGDUC n'ayant plus donné de travail à Mme X après le 6 juin 2009, cette dernière a saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification de sa relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée, et le paiement de diverses indemnités.

La Cour d'Appel a fait droit à la demande requalification des CDD en CDI et aux indemnités de rupture.

La société s'est pourvue en cassation.

Dans un arrêt du 25 juin 2014 (n°12-21411), la Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la requalification en CDI.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029158744

La Cour de cassation relève que la cour d'appel de Grenoble, qui a constaté que

- Madame X avait toujours exercé pendant les quatorze mois couverts par la succession des vingt-neuf contrats à durée déterminée les mêmes fonctions d'agent hôtelier ; et que
- l'AGDUC avait planifié les périodes d'emploi de la salariée pour les mois suivants, d'où il ressortait que l'engagement de celle-ci par une succession de contrats à durée déterminée visait non à l'accomplissement chaque fois d'une tâche précise et temporaire pour le remplacement d'un salarié déterminé mais à pallier de façon générale les absences pouvant

survenir, a, abstraction faite des motifs surabondants relatifs aux remplacements de salariés en congés payés, RTT ou en maladie, pu décider que la salariée avait été engagée pour occuper durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Cet arrêt est une confirmation de jurisprudence ; quel que soit son motif, l'employeur ne peut recourir au CDD pour un emploi relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour 4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés