



Requalification des CDD en CDI d'un salarié Chef de Casernement / Chargé-conducteur de travaux

Actualité législative publié le **01/07/2015**, vu **2457 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un jugement du 26 mai 2015, le Conseil de prud'hommes de Bobigny a requalifié en CDI les CDD successifs d'un salarié Chef de Casernement / Chargé de travaux/ Conducteur de travaux de l'Economat des Armées (EDA).

Maître Frédéric CHHUM est l'avocat du salarié dans cette affaire.

Le conducteur de travaux a obtenu également les indemnités de rupture, une indemnité pour licenciement abusif, des dommages intérêts pour non-respect du DIF.

Le salarié a été engagé, à compter du 10 décembre 2007 et jusqu'au 15 janvier 2014, dans le cadre de 12 contrats à durée déterminée successifs, pour accroissement temporaire d'activité et 6 avenants de prolongation.

Il a été employé en qualité de Chef de casernement puis de Conducteur de travaux infrastructure. Il a été affecté sur les théâtres et sites militaires français et internationaux en Serbie (Kosovo), au Tchad, en Afghanistan et aux Emirats Arabes Unis.

Le 9 janvier 2014, le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes de céans de demandes en requalification de ses CDD successifs en contrat à durée indéterminée à temps complet et licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1) Sur la prescription

L'Economat des armées soutient que l'action en paiement de salaires sur la période antérieure au 9 janvier 2011 est prescrite.

De son côté, le salarié faisait valoir que la prescription quinquennale est applicable aux demandes de rappel de salaires à compter du 9 janvier 2009.

Le Salarié a saisi le conseil de prud'hommes le 9 janvier 2014 ; le dernier contrat de travail du 12 septembre 2013 avait pour terme le 15 janvier 2014.

Le Conseil de prud'hommes suit l'argumentation du salarié.

En effet, le Conseil de prud'hommes conclut « Qu'il s'ensuit que l'action en paiement des salaires sur la période antérieure au 9 janvier 2009 est prescrite et que toutes les demandes relatives aux contrats de travail à durée déterminée antérieures au 9 janvier 2009 sont prescrites ».

2) Sur la requalification en CDI

Le Conseil relève que « (...) le salarié a conclu 17 contrats de travail sur des sites différents et dans le cadre d'opérations militaires non similaires, dans des pays différents, exerçant des fonctions, soit de chef de casernement, soit de chargé de travaux et de responsable de travaux infrastructures classés cadre ; que le salarié est dès lors mal fondé à se prévaloir du non-respect du délai de carence, lequel conformément à l'article L. 1244-4 du code du travail, ne doit être respecté qu'entre contrats successifs sur le même poste ; que les contrats ont été conclus à propos de missions devant prendre place dans 5 Etats différents, que force est de constater que lesdits contrats à durée déterminée, n'ont pas eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (...) »

Le Conseil requalifie les CDD en CDI aux motifs que « il est constant que le contrat du 20 décembre 2012 a été prolongé par un avenant daté du 3 mai 2013 et signé le 25 mai 2013, qu'il s'ensuit qu'il est devenu parfait le 25 mai 2013, soit postérieurement au terme initialement prévu ; que conformément à l'article L. 1243-11 du code du travail, si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat (renouvellement inclus), celui-ci se transforme automatiquement en contrat de travail à durée indéterminée.

En conséquence, il y a lieu de requalifier le contrat à durée déterminée du 20 décembre 2012 en CDI et dire que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement ; qu'en l'absence de respect par l'employeur des dispositions des articles L. 1232-2 et s. du code du travail, le licenciement est nécessairement dénué de cause réelle et sérieuse ».

Le Conseil de prud'hommes octroie 3.750,56 euros à titre d'indemnité de requalification des CDD en CDI, soit 1 mois de salaire (article L. 1245-2 du code du travail).

3) Sur la requalification en CDI à temps plein et le paiement des rappels de salaires pendant les périodes intercalaires

Le salarié est débouté de sa demande.

4) Sur la requalification des indemnités de grand déplacement en Salaire

Le Conseil de prud'hommes relève que l'Economat des armées est un établissement public à caractère industriel, le décret du 3 juillet 2006 et l'arrêt d'application du 3 juillet 2006 ne lui sont pas applicables ; que le salarié affirme que ces indemnités constituent un salaire déguisé sans en justifier.

Le salarié est également débouté de sa demande.

5) Sur le non-respect du droit au DIF

Il résulte de l'article L. 6323-17 du code du travail que l'employeur est tenu d'informer le salarié avant la rupture du contrat de travail, de ses droits acquis en matière de DIF.

Qu'à défaut, l'employeur ne met pas le salarié en état de formuler une demande avant la rupture du contrat de travail et est possible envers lui d'une somme à titre de dommages intérêts pour compenser la perte du bénéfice des heures de formation ; que les juges du fond apprécient souverainement le montant du préjudice subi par le salarié à l'endroit duquel l'employeur a manqué à son obligation d'information.

Le salarié sollicitait 1098 euros en réparation du préjudice subi mais le Conseil de prud'hommes

ne lui alloue que 100 euros.

6) Sur la requalification de la rupture en licenciement abusif

Le Conseil de Prud'hommes de Bobigny condamne l'Economat des Armées au paiement des sommes suivantes :

- 3.730,56 euros à titre d'indemnité de requalification ;
- 11.191,68 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 1.119,17 euros à titre de congés payés afférents ;
- 10.555,46 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 3.730,56 euros à titre de dommages intérêts pour rupture abusive ;
- 1.200 euros au réalisateur au titre de l'article 700 du CPC.

Le jugement peut être frappé d'appel dans un délai d'un mois.

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

blog: <http://avocats.fr/space/avocat-chhum>

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