



La fraude corrompt tout ... sauf la définition du motif d'un CDD

Actualité législative publié le 26/12/2011, vu 2178 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Dans une affaire, un salarié a été engagé en qualité d'enseignant par un « contrat de vacation » afin d'assurer une [formation](#) en droit social répartie sur plusieurs jours.

L'employeur estime que le [contrat de travail](#) est un contrat à durée déterminée d'usage conforme aux dispositions du [code du travail](#) puisqu'il concerne un poste dans le secteur de l'enseignement. D'autre part, l'employeur fait valoir que c'est le salarié lui-même qui a proposé de signer un [contrat à durée déterminée](#) et qu'il connaissait parfaitement le droit social puisque la formation qu'il devait assurer était une formation en droit social.

Les juges constatent l'absence de définition de motif du recours au contrat à durée déterminée et le requalifient en contrat à durée indéterminée.

Ce qu'il faut retenir : L'article [L.1242-12](#) du Code du travail dispose que le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de du motif pour lequel il a été conclu. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

La requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée autorise le salarié à solliciter le versement d'une [indemnité](#) de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. Il peut également prétendre à des dommages-intérêts équivalents à ceux qu'il aurait pu obtenir en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 30 novembre 2011. N° de pourvoi : 09-69714