Image not found or type unknown

La mauvaise foi du salarié n’empêche pas la requalification de CDD successifs en CDI

Actualité législative publié le **09/04/2012**, vu **2198 fois**, Auteur : Juritravail

Dans cette affaire, une salariée fonctionnaire en disponibilité a effectué quatre missions intérimaires au sein d’une clinique. Puis elle a conclu avec cette clinique 21 contrats de travail à durée déterminée (CDD) sur une période de 42 mois et demi, soit environ trois ans et demi. L’employeur lui a ensuite proposé un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qu’elle a refusé.

Au terme de son dernier CDD, la salariée a saisi les juges pour demander la requalification de son contrat de travail en CDI ainsi que le paiement d’indemnités de requalification.

L’employeur estimait quant à lui que la mauvaise foi de la salariée était *« patente »* puisque celle-ci avait d’abord refusé un CDI avant de demander la requalification de ses CDD en CDI. Ainsi, la clinique n’avait pas bénéficié de la situation pour engager un salarié en CDI et s’était heurtée au refus de la salariée, qui voulait bénéficier de CDD successifs pour garder son statut de fonctionnaire en disponibilité.

Les juges ont constaté que l'employeur avait eu recours à une succession de CDD irréguliers, ce qui avait pour effet d’entrainer la requalification en CDI de ses CDD successifs, peu importe la mauvaise foi de la salariée.

Ce qu’il faut retenir : Les cas de recours à un CDD sont énumérés limitativement par l’article L. 1242-2 du Code du travail Les plus courants sont : le remplacement d’un salarié absent, l’accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise et le recours à des emplois saisonniers.

L’article L. 1242-1 du Code du travail dispose que le CDD ne doit avoir *« ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise ».*

L’article L. 1245-1 du Code du travail prévoit la requalification du CDD en CDI en cas de non respect des règles relatives au CDD. La rupture du contrat, qui est devenu un CDI, entraine l’application de la procédure de licenciement. La lettre de l’employeur indiquant au salarié que son CDD ne sera pas renouvelé peut éventuellement constituer une lettre de licenciement si les griefs énoncés constituent une cause réelle et sérieuse *(Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 mai 2003. N° de pourvoi : 00-44396).*

Source : Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mars 2012. N° de pourvoi 10-11762

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés