



# Sanction de la conclusion répétée de CDD au lieu de CDI pour un emploi qui n'est pas temporaire

publié le **08/05/2012**, vu **4982 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

**Le 11 avril 2012, le conseil des prud'hommes de Paris a condamné Radio France pour avoir conclu 195 CDD successifs durant une période de 11 ans avec un salarié, l'humoriste Didier Porte, et pour avoir procédé à son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de manière brutale et vexatoire (Conseil des prud'hommes de Paris, 11 avril 2012, n° F 10-16.017, affaire Didier Porte / Radio France)**

L'article L1242-1 du code du travail pose le principe selon lequel le contrat de travail à durée déterminée (CDD) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le CDD a donc un caractère dérogatoire.

Selon la cour de cassation, dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

A défaut, les juges requalifient les contrats successifs en CDI pour :

- un animateur dans le secteur de l'audiovisuel qui a exercé ses fonctions pendant plus de cinq ans sans autre interruption que celle des congés légaux annuels (Cass. Soc., 10 octobre 1995) ;
- une danseuse du Lido qui a conclu sept contrats sur une période de sept ans (Cass. Soc., 23 mai 1995) ;
- un professeur à temps partiel, qui a conclu des contrats pendant douze années consécutives, à compter de la date officielle de la rentrée scolaire jusqu'au terme de chaque année scolaire (Cass. Soc., 11 décembre 1990) ;
- un professeur de danse engagé par un centre d'animation et d'expression culturelle dont le contrat à durée déterminée s'est renouvelé pendant six ans sans autre interruption que celle des vacances scolaires (Cass. Soc., 18 janvier 1995) ;
- des animateurs qui ont conclu avec un centre de loisirs et de vacances des contrats successifs durant plusieurs années (Cass. soc., 26 mai 1994) ;

Ainsi, le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

En l'espèce, un salarié avait été embauché en tant que chroniqueur humoristique, sans contrat de travail écrit, pour travailler sur une radio publique puis en CDD.

A l'issue de 195 contrats, l'humoriste a été licencié par son employeur puis a saisi le conseil de prud'hommes en vue de la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée (CDI) et de voir reconnaître par les juges la brutalité de la rupture et ses conditions vexatoires préjudiciables pour indemnisation.

Le 11 avril 2012, le Conseil des prud'hommes de Paris a jugé que :

- le défaut de remise de contrat écrit caractérise un contrat à durée indéterminée.
- la signature de plusieurs CDD alors même que l'employeur n'avait pas mis fin au contrat initialement conclu à durée indéterminée n'était pas possible sans modifier le cadre juridique des relations contractuelles.
- parmi les 195 contrats de travail, certains n'ont pas été signés par l'humoriste ou ont été remis tardivement. Ils ne peuvent donc être considérés comme ayant été établis par écrit et sont donc réputés conclus pour une durée indéterminée.

En effet, le droit permet de recourir à des CDD que s'il existe des éléments concrets prouvant la nature temporaire de l'emploi (article L. 1242-2-3° du Code du travail).

Par conséquent, il convient de retenir que la conclusion de manière répétée de CDD avec un salarié, durant des années, ne peuvent être considérés comme un emploi temporaire par nature (Cass. soc., 26 novembre 2008, pourvoi n° 07-41189).

La requalification est ordonnée à compter de 1999, et la rupture du contrat s'analyse en conséquence comme un **licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse à caractère brutal et vexatoire ouvrant droit à indemnisation.**

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

*PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.*

Anthony Bem  
Avocat à la Cour  
27 bd Malesherbes - 75008 Paris  
Tel : 01 40 26 25 01

Email : [abem@cabinetbem.com](mailto:abem@cabinetbem.com)

[www.cabinetbem.com](http://www.cabinetbem.com)