



La succession de CDD d'usage requalifiée en contrat à durée indéterminée (CDI) au profit du salarié

publié le 13/02/2014, vu 17850 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le recours aux CDD d'usage successifs ou non justifié est sanctionné pénalement et risque d'entraîner une requalification en CDI.

Le CDD d'usage est un contrat de travail non soumis à une durée ou délai maximal.

Plusieurs CDD d'usage successifs sont donc possibles.

De plus, la succession de CDD d'usage est possible sans aucune durée de carence à respecter entre les CDD.

Aussi, le salarié n'a pas le droit au versement d'une indemnité de fin de contrat.

Cependant, les employeurs doivent être vigilants.

En effet, certains employeurs recourent aux CDD d'usage pour des emplois pour lesquels ils ne peuvent pas justifier du « *caractère par nature temporaire de l'emploi* ».

Or, le recours au CDD d'usage n'est possible que pour des emplois pour lesquels les employeurs peuvent justifier du « *caractère par nature temporaire de l'emploi* ».

Le « *caractère par nature temporaire de l'emploi* » signifie concrètement que l'emploi n'est pas lié à l'activité permanente de l'employeur et s'apprécie en fonction des tâches pour lesquelles le salarié est engagé.

La jurisprudence a fixé des conditions pour obtenir la requalification d'un CDD d'usage ou de contrats d'usage successifs en CDI.

A cet égard, les juges vérifient si l'emploi concerné est justifié par des raisons objectives, à savoir :

- si l'entreprise est dans un des secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif ;
- s'il est d'usage constant pour l'emploi en question de ne pas recourir à un CDI ;
- « *l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de ces emplois* » (Cass. Soc., 12 janvier 2010, n°08-40053).

Il a ainsi été jugé que l'enseignement figurait dans les secteurs d'activité où il peut être recouru à des CDD dits « usage », la Cour d'Appel a constaté que le salarié avait occupé le même emploi de formateur-professeur d'éducation artistique pendant 14 années scolaires successives, que cet emploi n'avait pas le caractère temporaire et en a déduit que la conclusion de CDD successifs

n'étaient pas justifiée par des raisons objectives (Cass. Soc., 24 septembre 2008, n°06-43529).

De même, les juges limitent le recours aux CDD d'usage successifs pour les journalistes pigistes dans le secteur de l'audiovisuel et peuvent les requalifier en CDI.

A défaut de l'une des 3 conditions précitées, l'employeur risque de voir requalifier le CDD d'usage en CDI et d'encourir une sanction pénale pour recours abusif aux CDD d'usage sur le fondement de l'article L.1248-1 du Code du travail qui le sanctionne de :

- une amende de 3.750 euros ;
- une amende de 7.500 euros et de 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive.

Enfin, conformément à l'article L. 1245-1 du code du travail, le salarié victime de recours abusif aux CDD d'usage peut obtenir, en cas de requalification du CDD d'usage en CDI, le versement de :

- une indemnité de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ;
- une indemnité de rupture (préavis, congés payés, indemnité de licenciement) ;
- un éventuel rappel de salaire si la requalification entraîne un nouveau calcul de l'ancienneté ;
- une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

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

www.cabinetbem.com