Image not found or type unknown

De la requalification des CDD et contrats d'intérim en CDI

Conseils pratiques publié le **06/06/2019**, vu **2104 fois**, Auteur : Maître Aurélie ARNAUD

Il est fréquent qu'un certain nombre de salariés travaillent sous couvert de plusieurs CDD successifs et/ou de contrats de mission d'intérim pour la même entreprise.

Il est fréquent qu'un certain nombre de salariés travaillent sous couvert de plusieurs CDD successifs et/ou de contrats de mission d'intérim pour la même entreprise.

Ils effectuent ainsi pendant plusieurs années les mêmes fonctions que n'importe quel salarié en CDI de la Société.

Or, l'article L.1251-5 du Code du travail dispose : *« le contrat de mission, quel que soit son motif,* ***ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice*** *»*

L'article L.1251-40 du Code du Travail définit les hypothèses de requalification d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée à l'encontre d'une entreprise utilisatrice:

« Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission ».

Les mêmes exigences légales sont prévues aux termes des articles L.1242-1 et L.1242-2 du Code du travail s'agissant du contrat à durée déterminée.

L'article L.1242-1 du Code du travail dispose en effet: *« Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif,* ***ne peut 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.1242-2 du Code du travail énumère pour sa part les cas limitatifs dans lesquels il est possible de recourir au contrat de travail temporaire.

En application de l’article L.1245-1 du Code du travail :« ***Est réputé à durée indéterminée*** *tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L.1242 à L.1242-4, L.1242-6 à L.1242-8, L.1242-12 alinéa premier, L.1243-11, alinéa premier, L.1243-13, L.1244-3 et L.1244-4 »*

L’article L.1245-2 du Code du travail prévoit la sanction rattachée à la requalification et le versement d'une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

Dès lors qu'il a été fait appel au salarié pour pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise, le salarié précaire dispose d'une action à l’encontre de son employeur s'il est en CDD et/ou à l'encontre de l’entreprise utilisatrice pour ses périodes d'intérim.

Le salarié peut saisir le Conseil de Prud'hommes compétent dans le cadre d'une procédure rapide prévue à l’article L.1251-41 du Code du travail (en cas d'intérim) et/ou à l'article L 1245-2 (en cas de CDD).

Il s'agit d'une procédure de saisine directe du bureau de jugement sans phase de conciliation.

Le salarié qui obtient la requalification de ses contrats en CDI est alors susceptible de percevoir les indemnités de requalification, préavis, licenciement et des dommages et intérêts (indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse) en fonction de son ancienneté.

A titre d'exemple, par jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris du 3 octobre 2018 , le Cabinet a pu obtenir pour un Client ayant fait l'objet successivement de contrats de mission d'intérim du 8 octobre 2012 au 31 mars 2017 puis d'un CDD du 3 avril 2017 au 22 décembre 2017 soit pour une durée totale de travail de 5 ans et 2 mois, les indemnités suivantes:

- 2.157,26 € à titre d'indemnité de requalification,

- 2.157 € à titre d'indemnité de licenciement,

- 4.314,52 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 431,45 € au titre des congés payés y afférents,

- 9.029,04 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (soit le maximum de l'indemnité prévue par le barème "Macron" compte tenu de l'ancienneté du salarié),

- 1.000 € d'article 700 du Code de Procédure Civile.

Il sera précisé que ce jugement est devenu définitif, la Société ayant employé le salarié n'ayant pas interjeté appel du jugement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés