



Succession de CDD : attention au risque de requalification en CDI !

publié le **04/12/2014**, vu **4573 fois**, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

L'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre.

1– Quels sont les faits ?

Madame Valérie F, a travaillé entre le 2 juin 2006 et le 7 janvier 2008, pour la société A., en qualité de receveuse péage, en vertu de 38 contrats de travail successifs à durée déterminée (CDD) conclus dans un premier temps directement puis dans le cadre de missions d'intérim par le biais de la société V.

A compter du 7 janvier 2008, la société A. de la France n'a plus fait appel à Mme Valérie F.

Madame F. a donc saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande de requalification de la relation contractuelle avec la société A. en un contrat à durée indéterminée (CDI).

2 – Quel est le droit applicable ?

2.1 Décision de la Cour d'appel de Toulouse du 21 novembre 2014^[1]

En droit, la possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs notamment pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (articles L 1242-1 et L 1251-5 du code du travail).

Il en résulte que **l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement** pour faire face à un **besoin structurel** de main d'œuvre.

En l'espèce, entre le 2 juin 2006 et le 7 janvier 2008, la société A. a eu recours, s'agissant de Madame Valérie F. Française à 38 contrats de travail successifs à durée déterminée intéressant tous les mêmes fonctions de receveuse de péage à la gare principale de péage de Toulouse Sud Est.

Il s'agissait pour la société A. de pourvoir au remplacement de salariés absents pour cause de congés payés, de congés parentaux, de maladie, de formation ou de repos compensateur.

Cette **succession pendant 8 mois consécutifs 38 contrats de travail à durée déterminée**, concernant tous le même emploi de receveuse de péage dans une même gare de péage, pour des durées limitées mais répétées à bref intervalle établit suffisamment que la société A. a, ainsi, pour la période considérée, eu recours au contrat de travail à durée déterminée comme mode habituel de gestion de la main d'œuvre, pour faire face à des besoins structurels d'emploi et afin

de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'emploi, ainsi, occupé par Madame Valérie F. doit, donc, être considéré comme ayant été lié durablement à l'activité normale et permanente de la société A.

Lorsqu'une succession de contrats à durée déterminée conclus avec le même salarié est, ainsi, requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée, il doit être accordé au bénéficiaire de ce dernier **une indemnité de requalification** dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire.

Par ailleurs, **la rupture d'un tel contrat** dont l'employeur ne justifie la survenance que par la seule échéance de son prétendu terme, est **constitutive d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse**.

Restant à votre disposition,

Claudia CANINI

Avocat en droit du travail

www.canini-avocat.com

[1] Cour d'appel Toulouse 21 nov. 2014 sur renvoi de Cass. Soc. 27 juin 2012