



Validité du motif d'un CDD

Par **gabelomake13**, le **21/05/2015 à 13:45**

Bonjour,
en mars 2014 j'ai été embauchée au sein d'une entreprise en CDD de 3 mois pour accroissement d'activité ayant pour justification une réorganisation du poste de travail.

Avant moi, il y avait une personne à ce poste en CDI , elle a démissionné et ils m'ont embauché en CDD pour 3 mois qu'ils ont renouvelé jusqu'en septembre 2014.

Ce motif de CDD est-il valable?

Si non puis-je faire quelque chose sachant que je ne suis plus dans l'entreprise depuis septembre 2014?

Je vous remercie par avance de vos réponses

Par **P.M.**, le **21/05/2015 à 14:01**

Bonjour,
Déjà si pour le même poste de travail vous avez eu sous le même motif 3 contrats successifs dont un renouvellement, il est vraisemblable que vous puissiez obtenir leur requalification en CDI...
La prescription est de 2 ans, donc, il n'est pas trop tard...

Par **gabelomake13**, le **21/05/2015 à 14:15**

J'ai eu un CDD de 3 mois qui a été renouvelé 1 fois...
C'est vraiment le motif du contrat qui m'interloque car si il y avait déjà une personne en CDI...pourquoi la remplacer par un CDD alors que le poste a été maintenu puisque quand je suis partie quelqu'un a pris ma place...

Par **P.M.**, le **21/05/2015 à 16:36**

Cela n'était pas très mais de toute façon, un 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...

Par **yayamendy**, le **21/05/2015** à **22:23**

Le code du travail permet à l'employeur de recourir à un contrat à durée déterminée en cas d'accroissement temporaire d'activité dans 4 situations bien précises, à savoir, pour :

- surcroît temporaire d'activité,
- exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise,
- survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation réclamant des moyens supérieurs à ceux dont dispose habituellement l'entreprise,
- travaux urgents de sécurité, de prévention ou de sauvetage.

Toutefois, quel que soit le motif utilisé, il doit correspondre à une situation réelle d'accroissement temporaire pour justifier le recours à un contrat à durée déterminée.

En outre, conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail « *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.* »

Si la situation n'est pas vraiment temporaire ou si elle se prolonge dans le temps, cela peut entraîner, en cas de litige, la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

En l'espèce, vous avez été recrutée en CDD de 3 mois pour accroissement temporaire d'activité pour remplacer un salarié démissionnaire qui était embauché en CDI.

Or, le remplacement d'un salarié démissionnaire qui était embauché en CDI n'est pas par nature temporaire.

En outre, votre contrat a été renouvelé, selon vos dires, jusqu'en septembre 2014 et après votre départ quelqu'un d'autre a repris le même poste (j'imagine en CDD aussi).

Ce qui laisse penser que le poste correspond à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Dès lors, votre contrat à durée déterminée pourrait, le cas échéant, s'il y'a contentieux devant le conseil des prud'hommes être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Toutefois, il faut réserver le cas où l'employeur a eu recours au CDD en raison de la suppression prochaine du poste.

En effet, il est possible de remplacer un salarié qui a définitivement quitté son poste, lequel poste devant faire l'objet d'une suppression (**article 1242-2 du code du travail**).

Dès lors, si votre employeur a eu recours au CDD parce qu'il envisage de supprimer définitivement le poste en question, il a le droit de recourir à un CDD pour remplacer le salarié

démissionnaire.

Je vous invite donc à vérifier, avant de vous lancer dans un procès dont l'issue n'est pas certaine, les vraies raisons pour lesquelles votre ancien employeur a eu recours au CDD.

Concernant maintenant la prescription des actions en requalification, l'article **L. 1471-1** du code du travail dispose : « *Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit* ».

Vous avez donc 2 ans pour agir contre votre ancien employeur en requalification de votre CDD en CDI.

Je reste à votre disposition,

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **21/05/2015** à **23:22**

La suppression prochaine d'un poste n'est pas compatible avec l'accroissement d'activité ayant pour justification une réorganisation du poste de travail, motif indiqué...

Il ne reste plus deux ans pour agir puisque le CDD s'est terminé en septembre 2014...

Par **gabelomake13**, le **22/05/2015** à **09:10**

Merci beaucoup pour vos réponses rapides et complètes! ca m'est d'une grande aide!

Ok donc si je comprends bien, après vérification qu'il y ait toujours quelqu'un à ce poste, je suis dans mes droits de faire une procédure...?

Il faut que je demande la requalification du contrat en CDI c'est ca?

Mais je ne suis plus dans l'entrepriseet après? Un licenciement sans cause réelle et sérieuse? à quoi je peux prétendre en faisant cela?

comment se passe la procédure? Besoin de prendre un avocat?
c'est 2 ans à compter du début du contrat?

Ca fait beaucoup de question excusez moi...

Par **yayamendy**, le **22/05/2015** à **10:44**

Effectivement, si après vérification, il s'avère que le motif de recours pour ATA n'est pas réel et qu'en réalité l'entreprise a recours au CDD pour pourvoir un poste qui correspond à un

emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, vous êtes en droit de demander une requalification de votre CDD en CDI.

Il faut savoir en outre que lorsqu'il y'a requalification en CDI alors que le contrat de travail est arrivé à son terme, il y aura également requalification de la rupture. La rupture deviendra en effet un licenciement sans cause réelle et sérieuse et donnera lieu au paiement d'une indemnité de licenciement.

Le point de départ du délai de prescription biennale, nous dit le code civil, est le jour où vous avez connu ou aurait dû connaître les faits vous permettant d'exercer votre droit.

Cela signifie concrètement que si après vérification vous vous rendez compte que le motif pour lequel l'entreprise vous a embauché en CDD (à savoir ATA) n'est pas réel dans la mesure où la situation se prolonge dans le temps (exemple maintien du poste et succession de CDD), la prescription de 2 ans court à partir de cette date. Bien évidemment, il faut pouvoir le prouver.

Il n'est pas obligatoire de prendre un avocat devant le Conseil des prud'hommes mais c'est fortement recommandé en raison de la complexité de la procédure. C'est la raison pour laquelle je vous invite à vous rapprocher d'un avocat.

Vous pouvez demander un devis à plusieurs avocats avant d'en prendre. Cela vous permettra non seulement d'avoir leur avis sur la question mais aussi de comparer leurs honoraires.

Bien cordialement.

Par **gabelomake13**, le **22/05/2015 à 11:01**

D'accord,
donc si j'ai bien compris, en premier je me charge de vérifier que le poste existe toujours.

Ensuite si c'est le cas je peux les emmener aux prudhommes, demander la requalification du contrat en cdi.

Et donc par conséquent comme je suis plus dans l'entreprise la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En gros je peux prétendre :
à une indemnité de requalification?
Indemnité de préavis non effectué?
Indemnité de licenciement?
dommages et intérêts?

pour un si petit contrat (6 mois au total) Est-ce que ça vaut le cout, cela va-t-il couvrir les frais d'avocats je n'ai pas la moindre idée de ce à quoi cela représente...

Par **P.M.**, le **22/05/2015 à 12:35**

A priori, il n'y aura pas d'indemnité de licenciement avec une ancienneté inférieure à un an... Il me paraîtrait très hasardeux de prétendre prouver que l'on a eu connaissance des faits que plusieurs mois après car la partie adverse ne manquerait pas de le contester, mais de toute façon, je pense que vous n'allez pas attendre septembre 2016 pour engager la procédure devant le Conseil de Prud'Hommes puisque c'est la date de rupture qui compte... Vous pourriez vous rapprocher d'une organisation syndicale s'ils veulent vous déléguer un défenseur ou effectivement d'un avocat spécialiste... Dans ce cas, il faudrait voir si vous avez avec une de vos assurances une garantie protection juridique qui couvre ce genre de litige ou si vos revenus sont inférieurs aux seuils pour avoir droit à l'[Aide Juridictionnelle](#)... Sinon, une indemnité au titre de l'art. 700 du code de procédure civile pourrait couvrir une partie de ces frais...