

Recours au CDD : 2 exemples à ne pas suivre...

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 11/02/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 11/02/2019

Sources :

- Arrêts de la Cour d'Appel de Versailles, du 11 janvier 2017, n° 15/01833 et de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 23 janvier 2019, n° 17-14327
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 23 janvier 2019, n° 17-21796

Le recours au CDD est strictement encadré et fait l'objet de nombreux contentieux, le salarié parvenant bien souvent à obtenir la requalification du CDD en CDI. Comment ? Avec quelles conséquences ?

Non-respect des règles de recours au CDD = requalification en CDI

Dans 2 affaires récentes, les juges ont apporté des précisions intéressantes en matière de requalification du CDD en CDI.

• Exemple 1

La 1ère affaire concernait une entreprise (une clinique) qui a recouru aux services d'un même salarié dans le cadre de plusieurs CDD (60 pendant 3 ans), séparés de courtes périodes d'interruption, pour pourvoir des postes néanmoins différents.

Le salarié était infirmier. Il a donc été employé pour occuper un poste d'infirmier, mais, occasionnellement, il occupait un poste d'aide-soignant, moyennant une rémunération identique. Régulièrement, la clinique lui proposait d'effectuer des remplacements au dernier moment, l'obligeant à se tenir à la disposition de l'employeur, selon le salarié.

Estimant que ses contrats permettaient, en réalité, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la clinique, il a saisi le juge... qui a constaté, en outre, que le recours au CDD était un mode habituel de gestion du personnel dans l'entreprise. Au vu de l'ensemble de ces éléments, il a donc effectivement requalifié les CDD du salarié en CDI.

• Exemple 2

La 2ème affaire porte sur la date de rupture du contrat à retenir en cas de requalification du CDD en CDI.

Une entreprise emploie une salariée dans le cadre de plusieurs CDD pour accroissement d'activité... jusqu'à ce qu'elle soit finalement placée en arrêt maladie 2 jours avant l'échéance de son dernier contrat. L'entreprise cesse alors de faire appel à elle.

Mais la salariée considère qu'elle est, en réalité, employée en CDI. Selon elle, l'employeur doit lui fournir du travail. Plusieurs mois après l'échéance du dernier contrat, elle saisit le juge en vue d'obtenir, d'une part, la requalification de ses CDD en CDI et, d'autre part, la

résiliation judiciaire de ce CDI aux torts de l'employeur.

Notez que si la salariée obtient effectivement la résiliation judiciaire de son contrat de travail à la date à laquelle elle a saisi le tribunal, son ancienneté aura continué de courir jusqu'à cette même date et elle pourra prétendre à des rappels de salaire. Mais qu'en pense le juge ?

Il confirme que l'accroissement d'activité invoqué par l'employeur correspond, en réalité, à l'activité habituelle de l'entreprise et prononce, par conséquent, la requalification des CDD en CDI. Il ajoute que l'employeur, qui ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires à un salarié qui a effectivement obtenu la requalification de son CDD en CDI, est responsable de la rupture du contrat de travail, qui s'analyse alors en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'y a donc pas lieu de solliciter la résiliation du contrat de travail ultérieurement. Concrètement, la salariée n'a pas de droit au versement de salaires postérieurs à son dernier contrat et son ancienneté s'apprécie à l'échéance de celui-ci.

On entend souvent parler d'histoires vécues par les employeurs qui se sont vus condamner pour non-respect de la réglementation applicable aux CDD, et qui ont, de ce fait, été requalifiés en CDI. Dans quelles hypothèses une telle requalification est-elle à craindre ? Quelles en sont les conséquences ?

[CDD : les conséquences d'une requalification en CDI](#)
[Utilisation du CDD : des cas de recours limités !](#)