

Franck KOUBI & Karine PLATA

Avocats au Barreau de Nice



Suivez-nous sur notre blog « Les Tribulations d'un avocat »

<http://koubiplata-avocats.e-monsite.com>

CE MOIS-CI PETIT FOCUS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (CDD)

1. Les cas limitatifs de recours au CDD

Conformément aux dispositions des articles L 1242-1 et L 1251-5 du Code du Travail, un contrat de travail à durée déterminée ou un 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.

Les motifs de recours sont limitativement les suivants (Article L1251-6 du Code du travail) :

1° **Remplacement d'un salarié**, en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail puis ;

d) Pour conclure, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe

e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer. »

2° **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.**

3° **Emplois à caractère saisonnier** définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

4° **Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant** effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale

5° **Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise** mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise. »

2. La requalification du CDD en CDI et ses conséquences

En application de l'article L. 1242-12 du Code du Travail, il est important de savoir que :

- l'absence de définition précise de l'objet du contrat
- ou l'absence de contrat écrit

entraîne une requalification automatique du contrat en contrat à durée indéterminée sans qu'il soit possible à l'employeur d'en apporter la preuve contraire. (Cass. soc., 19 avr. 2000, n° 98-41.073)

Lorsqu'il est fait droit à la demande de requalification formée par le salarié, la juridiction saisie :

- Accorde d'office au salarié l'indemnité de requalification du CDD en CDI qui ne peut être inférieure à un mois de salaire
- Requalifie la rupture du contrat en licenciement irrégulier et sans cause réelle ni sérieuse.
- Condamne l'employeur en sus de l'indemnité de requalification d'un mois, à payer au salarié
 - ✓ L'indemnité de licenciement,
 - ✓ L'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés
 - ✓ Des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi qui ne sauraient être inférieurs à 6 mois de salaires si le salarié compte plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 11 salariés.

Attention le recours au CDD en dehors des cas limitativement énoncés peut être lourd de conséquences.