

Requalification du CDD en CDI au motif de non-respect du délai de carence

Par **Mehr**, le **09/02/2023** à **14:05**

Bonjour, je souhaite savoir si mon raisonnement est bon stp :

Faits : un employeur souhaite remplacer son ancienne employée qui en arrêt maladie prolongée (depuis avril 2021) donc il a embauché X pour motif "remplacement d'une salariée absente" le 3 mai 2021.

1er CDD = 8 mois (jusqu'au 3 janvier 2022)

1er renouvellement jusqu'au 8 septembre 2022

2ème renouvellement jusqu'au 8 décembre 2022

3ème renouvellement jusqu'au 3 janvier 2023

X compte demander requalification de son CDD en CDI au motif de non-respect du délai de carence entre chaque renouvellement. L'employeur demande au juriste de lui faire un point sur la situation.

Majeure :

- article L. 1244-3 : délai de carence est le nombre de jours à respecter entre 2 CDD sur un même poste

- article L. 124-4-1 : il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié et sans délai de carence pour le remplacement d'un salarié absent

[quote]

- tempérament : jp 26/01/2005 : La possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs 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 un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. 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'oeuvre.

- jp 14/02/2018 : le seul fait pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de recourir à des contrats à durée déterminée de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux contrats à durée

déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'oeuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise

[/quote]

- sinon action en requalification du CDD en CDI par la salarié

Mineure :

- remplacement de salarié absent = délai de carence ne s'applique pas

- à condition que ne soit pas caractérisé un " recours systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'oeuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise "

Conclusion :

au regard des faits, il ne semble pas que l'employeur a recours systématiquement aux CDD de remplacement "pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre"

Par **Lorella**, le **09/02/2023** à **17:27**

il figure bien dans le contrat :

- le motif de recours (remplacement salariée absente) et la cause (arrêt maladie)
- le nom de la personne remplacée ? et sa qualification ?
- la durée du CDD : ici terme précis, de date à date (correspondance avec les arrêts)

Ces mentions permettent de vérifier que le CDD n a pas pour effet de pourvoir durablement un emploi permanent.

Dans le cas d un CDD pour le remplacement d un salarié absent, il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié sans délai de carence

Par **Lorella**, le **09/02/2023** à **17:29**

ps : j ai rangé votre post dans le forum dédié au Droit social qui regroupe le droit du travail et de la sécurité sociale

Par **Mehr**, le **10/02/2023** à **22:41**

Ah mais je viens de m'apercevoir que succession de CDD et renouvellement n'est pas la même chose et que le délai de carence ne s'applique qu'en cas de succession de CDD. Mais

du coup la salariée en l'espèce ne peut demander la requalification de son contrat au motif que le délai de carence n'a pas été respecté entre chaque renouvellement alors qu'il ne s'applique pas?

Par **Lorella**, le **11/02/2023** à **11:17**

Un CDD à terme précis (de date à date) peut être renouvelé au maximum 2 fois par avenant au contrat initial si le motif de recours initialement existe toujours. Le renouvellement suit immédiatement sans délai. Il peut être de même durée, inférieur ou supérieur au contrat initial.

La durée du CDD pour remplacement salarié absent n'est pas limitée. Le contrat se termine à la fin de l'absence du salarié titulaire du poste.

S'il s'agit bien de renouvellement (avenant) et non de CDD successifs, là effectivement le 3e renouvellement n'est pas autorisé. L'employeur doit établir un nouveau CDD au terme du 2e avenant. Il n'y a pas de délai de carence dans cette situation. Le non respect des limites de renouvellement peut être sanctionné, c'est à dire le CDD peut être requalifié en CDI.

Le motif de la demande (requalification en CDI pour absence de délai de carence) n'est pas recevable.

Le motif de la demande (requalification en CDI car 3e renouvellement) peut être recevable. Mais ici je doute que le juge requalifie le CDD en CDI. En effet l'employeur peut justifier que le motif de recours est le même, présenter l'arrêt de travail et la similarité des tâches, donc prouver qu'il ne s'agit pas de pourvoir un poste en vacance définitive. C'est juste une erreur de formalisme (renouvellement à la place de nouveau contrat).