



## Succession de contrats CDD

Par **littaye christelle**, le **18/01/2017** à **09:59**

Bonjour, notre société est spécialisée dans la prestation de services en matière informatique. Nous venons de recevoir un courrier émanant de l'avocat d'un ancien salarié, M. X, ce dernier ayant été employé dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée entre janvier 2015 et octobre 2016 :

- Un premier contrat a été conclu au titre de la période courant du 1er janvier 2015 au 30 novembre 2015, pour faire face à un surcroît d'activité lié à la commercialisation d'un nouveau progiciel de comptabilité. Dans le cadre de ce contrat, M. X occupait le poste d'ingénieur informatique, statut Cadre.

- Un second contrat a été conclu au titre de la période courant du 1er décembre 2015 au 15 juin 2016, contrat finalement renouvelé jusqu'au 15 octobre 2016.

Le motif de recours était rédigé de la manière suivante : «M.X est recruté au poste d'ingénieur informatique, statut Cadre, et ce afin de procéder au remplacement de Mme Y ».

L'avocat de M. X indique simplement qu'il s'apprête à saisir le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE, et ce afin de contester la régularité des différents contrats à durée déterminée conclus.

Pourriez vous me dire si vous identifiez des problématiques particulières et, dans l'affirmative, quelle(s) demande(s) pourrait former M. X devant le Conseil de Prud'hommes ?

Vous remerciant d'avance pour votre aide,  
cordialement,

Par **P.M.**, le **18/01/2017** à **11:36**

Bonjour,

Un délai de carence aurait dû être respecté après le premier CDD suivant l'[Arrêt 13-18162 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Il résulte de la combinaison des articles L. 1244-1, L. 1243-11 et L. 1244-4 du code du travail qu'une succession de contrats de travail à durée déterminée, sans délai de carence, n'est licite, pour un même salarié et un même poste, que si chacun des contrats a été conclu pour l'un des motifs prévus limitativement par l'article L. 1244-4 du code du travail.

Est en conséquence approuvé l'arrêt qui requalifie une succession de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, après avoir relevé que l'employeur n'avait pas respecté le délai de carence qu'il était tenu d'appliquer entre le terme du premier contrat motivé par un accroissement temporaire d'activité, lequel ne rentre pas dans le champ d'application de l'article L. 1244-1 du code du travail ni dans celui de l'article L. 1244-4 du

même code, et la conclusion du deuxième contrat, conclu pour le remplacement d'un salarié absent[/citation]

D'autre part, la qualification de Mme Y aurait dû être mentionnée...

Par **littaye christelle**, le **18/01/2017** à **12:17**

Bonjour,

je vous remercie pour votre réponse, c'est bien ce que je pensais, je viens de prendre le poste (en stage) et reprends ce dossier. Cela confirme ce que je pensais, cela implique une requalification en CDI, à quelles sanctions l'entreprise est elle exposée en terme d'indemnités ou autre? d'après moi, il y aurait 3750 euros d'amende, mais est ce cumulatif par contrat? il y a des sanctions au pénal également, non?

Merci d'avance pour ces précisions

bien à vous,

Par **P.M.**, le **18/01/2017** à **13:14**

Pour l'instant, il s'agit vraisemblablement d'une demande de requalification du CDD en CDI passible d'une indemnité minimale d'un mois de salaire suivant l'[art. L1245-2 du Code du Travail...](#)

Ceci n'exclurait pas la possibilité de négocier une transaction avec la salarié par l'intermédiaire de son avocat...