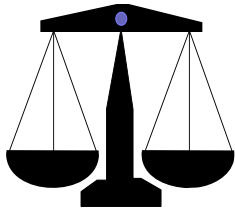


Fiche technique:

requalification d'un CDD



Réf.: Code du Travail édit. 2009 Art. L 1242-1 à L 1247-1
Guide ACOS
Convention commune

I-J Ce qu'il faut connaître :

qu'est-ce qu'un CDD?

Contrat à Durée Déterminée, il peut être :

- à **terme précis** (de date à date)
- **sans terme précis** (le terme du contrat est la fin de l'absence de l'agent remplacé ou entrée effective d'un fonctionnaire ou CDI sur le poste occupé, ou fin de mission , ou fin de la saison pour les contrats saisonniers)

limitation du recours aux CDD

Quelque soit son motif, il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (CdT art. L 1242-1)

Il ne peut être conclu que dans les cas suivants: (CdT art. L 1242-2)

1. remplacement d'un salarié en cas:
 - d'absence ou de suspension de son contrat de travail
 - de son départ définitif précédent la suppression du poste de travail (elle doit faire l'objet d'un CTP) (CC art. 67)
 - d'attente de l'entrée en service effective d'un nouveau titulaire du poste ou d'un salarié recruté en CDI
2. accroissement temporaire d'activité de l'entreprise
3. emplois à caractère saisonnier
4. travaux urgents liés à des mesures de sécurité

les cas 1 et 2 sont les plus fréquents à La Poste

durée maximale des CDD (CdT art. L 1242-8)

Cas de recours	Durée maximale du CDD	
	À terme précis	Sans terme précis
Agent absent ou dont le contrat est suspendu	18 mois	Fin de l'absence
Agent dont le départ définitif précède la suppression du poste	24 mois	Interdit
Attente de l'entrée effective d'un fonctionnaire ou CDI	9 mois	9 mois
Accroissement temporaire d'activité	18 mois	Interdit
Travail urgent de sécurité	9 mois	Interdit
Travail saisonnier	8 mois	Fin de la saison

II-] Requalification d'un contrat CDD en CDI :

□ Mise en garde

Attention, la requalification par les prud'hommes d'un contrat CDD en CDI ne s'accompagne pas forcément d'une obligation de réintégration du salarié. Il faut distinguer deux cas:

- le salarié est encore sous contrat à la date du jugement (saisine sous un mois pour une demande de requalification)
- le contrat est échu et le salarié n'est plus dans l'entreprise

1. le salarié est encore sous contrat

la requalification vaut intégration en CDI si le contrat incriminé est le contrat en cours; l'intégration se fait alors aux conditions du contrat irrégulier en terme de qualification, temps partiel-temps complet etc.

2. le contrat est échu

les juges prud'hommes rechignent en général à obliger l'employeur à réintégrer le salarié.

Le choix est souvent: -Ou la réintégration
-Ou le paiement des indemnités

Notre démarche doit toujours être de prioriser l'intérêt et le souhait du salarié. C'est pourquoi il est souhaitable, avant d'engager la procédure de saisine du bureau de jugement, de rechercher la négociation à l'amiable avec la Poste pour obtenir l'intégration en CDI, ce qui est en général le souhait de nos collègues. La perspective de perdre aux prud'hommes rend en général nos "managers plus raisonnables".

□ Les indemnités

- 1 mois de salaire minimum pour chaque contrat CDD requalifié qu'il y ait réintégration ou pas. **(CdT art. L 1245-2)**
- 6 mois de salaire brut minimum pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. **(CdT art. L 1235-3).**
- Indemnité pour non respect de la procédure **(CdT art. L 1235-5)**
cette indemnité est proportionnelle au préjudice subi pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

□ Les cas de requalification en CDI

Art. L1245-1 :

Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L.1242-1 à L.1242-4, L.1242-6 à L 1242-8, L.1242-12, alinéa 1^{er}, L 1243-13, L 1244-3 et L 1244-4 est réputé à durée indéterminée.

1. **Emploi permanent** (Art L 1242-1)

Le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(...)Il ne peut être conclu que pour l'exécution de tâches précises et temporaires, et seulement dans les cas énumérés à l'article L 1242-2.

2. **Motifs exclusifs de recours au CDD** (Art L 1242-2)

Voir 1^{ère} page

3. **Le terme du contrat** (Art L1242-7)

3-1. Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut être renouvelé une fois (les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu)

3-2. Durée maximale: voir tableau page 1

3-3. Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée (...), il peut ne pas comporter de terme précis; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

attention

En optant pour le contrat de date à date pour remplacer un salarié, l'employeur a la faculté de fixer une date antérieure au retour du salarié (...) et celle de conclure, pour une même absence, des contrats successifs de date à date avec le même salarié.

(arrêt de la cour de cassation 26-02-91)

4. Contrats aidés ... (Art. L 1242-3)

5. Grève et travaux dangereux (Art. L 1242-6)

En aucun cas un contrat CDD ne peut être conclu:

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail

2° Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux (...) Liste établie par le ministre du travail

6. Rédaction du contrat

(Art. L 1242-12)

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

(Art. L 1242-13)

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche

7. Poursuite de la relation de travail au delà du terme (Art. L 1243-11)

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Arrêt de la cour de cassation 14-06-2000:

Cette règle est d'application générale dès l'instant que la relation de travail se poursuit à l'expiration du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, sans signature d'un nouveau contrat à durée déterminée, et quelque soit la nature de l'emploi occupé, le contrat devient un contrat à durée indéterminée, même si, ultérieurement, un nouveau contrat à durée déterminée est signé.

Cet arrêt est important, lorsqu'on sait que la Poste établit les contrats souvent bien au delà du délai légal de 2 jours (art. L 1242-13) suivant l'embauche. En effet, dans le cas de 2 contrats jointifs sans signature du second contrat dans un délai de 2 jours, on peut s'appuyer sur cet article et cet arrêt pour demander la requalification.

8. Tiers temps (Art. L 1244-3)

Voir page 2 : tiers temps et définition du poste de travail

9. Contrat d'apprentissage (Art. L 1242-4)

Le contrat de travail conclu à l'issue du contrat d'apprentissage peut être un contrat à durée déterminée dans les cas mentionnés aux articles L 1242-2 et L 1242-3 et, en outre, lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

*La méconnaissance d'un des 9 articles ci-dessus
vaut à elle seule requalification en CDI.
Cependant l'accumulation d'autres irrégularités
peut également amener un jugement favorable.
Donc ne rien négliger*

III-] Autres notions utiles

Définition du poste de travail:

(RH du 07-08-95)

Ensemble d'emplois nécessitant la même qualification professionnelle pour accomplir des travaux de même nature

Ex: deux guichets polyvalents, deux tournées de distribution ou de relevage, deux positions de tri constituent un même poste de travail qu'ils soient dans un seul ou plusieurs établissements

Principaux poste de travail en bureau de Poste: Facteur (acc12), guichetier(acc21), PNA (acc11), tri (acc11), relevage et collecte (acc12)

Délai de carence ou tiers temps:

(CdT L 1244-3)

(modifié par la loi de modernisation sociale du 27 janvier 2002, avant 2002 tiers temps)

A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat temporaire (...) avant l'expiration d'une période égale :

1° au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de 14 jours ou plus.

2° à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 14 jours.(se calcule en jours ouvrés)

Le délai de tiers temps s'applique donc à tous les CDD sauf en cas de:

- renouvellement pour le même motif qu'à l'embauche
- nouvelle absence imprévue de l'agent remplacé (ex: prolongation d'arrêt maladie)
- rupture du CDD en cours par le salarié
- refus du renouvellement du contrat

Ces notions s'appliquent au poste de travail et non à la personne remplacée

Renouvellement:

(CdT L 1243-13)

Tout contrat quelqu'en soit le motif, peut être **renouvelé une fois** dans la limite de la durée maximum prévue pour chaque motif (fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement révu)p

A ne pas confondre avec le report du terme des contrats de remplacement ou avec la conclusion de contrats successifs.

Contrats successifs (CdT L 1244-1)

La Poste peut conclure plusieurs contrats CDD successifs

- Sur un même motif d'embauche et pour le même poste de travail, avec un ou plusieurs contractuels différents (ex: remplacement temporaire d'un facteur en Congé Maladie),

Le délai de carence s'applique alors entre chaque contrat

- Sur des motifs différents ou des postes différents (ex: remplacement distri, puis accroissement temporaire d'activité PNA ou tri) (remplacement distri, puis guichet)

Pas de délai de carence

❑ **Quelques recommandations**

Souvent La Poste biaise en alternant les motifs d'embauche, afin d'éviter d'avoir à appliquer le tiers temps et la réglementation en général. Dans ce cas, le poste occupé réellement par le CDD et ses horaires diffèrent le plus souvent de ceux décrits au contrat de travail.

Il est important de conseiller à nos collègues CDD

- de garder une trace écrite
 - des dates où ils ont travaillé
 - de leurs horaires
 - du poste de travail occupé (fonction et classification)
- de signer la feuille de service (en cas de suspicion ou de litige, faire si possible une copie)
- de dater et signer leurs contrats du jour de la remise, "remis le ..."
- de garder classés leurs contrats et fiches de paye correspondantes

Ces précautions permettrons en cas de recours, de retrouver plus facilement les irrégularités, de prouver les fraudes ou omissions sur la fiche de paye.