



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

2018#9

La multiplication des CDD de remplacement n'est plus automatiquement abusive

En matière de recours au CDD, l'article L.1242-1 du Code du travail dispose expressément « *qu'un CDD, 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* ».

Face à une succession de CDD de remplacement, la Cour de cassation précisait de manière constante que se déduisait automatiquement la vocation de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise en présence d'une durée et d'un nombre important de contrats de remplacement successifs.

Néanmoins, dans un arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation est venue assouplir sa jurisprudence en affirmant qu'il appartenait aux juges du fond de **caractériser, au regard de la nature des emplois successifs occupés par le salarié et de la structure des effectifs de l'entreprise**, si ces contrats avaient, ou non, pour objet et pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de cette dernière.

Alors qu'une salariée avait conclut 104 CDD de remplacement, s'étalant sur une période de 3 ans, avec le même employeur, le Conseil des prud'hommes, puis la Cour d'appel, avaient considéré que ces remplacements étaient prévisibles et systématiques et correspondaient donc à un

emploi à temps plein pour faire face à un besoin structurel de l'entreprise.

Or, la Cour de cassation se conformant en réalité à la position adoptée par la Cour de Justice de l'Union Européenne dès le 26 janvier 2012, a décidé de mettre fin à l'automatisme de la requalification en CDI des CDD de remplacement successifs.

Ainsi, le seul fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, ne devrait plus entraîner systématiquement la requalification de la relation de travail en un CDI.

Attention, la Cour de cassation ne donne pas pour autant blanc-seing à la succession de CDD de remplacement. En revanche, cette nouvelle position de la Cour de cassation offre une opportunité d'échapper à la requalification des CDD de remplacement successifs en CDI sur la base des circonstances de fait au travers donc d'indices tels que **la nature des emplois successifs et la structure des effectifs de l'entreprise**.

Vincent MOULIN
Avocat