



## LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

-----  
Par julien83

Bonjour j'essaye de résoudre un cas pratique, pouvez svp me faire un retour concernant mes réponses motivées.

Cas pratique:

Marie-Catherine a été embauchée en CDD dans la petite entreprise du père de sa meilleur amie en Novembre dernier et ce, dans un but particulier : remplacer Raymond, employé administratif, qui était en arrêt de travail pour maladie. Il est prévu que Raymond reprenne le travail et donc occupe à nouveau son poste à compter de janvier 2021.

Marie-Catherine se montrant tout à fait professionnelle a quelque peu "tapé dans l'œil" de Michel, l'employeur. Celle-ci s'est donc vu proposer le renouvellement de son contrat à durée déterminée (immédiatement à la suite du précédent) en vue du remplacement partiel de Jessica, une autre employée de la petite entreprise qui est malheureusement tombée malade.

Afin d'occuper à temps complet Marie-Catherine, l'entreprise souhaite préciser dans le cadre du renouvellement que Marie-Catherine viendra également en renfort du service administratif pour absorber le pic d'activité du service administratif en ce début d'année.

Première question:

Comment l'entreprise peut-elle sécuriser la relation contractuelle avec Marie-Catherine et quels sont les risques pour l'entreprise?

Ma réponse:

L'article L. 1244-1 du code du travail prévoit que les dispositions de l'article L. 1243-11 du même code, selon lesquelles lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée, ne font pas obstacle dans certains cas à la conclusion, avec le même salarié, de contrats à durée déterminée successifs, il limite le champ d'application de cette exception aux seuls cas qu'il énumère ; que l'article L. 1244-4 du code du travail n'exclut l'application des dispositions de l'article L. 1244-3 imposant le respect d'un délai de carence avant la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée que dans les situations qu'il mentionne, notamment lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ; qu'il en résulte 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé que la société n'avait pas respecté le délai de carence qu'elle était tenue d'appliquer entre le terme du premier contrat motivé par le remplacement d'un salarié temporairement absent et la conclusion du deuxième contrat conclu pour le remplacement d'un autre salarié absent et l'accroissement temporaire d'activité, en a exactement déduit que ce deuxième contrat conclu en méconnaissance des textes susvisés, était en vertu de l'article L. 1245-1 du code du travail, réputé à durée indéterminée;

Synthèse: non respect du délai de carence avec risque de titularisation (CDI).

Merci pour votre aide.

-----  
Par ESP

Bonjour  
Rapidement et à tout hasard

[url=<https://www.village-justice.com/articles/non-respect-des-delaix-carence-salarie-cdd-opex-requalification-cdi,38452.h>]

tml]https://www.village-justice.com/articles/non-respect-des-dela-is-carence-salarie-cdd-opex-requalification-cdi,38452.htm[/url]

[url=https://www.legalplace.fr/guides/nombre-fois-renouveler-cdd/]https://www.legalplace.fr/guides/nombre-fois-renouveler-cdd[/url]