



Empilement de CDD d'une semaine depuis plus d'un an

Par Kreolbreizh974

Bonjour,
Ma fille empile les CDD de 1 semaine depuis plus d'un an sans aucun délai de carence entre chaque contrat. En outre, il lui est arrivé à plusieurs reprises de signer son contrat 3 jours après avoir entamé sa semaine de travail.
Pouvez-vous m'indiquer si cela est légal?
Merci

Par Xav84

Bonjour,
Des CDD pour quel motif ? en droit privé ou fonction publique ?

Par kang74

Bonjour
Secteur privé ou public ?
Quel est le motif de recours au CDD ?

Par Kreolbreizh974

C'est une enseigne de vente de produits frais.

Par Kreolbreizh974

Contrat de droit privé donc ?

Par Xav84

Quel est le motif de recours au CDD ? C'est obligatoirement sur les contrats.

Par Kreolbreizh974

Au départ il était question du remplacement d'une personne en arrêt maladie; par la suite c'était pour le remplacement des personnels en congés.

Par kang74

Donc c'est normal de ne pas avoir de la carence entre les contrats et ce n'est pas anormal d'avoir des contrats d'une semaine pendant un an .

Article L1244-1
Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 86 (V)

Les dispositions de l'article L. 1243-11 ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

Par Kreolbreizh974

D'accord, merci pour toutes ces précisions.
Bonne soirée à vous.

Par Xav84

Bonjour,

Vous évoquez une situation où une salariée enchaîne depuis plus d'un an des contrats à durée déterminée (CDD) d'une semaine. C'est une pratique assez fréquente dans certains secteurs, mais elle n'est pas sans risque pour l'employeur? ni sans conséquences possibles pour le salarié. Il est donc légitime de s'interroger sur la régularité de ces CDD successifs.

Le droit du travail pose un principe clair : le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale du contrat de travail. Le CDD, lui, est une exception. Il n'est autorisé que pour des cas bien précis : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois saisonniers, etc. Cela signifie qu'un employeur ne peut pas recourir aux CDD pour faire face à un besoin permanent. Si, par exemple, une entreprise a continuellement besoin de quelqu'un à un poste, elle doit proposer un CDI.

Maintenant, dans votre cas, le recours à des CDD d'une semaine peut être légal si et seulement si chaque contrat a une justification valable (par exemple : ?remplacement de Mme X, absente du 3 au 9 avril?). Mais si l'entreprise utilise ce système pour avoir en permanence une personne au même poste sans l'embaucher en CDI, cela peut être considéré comme un détournement de la loi.

Cependant, et c'est important, même si une irrégularité existe, cela ne signifie pas automatiquement qu'une action en justice aboutira facilement. Pour qu'une demande de requalification en CDI soit recevable, il faut pouvoir démontrer que l'usage des CDD est abusif, et cela suppose de disposer d'éléments concrets : copies des contrats, nature des postes occupés, constance des horaires, éventuels échanges avec l'employeur?

Si la salariée signe les contrats sans protester et que les motifs sont apparemment légitimes (remplacements différents à chaque fois), il sera difficile de convaincre un conseil de prud'hommes qu'il y a abus. C'est pourquoi, à ce stade, sauf élément très probant, une action en justice pourrait s'avérer prématurée ou risquée. Elle aurait peu de chances d'aboutir si le dossier est incomplet ou mal préparé.

Il serait donc plus prudent, dans un premier temps, de documenter précisément la situation : conserver tous les contrats, les bulletins de paie, et noter les dates, les postes et les raisons mentionnées à chaque engagement. Cela permettra, en cas de rupture ou d'évolution, d'avoir une base solide pour envisager une action dans de meilleures conditions.

Par janus2

Bonjour,
Inutile de se perdre...

Il est tout à fait légal d'enchaîner des CDD sans carence dans le cas de remplacement d'un salarié absent (que ce soit le même d'ailleurs qui prolonge son arrêt ou des salariés différents).

Par Kreolbreizh974

Merci pour vos réponses.

Concernant la rémunération et l'édition de fiches de salaires, ces dernières doivent-elles être hebdomadaires ou peuvent-elles être mensuelles dans le cadre de contrat à la semaine?

Par kang74

Dans la mesure où les contrats sont consécutifs, il n'y a pas lieu de faire des STC et des fiches de paie à chaque contrat.
Ce qui est aussi un avantage pour cumuler des congés.

Par Kreolbreizh974

Bonjour, je reviens vers vous un peu tardivement, mais j'ai une dernière question concernant ces contrats en CDD (47 contrats d'une semaine empilés depuis le 19 février 2024) et à ce jour, seulement 4 bulletins de salaires en possession de ma fille. Est-ce normal?

Si tel n'est pas le cas, quelle devrait être la récurrence de ces derniers puisqu'un STC n'est pas obligatoire à chaque fin de contrat?

Enfin, puisqu'il est question d'accumulation de droits aux CP, comment cela fonctionne-t-il dans le cadre de CDD empilés les uns sur les autres?