



SUCCESSION DE CDD DE REMPLACEMENT

En application de l'article L. 1242-1 du Code du travail, la requalification des CDD de remplacement en un CDI est systématiquement admis lorsqu'il apparaît que le recours à des CDD de remplacement successifs ont, en réalité, pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Cass. soc., 4 déc. 1996, n° [93-41891](#), Cass. soc., 11 oct 2006, n° [05-42632](#), Cass. soc., 2 juin 10, n°08-44630).

Jusqu'ici la Cour de cassation avait tendance à considérer que la seule succession de nombreux CDD sur une longue période était révélatrice d'une telle situation et devait entraîner la requalification en CDI (Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 05-42.632 ; Cass. soc., 13 novembre 2008, n° 06-40.060 ; Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-42.186).

Dans un arrêt du 14 février 2018, la Haute juridiction change très clairement de position.

Pour justifier son changement de cap, elle se réfère explicitement à une décision de la Cour de justice de l'union européenne du 26 janvier 2012 (CJUE, 26-1-12, Bianca Küçük c/Land Nordrhein-Westfalen, aff. C-586/10).

Dans cet arrêt, la CJUE interprétant les dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en œuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 2000 sur le travail à durée déterminée, avait posé que :

- le besoin temporaire en personnel de remplacement, peut, en principe, constituer une raison objective pour recourir au CDD.
- Le seul fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et que ces remplacements puissent également être couverts par l'embauche de salariés en vertu de contrats de travail à durée indéterminée n'implique pas l'absence d'une raison objective pour recourir au CDD ni l'existence d'un abus.
- Lors de l'appréciation de la question de savoir si le renouvellement des CDD est justifié par une telle raison objective, les juges nationaux doivent prendre en compte toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur.

Par ailleurs, souligne la Cour de cassation, la CJUE avait précisé, dans les motifs de sa décision, que dans une administration disposant d'un effectif important, **il est inévitable que des remplacements temporaires soient fréquemment nécessaires** en raison, notamment, de l'indisponibilité d'employés bénéficiant de congés de maladie, de congés de maternité ou de congés parentaux ou autres, et que le remplacement temporaire de salariés dans ces circonstances est susceptible de constituer une raison objective.

Cette approche se justifie d'autant plus si la réglementation nationale poursuit également des objectifs reconnus comme étant des objectifs légitimes de politique sociale, telles que des mesures visant à protéger la grossesse et la maternité ainsi qu'à permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

La Cour de cassation déduit de cet arrêt de la CJUE que le seul fait pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de recourir à des contrats à durée déterminée de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Dès lors, quand bien même, les CDD de remplacement sont récurrents, voire permanents dans une entreprise, cela ne justifie plus, en soi, une requalification des CDD en CDI.

Dans l'affaire soumis à cassation, sur trois ans, **104 CDD successifs de remplacement avaient été conclu avec un salarié**, et les juges du fond en avaient donc déduit, à tort, que le recours au CDD était de ce seul fait abusif. (Cass. soc., 14 févr. 2018, n° [16-17.966](#))