

**AGIR!**



# CDD, CONTRATS PRECAIRES

## VOUS AVEZ DES DROITS

ET CONTRAIREMENT A CE QUE L'ON VEUT VOUS FAIRE CROIRE

# VOUS POUVEZ LES FAIRE VALOIR

Une nouvelle fois, un salarié du site de **SANOFI Montpellier** vient de gagner son procès aux prud'hommes avec le soutien actif de SUD CHIMIE. En appel, un juge professionnel a estimé que les différents contrats en CDD de ce salarié étaient illégaux.

Cette victoire fait suite à celle de trois autres personnes qui avaient, ces deux dernières années, attaqué notre société pour les mêmes motifs. En 2014, l'un d'entre eux a même réussi à faire requalifier ses différents CDD en CDI, et se trouve aujourd'hui toujours en poste.

Sur d'autres sites de SANOFI des salariés ont eu le courage d'entamer une action aux prud'hommes avec l'aide de certains syndicats (ce n'est pas toujours facile de s'attaquer seul au premier labo Européen).



**Sur le site de Val de Rueil :** plus de cinquante salariés ont vu leur CDD requalifié en CDI. Ce jugement a été confirmé en appel pour 40 d'entre eux au mois de mars dernier. Les autres attendent la date de leur appel.

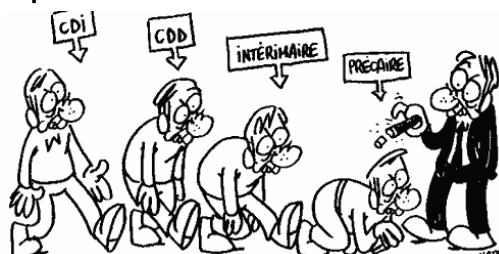
**Sur le site de Vitry :** ce sont près de 80 CDD qui ont reçu une indemnité pour licenciement abusif et sans cause réelle ni sérieuse. Ces salariés, sûrs de leur victoire ont fait appel de ce jugement pour obtenir une plus forte indemnité.

### QUELQUES RAPPELS :

Après 18 mois de CDD, un salarié est en carence pour une durée d'un tiers de la durée de son contrat. Donc pour cet exemple :  $18/3 = 6$  mois.

**MAIS**, cette carence est applicable sur les **jours ouvrés** de l'entreprise. Cela revient à dire que les week-ends ne comptent pas, ainsi que les jours fériés, et la semaine de fermeture annuelle. La durée de la carence n'est donc pas de 6, mais bien **au minimum de 7 mois et demi**.

**ET**, si le salarié est en carence, **le poste occupé par le salarié est également en carence**. Cela signifie qu'à l'issu d'un CDD de 18 mois en surcroît de travail, le poste occupé par ce CDD **ne peut être occupé par un autre CDD pendant la durée de la carence**.



### Article L1244-3

A l'expiration d'un contrat de travail à 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 de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements.

### **LA LOI EST PURTANT CLAIRE :**

Le législateur a accordé aux entreprises une souplesse de 18 mois pour surcroît de travail. À l'issue de ces 18 mois deux cas de figure se présentent :

- Soit le surcroît de travail est terminé**, et dans ce cas, le CDD quitte l'entreprise sans être remplacé sur le poste qu'il occupait, et ce pendant la durée de la carence.
- Soit le surcroît de travail persiste**, et dans ce cas, il est considéré comme étant devenu une activité normale et permanente de l'entreprise.

Selon l'article L1242-1 du code du travail, «un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise»

Il est facile de comprendre qu'on ne peut pas être en **permanence** en surcroît de travail **temporaire**. C'est pour cette raison que les intitulés de vos contrats changent en permanence, ou que certains salariés passent de CDD sanofi à salariés d'une Entreprise extérieure. La direction tente par ce subterfuge de noyer le poisson, et ainsi de complexifier l'action de l'avocat devant les tribunaux. Mais un outil habituellement fort contraignant va peut être vous venir en aide...

### **MERCI LES BPF ☺**

Car, pour une fois, les BPF et la Qualité viennent réellement à notre secours !!!! Si, si on vous assure ! Si votre activité est régie par les BPF, chaque poste possède une fiche de poste très précise signée par le salarié. Chaque élément de cette fiche de poste fait l'objet d'une habilitation signée. **Vous avez le droit de demander copie de tous les documents comportant votre signature.** Avec ces documents écrits, qu'on a le droit de produire au tribunal des prud'hommes, il est plus facile de prouver que votre remplaçant à votre poste effectue la même activité que vous, et qu'un CDD effectue donc une activité normale et permanente de l'entreprise **en toute illégalité.**

### **CDD ET REMPLACEMENT DE CONGES :**

Les temps de congés font partie du temps de travail. Une entreprise doit avoir un nombre de salariés en CDI suffisant pour pourvoir au remplacement des personnes qui partent en congés annuels. Le législateur est donc très regardant sur les CDD pour remplacement des personnels en congés.

**Par exemple il est interdit à une entreprise de remplacer plusieurs CDI d'affilés par un même CDD.**

Dans un arrêt du 11 juillet 2012 (Cas. Soc. 11.07.2012 : n°11-12243), la Cour de Cassation rappelle que « **le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence** ». En effet, un salarié embauché en CDD ne peut remplacer plusieurs salariés absents pour cause de congés payés. Si toutefois c'était le cas, ce contrat se verrait immédiatement requalifié en CDI en ce qu'il pourvoit durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

**SUD CHIMIE S'ENGAGE CONTRE LA PRECARITE ET VOUS INFORME SUR VOS DROITS  
N'HESITEZ PAS A NOUS CONTACTER**

 **DÉLÉGUÉS SYNDICAUX : CHRISTIAN ALLEGRE, OLIVIER GENIEYS, BRUNO GIMENEZ**  
**DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL : CHRISTIAN ALLEGRE, MICHÈLE BYACHE, PATRICK CASTANO, BRUNO GIMENEZ, NINA MÉKARNI,**  
**COMITÉ D'ENTREPRISE (RS OLIVIER GENIEYS / JEAN-MARC MONNIOT): CHRISTIAN ALLEGRE, GILLES BATTAGLINO, MICHÈLE BYACHE, MARION LAYSSAC,**  
**NINA MÉKARNI, MARIE-ANGE SUAREZ**  
**CHSCT (RS AHCÈNE YATAGHANE): DIDIER BOUVY, JEAN-FRANÇOIS ROSADO**