



2024

Calendrier de l'aveant
Droit social

19



L'employeur doit-il justifier l'aspect temporaire du surcroît d'activité en cas de recours au CDD ?

Oui, d'après la Cour de cassation !

En l'espèce, un médecin gériatre a été employé par la Fondation de Rothschild dans le cadre de **plusieurs CDD** entre 2014 et 2016.

Ces contrats ont été justifiés par la Fondation de Rothschild comme répondant à un **«surcroît d'activité lié à l'ouverture d'une unité de vie Alzheimer»**, s'inscrivant dans **le cas de recours au CDD prévu en cas d'accroissement temporaire de l'activité.**

Le médecin a saisi le Conseil de prud'hommes pour **contester la rupture** de son dernier contrat et demander la **requalification des deux derniers CDD en CDI.**

L'employeur doit-il justifier l'aspect temporaire du surcroît d'activité en cas de recours au CDD ?

Dans cette affaire, la Cour de cassation a jugé que l'ouverture d'une unité Alzheimer, bien que générant un surcroît d'activité **évident**, s'intégrait dans **l'activité normale et permanente de l'établissement médico-social**. Par conséquent, l'employeur ne justifiait pas le recours au CDD et ce raisonnement a conduit la Cour à requalifier les contrats litigieux en CDI.



Il revient donc à l'employeur de justifier du caractère temporaire du surcroît d'activité !

Cass. soc., 18 septembre 2024, n° 23-16.782





POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com

Tel : 01 44 69 25 50

