

LABRUGERE

Avocat

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

L'arrêt de la semaine

CA LYON, 12/11/2025,

RG n° 22/22/07375

**Le délai de carence
applicable entre des
CDD successifs**

Rappel des faits

Une salariée a été embauchée, en qualité d'agent de sécurité incendie, suivant **plusieurs CDD** sur la période du 05/12/2020 au 31/03/2021.

Avant son dernier jour, elle a procédé à une **alerte** pour des faits de **harcèlements sexuels**.

Ultérieurement, la salariée a saisi les **juridictions prud'homales** aux fins de voir requalifier ses CDD successifs en un CDI et dire que la rupture des relations contractuelles intervenue à initiative de l'employeur s'analyse en **un licenciement nul**.





Règles de droit

Selon l'article L. 1244-3 du CT, à l'expiration d'un CDD, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un nouveau CDD avant l'expiration **d'un délai de carence**.

Selon l'article L. 1245-1 du même code, est réputé à **durée indéterminée** tout contrat de travail conclu en cas de **non-respect** du délai de carence entre deux CDD successifs.



Motifs de la décision

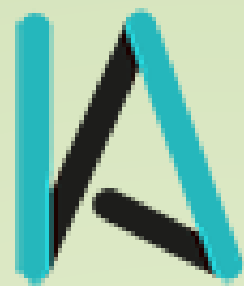
**intégralité de la motivation dans le post*

Au cas d'espèce, la Cour d'appel relève que les CDD pour **accroissement temporaire** de l'activité qui se sont succédé n'ont pas respecté le délai de carence **du tiers de la durée** du contrat venant à expiration.

Dès lors, la **requalification** des CDD en CDI est de droit

...

Compte tenu de la dénonciation faite par la salariée sur des faits de harcèlement sexuel, la Cour juge nul la rupture du contrat de travail opérée par l'employeur.



LABRUGERE

Avocat

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

Avocat au Barreau de Lyon

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

