



15ème législature

Question N° : 25165	De M. Jean-Michel Mis (La République en Marche - Loire)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique >travail	Tête d'analyse >CDD successifs pour le remplacement de salariés absents dans les EHPAD	Analyse > CDD successifs pour le remplacement de salariés absents dans les EHPAD.
Question publiée au JO le : 10/12/2019 Date de changement d'attribution : 21/05/2022 Date de renouvellement : 14/12/2021 Question retirée le : 21/06/2022 (fin de mandat)		

Texte de la question

M. Jean-Michel Mis attire l'attention de Mme la ministre du travail sur la question de la légalité de recourir à des contrats à durée déterminée successifs dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et dans les services de maintien à domicile. Il est fréquent que ces établissements et ces services, qui doivent assurer une continuité de service, 24 heures sur 24 et 365 jours par an, soient dans l'obligation de procéder, de façon régulière et successive, à des embauches à durée déterminée afin de pallier les absences, le plus souvent inopinées, de leurs salariés. En effet, il leur est difficile d'avoir recours à des contrats à durée indéterminée, dits volants, tant à la fois pour des raisons légales du fait des délais de prévenance, que financières. S'ajoute, par ailleurs à cela, le problème de l'attractivité du secteur, récemment dénoncé dans le rapport « El Khomri » : plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge, remis le 29 octobre 2019 ; mais aussi de la très forte sinistralité à laquelle sont soumis les professionnels intervenant à domicile et en établissement. Et pourtant, aujourd'hui, ces établissements et ces services voient relevés à leur encontre, suite à des contrôles par les services de l'inspection du travail, des procès-verbaux pour « Conclusion par une entreprise de nombreux CDD, ayant pour effet de pourvoir durablement à son activité normale et permanente ». Procès-verbaux qui sont par ailleurs transmis au procureur de la République et qui peuvent conduire les représentants de ces structures devant le tribunal correctionnel. Ces procès-verbaux sont d'autant plus incompréhensibles que par un arrêt en date du 14 février 2018, la Cour de cassation a reconnu qu'il résulte des articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail, interprétés à la lumière de la clause 5, point 1, a) de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 2000, que le seul fait pour l'employeur, (), 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 un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ils sont aussi la preuve d'une méconnaissance manifeste de la particularité de ce secteur, particularité d'ailleurs soulevée, par Mme la ministre des solidarités et de la santé qui a rappelé que pour ces services à la personne il fallait être « très prudent car ils répondent à des enjeux très différents et représentent un secteur qui est fragile avec une faible attractivité ». Pour toutes ces raisons, il lui demande quelles mesures compte prendre le Gouvernement pour que le recours à des CDD successifs pour le remplacement de salariés absents dans le secteur du maintien à domicile et dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ne puisse plus être sujet à des poursuites ou à des requalifications.

