THALES
DMS FRANCE Etrelles
la cgt

Etrelles, le 20 octobre 2026

CGT ACTU

N°33

Recours abusifs au CDD

Sur plusieurs postes de l'entreprise, la même pratique se répète. Exemple marquant : depuis 2021, 8 salariés différents se sont succédé en CDD sur un même poste. Chacun est resté environ 18 mois, avant d'être remplacé par un nouveau salarié en CDD. Ce poste n'a jamais été proposé en CDI en équipe. Et ce n'est pas un cas isolé : plusieurs autres postes fonctionnent de la même façon.



La preuve vient de la Direction elle-même. Plusieurs salariés passés par ce poste en CDD ont ensuite obtenu un CDI... mais sur un autre poste. Jamais sur celui-ci. La Direction sait donc que ce besoin est permanent. Mais elle refuse de le reconnaître.

Exemple récent : un CDD s'est terminé début août 2026. Un nouveau salarié a été recruté en CDD seulement 8 jours après, sur le même poste. Un délai de carence bien trop court.

La CGT alerte depuis plusieurs mois lors des réunions du CSE. Sans réponse. Sans changement.

Ce que dit la loi, simplement :

- Un CDD ne peut pas remplacer durablement un poste permanent (article L.1242-1)
- Un délai de carence est obligatoire entre deux CDD sur le même poste (convention collective de la métallurgie)
- Si ces règles ne sont pas respectées, le CDD peut être requalifié en CDI (article L.1245-1)

Face au silence de la Direction, vos élus CGT ont saisi l'Inspection du travail.
La loi n'est pas une option.

Travail du samedi

Plusieurs salariés nous ont fait remonter un problème sérieux : lorsqu'ils travaillent le samedi au-delà de 6 heures, la Direction refuse de rémunérer le temps effectué au-delà de ce seuil. Le prétexte avancé ? Le Code du travail impose une pause de 20 minutes minimum dès que le temps de travail atteint 6 heures (article L3121-16).

La CGT dénonce cette interprétation qui arrange bien la Direction ! Cette pause de 20 minutes doit être accordée aux salariés, c'est une obligation légale, certes. Mais elle ne peut en aucun cas servir de prétexte pour ne pas payer le temps de travail réellement effectué au-delà de 6 heures. Si le salarié continue de travailler, ce temps doit être décompté et rémunéré comme du temps de travail effectif, pause ou pas.

En clair : la Direction utilise une obligation de sécurité et de santé au travail pour faire des économies sur votre dos. La CGT exige que tout temps de travail effectif soit intégralement payé, et rappelle que la pause légale ne se substitue jamais au salaire dû.

Vous êtes concerné ? Contactez vos représentants CGT pour faire valoir vos droits et faire cesser cette pratique.

{OPEN}