

// le dossier
jurisprudence thème

Le contrat de travail à durée déterminée

Conclusion, rupture et requalification en CDI

Au cours des derniers mois, la Cour de cassation a enfin tranché la question du délai de prescription de l'action en requalification du CDD, en optant pour le délai de deux ans applicable aux recours portant sur l'exécution du contrat de travail. Elle a également statué pour la première fois sur le terme du CDD à objet défini issu de la volonté des partenaires sociaux de 2008, et réaffirmé, tout en les précisant, un certain nombre de solutions dégagées à l'égard du CDD de remplacement. Le point sur les arrêts récents dans ce dossier.

// Ce qu'il faut retenir

L'action en requalification du CDD en CDI est soumise au délai des actions portant sur l'exécution du contrat de travail et se prescrit donc par deux ans. Lorsqu'elle est fondée sur le motif de recours au CDD énoncé au contrat, ce délai a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de CDD, le terme du dernier contrat.
Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-15.359 FS-PBI

En aucun cas l'employeur n'est autorisé à recourir à un CDD afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste à pourvoir.
Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-16.399 F-PB

L'interprétation jurisprudentielle constante qui consiste à considérer que, pour les CDD conclus en remplacement d'un salarié absent, la mention de la qualification professionnelle de la personne remplacée participe de la définition précise du motif de recours à ce type de contrat, ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle.
Cass. soc., 18 mars 2020, n° 19-21.535 FS-PB

Si le CDD conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit, de sorte que son titulaire peut être valablement informé de la fin de son contrat par un appel téléphonique.
Cass. soc., 18 septembre 2019, n° 18-12.446 FS-PB

Est abusive la rupture du CDD pour objet défini, lorsqu'elle intervient avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, en dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi.
Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-10.130 FS-PB

À CLASSER SOUS

01 / 20

CONTRAT DE TRAVAIL
CDD, INTÉRIM ET AUTRES CONTRATSRetrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur
www.liaisons-sociales.fr

L'action en requalification du CDD en CDI est soumise à la prescription de deux ans

La solution

Selon l'article L. 1471-1 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. En application de l'article L. 1245-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance susvisée, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier. Il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-15.359 FS-PBI

Le commentaire

En 2018, la jurisprudence a soumis l'action en requalification du CDD au délai de prescription de deux ans applicable, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, à « toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail » (C. trav., art. L. 1471-1 anc. redac.). Elle a abandonné à cette occasion le régime de la prescription quinquennale de droit commun, figurant dans sa jurisprudence antérieure (v. Cass. soc., 31 janvier 2018, n° 16-23.602 D).

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail est toutefois venue semer le trouble en dissociant désormais, au sein de l'article L. 1471-1 précité, le délai de l'action portant sur l'exécution du contrat (qui reste fixé à deux ans) et celui de l'action portant sur la rupture du contrat (qui a été réduit à douze mois). Auquel de ces deux délais faut-il dorénavant rattacher l'action en requalification du CDD ? L'arrêt du 29 janvier 2020 apporte les clarifications nécessaires, d'une part en visant expressément le délai des actions portant sur l'exécution du contrat et, d'autre part, en précisant son point de départ.

SUCCESSION DE CDD D'USAGE

Entre le 20 novembre 2004 et le 4 octobre 2013, un salarié avait travaillé en tant qu'enquêteur pour un même employeur, dans le cadre de multiples CDD d'usage. Estimant avoir occupé un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ce que prohibe la législation sur le CDD : C. trav., art. L. 1242-1), il a saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014 d'une demande de requalification de la totalité de la relation de travail en un CDI. Ce qui impliquait notamment le versement de l'indemnité de requalification au moins égale à un mois de salaire (C. trav., art. L. 1245-2) et des indemnités correspondant

à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour d'appel de Versailles avait jugé la demande en partie prescrite, au motif que la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a institué un délai de deux ans pour toutes les demandes relatives « à l'exécution et à la rupture du contrat de travail ». Ce délai devait, selon elle, courir à compter de la date de conclusion de chaque CDD, de sorte qu'ayant saisi le juge prud'homal le 7 juillet 2014, le salarié ne pouvait solliciter la requalification des contrats conclus à une date antérieure au 7 juillet 2012. Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation a censuré partiellement la méthode retenue par les juges du fond.

DÉLAI DE PRESCRIPTION DE DEUX ANS

Statuant au visa de l'article L. 1471-1 du Code du travail, dans sa version certes antérieure à l'ordonnance du 22 septembre 2017, la Cour de cassation énonce en premier lieu que « toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ». Dans ses arrêts antérieurs, se référant au même texte, la Haute juridiction visait plus largement le délai de deux ans applicable « à toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail » (Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437 PB; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 91/2018 du 22 mai 2018). Il est donc désormais acquis que même après l'intervention de l'ordonnance n° 2017-1387, c'est bien le délai de deux ans qui doit continuer à s'appliquer, sans que le nouveau délai de 12 mois, propre aux actions portant sur la rupture du contrat, n'ait à interférer en la matière.

Cette clarification était attendue. Il pouvait en effet être soutenu que dès lors que la requalification en contrat à durée indéterminée a pour effet de remettre en cause

la validité de la rupture par arrivée du terme du CDD (pour l'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse), l'action en requalification porterait sur la rupture du contrat et se prescrirait, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, par 12 mois. Ce n'est pas l'option retenue par la Cour de cassation.

POINT DE DÉPART « GLISSANT » DU DÉLAI DE PRESCRIPTION

Autre **précision** apportée par l'arrêt: « le **décalage** d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour **point de départ** le terme du contrat ». Et en cas de CDD successifs, c'est « le **terme du dernier contrat** » qu'il y a lieu de retenir dans cette même hypothèse, ajoute l'arrêt. La règle s'inspire d'une solution déjà posée en matière de travail temporaire (v. Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-26.387 PB). En l'occurrence, l'action visait bien à **contester la réalité du motif de recours** figurant au contrat et plus précisément le caractère temporaire de l'emploi occupé. Le terme du dernier CDD étant intervenu le 4 octobre 2013, le **salarié avait donc agi dans les temps** en saisissant le juge prud'homal au mois de juillet 2014, l'action en requalification englobant alors les CDD conclus depuis

2004. **Attention** toutefois car le **point de départ** de la prescription variera en **fonction** du **fondement** de l'**action en requalification**. Il a en effet déjà été précisé que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée « fondée sur l'**absence d'une mention** au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la **conclusion** de ce contrat » (Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437 PB: visant l'hypothèse de l'absence de mention du motif de recours dans le contrat). Cette distinction s'explique par la rédaction de l'article L. 1471-1 qui, avant comme après l'ordonnance du 22 septembre 2017, fait courir le délai de deux ans à compter du jour où celui qui exerce l'action « a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ». L'omission d'une mention dans le contrat (par exemple, le défaut de signature de l'employeur qui constitue un motif de requalification: v. Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 16-19.038 PB) est censée être connue du salarié dès la conclusion du CDD, et non à son terme.

Contre toute attente et compte tenu des multiples motifs de requalification du CDD admis par la jurisprudence (v. le dossier pratique -CT, CDD- n° 133/2019 du 22 juillet 2019), ce **point de départ variable** de la prescription **devrait alimenter de futurs contentieux**.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales.fr

Le CDD conclu dans l'attente du « recrutement » d'un salarié en CDI est irrégulier

La solution

En aucun cas l'employeur n'est autorisé à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste.

Dès lors, encourt la cassation l'arrêt d'appel ayant débouté un salarié de ses demandes de requalification de sa relation contractuelle avec une commune en un contrat à durée indéterminée et en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts, alors qu'il a été relevé l'existence d'un contrat conclu dans l'attente du recrutement d'un titulaire du poste à pourvoir.

Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-16.399 F-PB

Le commentaire

L'article L. 1242-2, 1° du Code du travail dresse la liste des hypothèses dans lesquelles il peut être recouru à un **CDD de remplacement**: absence d'un salarié, passage provisoire à temps partiel, suspension du contrat de travail, départ définitif précédant la suppression du poste, « **attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI** ».

S'agissant de cette dernière cause de remplacement, la rédaction du **texte** est claire et impose que le futur titulaire du poste ait **déjà été recruté** par CDI lors de l'embauche en CDD du salarié destiné à le remplacer dans l'attente de son arrivée effective. C'est d'ailleurs en ce sens que s'est déjà prononcée la jurisprudence. La Cour

de cassation réitère la solution dans un arrêt du 15 janvier 2020, concluant à l'**irrégularité** d'un **CDD** conclu « **dans l'attente d'un recrutement** ». La vigilance s'impose car la requalification en CDI est alors assurée.

CDD CONCLU EN ATTENDANT LE RECRUTEMENT D'UN TITULAIRE « SUR CONCOURS »

Un **salarié** a été employé par une commune, pendant plus de **sept ans** et par le biais de **191 CDD**, en tant que musicien dans un orchestre symphonique. Ces contrats avaient été conclus pour assurer le remplacement de

musiciens permanents en arrêt maladie ou en congés payés, ou encore dont le poste était provisoirement vacant dans l'attente d'un recrutement. Le cas d'espèce présentait une **particularité** car les **statuts** du personnel de l'orchestre, élaboré conjointement entre la commune et le ministère de la Culture, **imposaient** que le **recrutement** des permanents intervienne **sur concours**.

Pour la **Cour d'appel** de Colmar, **chaque CDD** de remplacement reposait sur un **motif valable**, qu'il s'agisse de l'absence d'un salarié déjà en poste ou de l'attente d'un recrutement par concours. **Peu important**, donc, dans cette dernière hypothèse, que le **recrutement** du titulaire n'ait **pas encore eu lieu** à la date de conclusion du CDD. Et contre toute attente, les juges du second degré estimaient impossible que le salarié intente une action en requalification en CDI, qui aurait eu pour effet de contourner les dispositions statutaires imposant le recrutement des permanents sur concours, concours que l'intéressé n'avait pas passé.

Saisie d'un pourvoi, la **Cour de cassation recadre**.

IRRÉGULARITÉ DU CDD EN L'ABSENCE DE RECRUTEMENT EFFECTIF DU TITULAIRE

En premier lieu, la Haute juridiction franchit la barrière statutaire : « si le salarié ne peut prétendre à la qualité de musicien permanent et donc obtenir sa réintégration et la poursuite du contrat de travail, faute d'avoir été recruté conformément aux exigences du statut du personnel artistique de l'orchestre, il peut se prévaloir de l'irrégularité au regard des dispositions impératives du Code du travail des contrats à durée déterminée qu'il

a conclus avec la commune. » Autrement dit, si le **salarié** n'était **pas en mesure** de **demande** la poursuite effective de la relation contractuelle en **CDI**, il conservait bel et bien la **possibilité de faire valoir** les **droits** résultant d'une éventuelle **irrégularité** des **CDD** : reprise d'ancienneté, rappel de salaire et indemnités de rupture.

Surtout, la chambre sociale rappelle le principe posé en 2005 : « en aucun cas l'employeur n'est autorisé à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste. » Dès lors qu'avait été relevée « l'existence d'un contrat conclu dans l'attente du recrutement d'un titulaire du poste à pourvoir », la **cour d'appel** aurait donc **dû faire droit** à la **demande de requalification**.

Comme l'expliquait déjà la jurisprudence de 2005, la possibilité d'engager un salarié en CDD pour remplacer un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer, « suppose que le poste considéré soit pourvu par un titulaire déjà recruté mais momentanément indisponible » (*Cass. soc., 9 mars 2005, n° 03-40.386 PB; Cass. soc., 19 octobre 2016, n° 15-12.315 D; Cass. soc., 22 septembre 2016, n° 15-17.654 D*). Ce qui vise par exemple le cas du salarié ayant un préavis à effectuer chez son précédent employeur. Ce motif de recours au CDD ne doit donc pas être utilisé si, à la date de conclusion, l'entreprise est toujours à la recherche du remplaçant définitif, *a fortiori* si elle doit organiser un concours à cette fin.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales.fr

CDD de remplacement: requalification en l'absence de mention de la qualification professionnelle

La solution

L'interprétation jurisprudentielle constante qui consiste à considérer que, pour les contrats à durée déterminée conclus en remplacement d'un salarié absent, la mention de la qualification professionnelle de la personne remplacée requise par l'article L. 1242-12, 1° du Code du travail participe de la définition précise du motif de recours à ce type de contrat, permet de s'assurer que la conclusion d'un contrat dérogatoire au contrat à durée indéterminée l'a été dans l'un des cas limitativement énumérés par le législateur et contribue à assurer la sanction effective du principe d'égalité de traitement entre les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés en contrat à durée indéterminée tel qu'instauré par les dispositions précises et inconditionnelles de la clause 4 de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée repris par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999.

Cass. soc., 18 mars 2020, n° 19-21.535 FS-PB

Le commentaire

Dans cet arrêt du 18 mars, la Cour de cassation défend sa jurisprudence sur le formalisme du contrat à durée déterminée de remplacement. Elle rejette, arguments à l'appui, une question prioritaire de constitutionnalité

qui tentait de remettre en cause sa jurisprudence habituelle sanctionnant par la requalification en contrat à durée indéterminée le défaut de mention de la qualification de la personne remplacée.

MENTION OBLIGATOIRE DU NOM ET DE LA QUALIFICATION DE LA PERSONNE REMPLACÉE

La législation sur le **contrat à durée déterminée** impose que le contrat soit établi par écrit et qu'il comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (*C. trav., art. L. 1242-12*). Ce même texte prévoit, entre autres mentions obligatoires, que le **CDD de remplacement** doit comporter « le **nom** et la **qualification professionnelle** de la personne remplacée ».

La jurisprudence sanctionne lourdement l'omission de l'une ou l'autre de ces deux mentions. En effet, en ce que ces mentions participent de la définition du motif de recours au CDD, il est habituellement jugé qu'**en leur absence** :

- le **contrat est réputé à durée indéterminée** ;
- et **l'employeur ne peut écarter cette présomption** (*Cass. soc., 22 mai 2002, n° 00-42.991*).

Cette sanction s'applique aussi bien lorsque les deux mentions (nom et qualification) sont manquantes, ou lorsque l'une seulement fait défaut (*Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-27.019 D*; *Cass. soc., 18 mars 2020, n° 19-10.631 D*).

Bien souvent, c'est la mention de la qualification qui donne lieu à contentieux et qui emporte à elle seule la requalification, qu'elle soit totalement absente ou qu'elle soit trop imprécise (*Cass. soc., 23 octobre 2013, n° 12-15.482*). La jurisprudence classique impose en effet un certain degré de précision : l'indication de l'emploi occupé par le salarié absent ou la description de son poste est généralement jugée insuffisante (*Cass. soc., 23 octobre 2013, n° 12-15.482*), sauf si l'intitulé renvoie exactement à une qualification professionnelle issue de la grille de classification conventionnelle des emplois applicable à l'entreprise (*Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-20.636 FS-PB*); le contrat doit faire apparaître la catégorie d'emploi (cadre, agent de maîtrise, etc.; *v. Cass. soc., 21 mars 2007, n° 06-40.370 concernant un contrat de mission*).

LA QPC

À l'appui de la **question prioritaire de constitutionnalité**, l'**employeur contestait** précisément l'application de la **sanction** de la **requalification du seul fait du défaut** de mention de la **qualification** professionnelle : « Les articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, tels qu'interprétés par la jurisprudence constante de la Cour de cassation qui déduit de la combinaison de ces articles que l'absence ou l'insuffisance, dans un contrat à durée déterminée de remplacement, de la mention relative à la qualification profes-

sionnelle de la personne remplacée, entraîne la requalification du dit contrat en contrat à durée indéterminée, portent-ils une **atteinte disproportionnée** à la **liberté contractuelle** telle qu'elle est garantie par les articles 4 et 16 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen ? »

ABSENCE D'ATTEINTE À LA LIBERTÉ CONTRACTUELLE

La **Cour de cassation a refusé** de **transmettre la question** au Conseil constitutionnel. Elle exclut en effet toute atteinte portée par sa jurisprudence à la liberté contractuelle.

L'arrêt s'en explique : « il est jugé avec constance [...] qu'est réputé à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la **définition précise** de son **motif**, et que cette exigence de précision quant à la définition du motif **implique nécessairement** que le **nom** et la **qualification** du **salarié remplacé** figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit de l'un des cas visés par l'article L. 1242-2, 1° du même code ».

Or, poursuit l'arrêt, l'interprétation jurisprudentielle constante qui consiste à considérer que, pour les CDD conclus en remplacement d'un salarié absent, la mention de la qualification professionnelle de la personne remplacée participe de la définition précise du motif de recours à ce type de contrat :

- **permet de s'assurer** que la **conclusion** d'un contrat dérogatoire au CDI l'a été dans l'un des **cas limitativement énumérés** par le législateur ;
- contribue à assurer la sanction effective du principe d'**égalité de traitement** entre les salariés en **CDD** et les salariés en **CDI**, tel qu'instauré par les dispositions précises et inconditionnelles de la clause 4 de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, repris par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999.

D'autre part, « les dispositions législatives critiquées telles qu'interprétées de façon constante sont justifiées par un motif d'**intérêt général de lutte contre la précarité** pouvant résulter du recours abusif à l'emploi à durée déterminée de sorte qu'elles ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle ».

La Cour de cassation conforte ainsi sa jurisprudence existante considérant la mention du nom et/ou de la qualification comme une mention substantielle à défaut de laquelle la requalification en CDI est incontournable. Inutile donc pour les employeurs de plaider l'inverse dans les contentieux en requalification.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

Un écrit n'est pas obligatoire pour mettre fin à un CDD de remplacement

La solution

Si, en application de l'article L. 1242-7 du Code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit. Dès lors ne méconnaît pas ce texte la Cour d'appel qui retient souverainement qu'un salarié a été valablement informé par un appel téléphonique de la fin de son contrat à durée déterminée.

Cass. soc., 18 septembre 2019, n° 18-12.446 FS-PB

Le commentaire

Un CDD peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié dont la durée de l'absence ne peut être prédéterminée. Dans ce cas, le contrat doit comporter une durée minimale et aura pour terme « la fin de l'absence de la personne remplacée » (C. trav., art. L. 1242-7), c'est-à-dire concrètement le retour à son poste du salarié absent ou la rupture de son contrat.

Dans l'hypothèse d'une telle rupture, comment l'employeur doit-il informer le remplaçant de la fin de l'absence et, de fait, de la fin de son CDD ? Dans le silence des textes sur ce point, la Cour de cassation exclut tout formalisme dans un arrêt du 18 septembre 2019. Ainsi, aucun écrit n'est exigé de l'employeur qui peut donc se contenter d'un appel téléphonique ou d'une annonce de vive voix. Pour des questions de preuve, l'écrit paraît toutefois préférable.

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE D'UNE SALARIÉE ABSENTE

Une salariée a été embauchée en CDD le 12 avril 2012 pour assurer un remplacement pour maladie. Il s'agissait d'un CDD sans terme précis, conclu « pour la durée de l'absence », avec une durée minimale de deux mois et huit jours. Celui-ci durera finalement plus de deux ans. Le 10 décembre 2014, la salariée remplacée a en effet été licenciée pour inaptitude, ce dont la remplaçante a été informée le jour même par un appel téléphonique du directeur du personnel lui indiquant le terme immédiat du CDD.

Il est en effet acquis que lorsque le CDD de remplacement a été conclu à terme incertain, le licenciement du salarié absent marque la fin de l'absence et donc le terme du CDD (Cass. soc., 20 avril 2005, n° 03-41.490 PB). Encore faut-il toutefois veiller à en informer le salarié remplaçant, car si celui-ci, non averti du licenciement, continue à se présenter au travail, la poursuite du contrat au-delà de l'échéance du terme vaudra alors requalification du contrat en CDI (C. trav., art. L. 1243-11).

D'ailleurs, en l'espèce, la salariée considérant que l'appel téléphonique ne pouvait valablement tenir lieu de notification du terme du CDD, s'est présentée au travail le lendemain du licenciement définitif du salarié qu'elle remplaçait. Ce 11 décembre, l'employeur lui a alors

notifié le terme de son CDD à effet du 10 décembre précédent. Trop tard, a fait valoir la salariée qui prétendait que cet écrit aurait dû lui être remis le jour même de la rupture définitive du contrat du salarié absent, soit le 10 décembre, date du terme de son CDD.

AUCUN ÉCRIT REQUIS

La Cour de cassation avait donc à trancher la question suivante : lorsque le CDD de remplacement a été conclu à terme incertain, l'employeur doit-il en notifier la fin par écrit à son titulaire ? La solution est négative : « si, en application de l'article L. 1242-7 du Code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit ».

On notera que la Cour de cassation fait habituellement du formalisme résultant de la législation sur le CDD une priorité (v. Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 16-19.038 PB : requalifiant en CDI un CDD non signé par l'employeur au motif qu'il ne peut de ce fait pas constituer l'écrit exigé par la loi). Néanmoins, dans l'arrêt du 18 septembre, la situation était différente puisque les textes ne prévoient aucun écrit pour informer le salarié de la cessation du CDD de remplacement à la fin de l'absence du salarié remplacé. L'employeur peut donc informer le remplaçant de la fin de son CDD par tout moyen, y compris verbalement.

En l'occurrence, constate l'arrêt, « l'absence de la salariée remplacée avait définitivement pris fin le 10 décembre 2014 ». Or, la salariée remplaçante « avait été informée par un appel téléphonique à cette même date de la fin de son contrat à durée déterminée ». Ce qui était suffisant pour les Hauts magistrats. En conséquence, il a été considéré que la salariée avait travaillé le jour suivant « de son propre chef ». Dès lors, elle ne pouvait se prévaloir de la poursuite de son CDD au-delà du terme pour obtenir une requalification en CDI.

EN PRATIQUE

La vigilance s'impose néanmoins car en cas de poursuite du contrat au-delà du terme, l'employeur devra être

à même de **prouver** qu'il avait informé en temps utile le salarié de l'arrivée du terme de son contrat à durée déterminée par la fin de l'absence du salarié remplacé. Ici, la preuve de l'appel téléphonique résultait d'un mail ultérieur de la salariée qui y faisait référence. Pour se ménager une telle preuve, il est donc **préférable** pour

l'employeur d'informer le salarié par **écrit** (y compris par mail par exemple), au plus tard à la date du départ définitif du salarié absent.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales.fr

Le CDD à objet défini ne prend fin qu'avec la réalisation intégrale de son objet

La solution

En dehors des cas de rupture anticipée pour un motif réel et sérieux dans les conditions prévues par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008, codifié à l'article L. 1243-1, alinéa 2, ou pour l'une des autres causes prévues par l'article L. 1243-1 du Code du travail, est abusive la rupture du contrat de travail à durée déterminée pour objet défini lorsqu'elle intervient avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-10.130 FS-PB

Le commentaire

Créé à titre expérimental par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, le CDD à objet défini a été pérennisé par la loi de simplification de la vie des entreprises n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 (*C. trav.*, art. L. 1242-2, 6°). Il permet la réalisation de certains projets dont la durée est incertaine. Réservé aux cadres et ingénieurs et subordonné à un accord de branche étendu ou, à défaut, d'entreprise, il s'agit ainsi d'un **contrat à terme imprécis** (d'une durée comprise entre 18 et 36 mois) **qui prend fin avec la « réalisation » de l'objet pour lequel il a été conclu** (*C. trav.*, art. L. 1242-7). Un terme que la Cour de cassation interprète avec la plus grande rigueur, en exigeant que l'objet du contrat ait été réalisé dans son intégralité lors de la rupture, et non pas seulement qu'il soit en passe de l'être. Illustration avec un arrêt du 4 mars 2020.

UN PROJET POUR L'ESSENTIEL RÉALISÉ

Le 1^{er} février 2009, une salariée avait été engagée en qualité de cadre administratif par **CDD à objet défini** d'une durée prévisionnelle de 36 mois, **pour la réalisation des opérations foncières** liées à l'exécution d'un programme de construction d'une liaison hydraulique (Verdon/Saint-Cassien, dans le Var). Le 18 mai 2010, l'**employeur** l'a **informée** par courrier de la **fin du contrat** au 31 juillet 2010, en raison de la réalisation de son objet. Les **opérations foncières** étaient « **sur le point de prendre fin** », précisait la lettre de rupture. La salariée a contesté cette rupture, selon elle abusive. Affichant une marge de tolérance à l'égard de l'employeur, la Cour d'appel a rejeté la demande après avoir relevé que ce dernier justifiait que le programme foncier se trouvait « pour l'essentiel » réalisé au temps de la rupture, l'entreprise pouvant sans difficulté faire assurer les suites des opérations par ses services habituels sans surcroît notable de travail. Mais la Cour de cassation, saisie d'un pourvoi, a fait preuve d'une plus grande fermeté.

RUPTURE ABUSIVE, EN DEHORS DES CAS LÉGAUX

L'arrêt rappelle les **hypothèses légales** dans lesquelles **peut prendre fin** un CDD à objet défini, à savoir :

- l'**arrivée du terme** : le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois (*C. trav.*, art. L. 1243-5);
- la **rupture anticipée de droit commun**, fondée sur l'une des causes admises pour tout CDD (*C. trav.*, art. L. 1243-1, al. 1^{er}: faute grave, inaptitude, accord des parties, force majeure);
- la rupture anticipée **pour motif réel et sérieux**, spécifique au CDD à objet défini, qui peut être décidée par l'une ou l'autre des parties mais seulement à deux moments précis : **au bout de 18 mois**, puis à la **date anniversaire** de la conclusion du contrat (c'est-à-dire au 24^e mois; *C. trav.*, art. L. 1243-1, al. 2).

Ces cas sont limitatifs : « en dehors des cas de rupture anticipée pour un motif réel et sérieux dans les conditions prévues par l'article 6 [de la loi du 25 juin 2008, codifiée à l'article L. 1243-1, alinéa 2], ou pour l'une des autres causes prévues par l'article L. 1243-1 du Code du travail, est abusive la rupture du contrat de travail à durée déterminée pour objet défini lorsqu'elle intervient avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu », énonce l'arrêt. Or, constate la Haute juridiction, le **CDD** avait bien été **rompu** par l'employeur **avant la réalisation** de son **objet** : « selon la lettre de rupture, l'employeur indiquait que les opérations de libération foncière liées à la réalisation de la liaison Verdon-Saint Cassien étaient sur le point de prendre fin, ce dont il résultait qu'au moment de la rupture du contrat, l'objet pour lequel il avait été conclu n'était pas réalisé ». L'employeur se situant en dehors des cas de rupture anticipée légalement admis, la rupture aurait donc dû être jugée abusive.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales.fr

Requalification en CDI

Païement des périodes interstitielles entre deux CDD requalifiés en CDI: prescription

Le salarié, qui sollicitait le paiement de rappels de salaire pour la période du 20 novembre 2004 au 4 octobre 2013, avait saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014, ce dont il résultait que la prescription de trois ans issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 était applicable aux créances salariales non prescrites à la date de promulgation de la loi, sans que la durée totale de prescription ne puisse excéder cinq ans, de sorte que les demandes du salarié portant sur des créances nées postérieurement au 7 juillet 2009 n'étaient pas prescrites.

Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-15.359 FS-PBI

En cas de requalification en CDI d'une pluralité de CDD, le salarié peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant deux contrats, s'il justifie s'être tenu à la disposition de l'employeur (*Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-16.277*). Cette demande de rappel de salaire est soumise à la **prescription triennale** (*C. trav., art. L. 3245-1*).

CDD de remplacement

Terme du CDD de remplacement pour congé de maternité: attention à la rédaction du contrat

Dès lors qu'il était stipulé que dans l'hypothèse où l'absence de la salariée remplacée se prolongerait, le contrat se poursuivrait jusqu'au surlendemain de son retour qui constituerait le terme automatique de la relation contractuelle, la cour d'appel qui a constaté que l'absence de la salariée remplacée, bénéficiaire d'un congé parental, s'était prolongée à l'issue du congé de maternité, ne pouvait considérer que le CDD avait valablement pris fin à l'issue du congé de maternité.

Cass. soc., 6 novembre 2019, n° 18-10.799 F-D

Un CDD avait été conclu pour remplacer une salariée en congé maternité, jusqu'au 9 octobre 2012. Ce contrat prévoyait que dans l'hypothèse où l'absence se prolongerait, il se poursuivrait jusqu'au surlendemain du retour de l'intéressée, qui constituerait alors le terme automatique de la relation contractuelle. Le 9 octobre 2012, l'employeur a cependant considéré que le CDD de remplacement avait pris fin, ceci alors que la salariée remplacée avait choisi de bénéficier d'un congé parental. Il a eu recours à un intérimaire pour pallier cette seconde période d'absence.

La salariée en CDD a alors invoqué la rupture anticipée injustifiée de son contrat, lequel aurait dû se poursuivre jusqu'au retour de congé parental. À tort, selon les juges du fond: le CDD avait pour cause le congé de maternité, de sorte que la prolongation envisagée par la clause contractuelle ne pouvait s'appliquer qu'en cas de prolongation du congé de maternité *stricto sensu*, sans pouvoir donc englober l'absence pour congé parental.

La Cour de cassation opte toutefois pour une application beaucoup plus souple de ce type de clause: **dès lors** que l'absence de la salariée s'était prolongée à l'issue du congé de maternité au titre du bénéfice d'un **congé parental**, le CDD devait se poursuivre jusqu'au retour de congé parental. Peu importait donc que la cause de l'absence ne soit pas identique.

Recours récurrent à des CDD de remplacement: le risque de requalification demeure

A fait ressortir que le recours aux CDD était un mode habituel de gestion du personnel au sein de la structure, la cour d'appel ayant constaté que pendant plus de six ans et de manière quasiment continue, la salariée avait occupé les fonctions d'aide-soignante ou d'aide médico-psychologique au sein du même établissement, dans le cadre de 301 CDD, que la plupart de ces contrats avaient été conclus pour assurer le remplacement de salariés absents, désignés par leur nom et leur fonction, que selon l'employeur lui-même, il devait faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre pour pourvoir au remplacement de salariés, enfin que durant la même période l'employeur avait eu recours dans des conditions identiques à quatre autres salariées qui avaient vu leur relation contractuelle s'achever à la même date. Elle a pu en déduire que le recours à ces contrats avait eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association, justifiant la demande de requalification en CDI.

Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-23.469 F-D

La Cour de cassation a rendu une série de cinq arrêts (*n°s 18-23.469 à 18-23.473*) concernant une même association qui avait employé de manière quasiment continue, cinq aides soignantes par le biais de CDD de remplacement ou pour surcroît temporaire d'activité (entre 189 et 322 CDD successifs, selon les salariés), et ce sur des périodes allant de trois à six ans. Approuvant les juges d'appel ayant considéré que le recours au CDD était un « mode habituel de gestion du personnel au sein de la structure », la Cour de cassation a confirmé que le recours aux CDD avait eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association et devait donc donner lieu à une requalification de la relation contractuelle en CDI. On notera qu'en 2018, la Cour de cassation a assoupli sa jurisprudence en posant pour principe que « le seul fait pour l'employeur de recourir à des CDD 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 durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». La nécessité d'assurer le remplacement de salariés exerçant leurs droits légaux à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos, peut en effet constituer une raison objective de recourir à des CDD de manière récurrente (*Cass. soc., 14 février 2018, n° 16-17.966 PB; v. le dossier jurisprudence thématique CT, CDD- n° 67/2018 du 10 avril 2018*). Mais comme le démontrent les arrêts du 29 janvier 2020, cela n'empêche absolument pas le juge, en fonction des circonstances de l'espèce, de caractériser l'existence d'un abus, notamment lorsque le recours aux CDD apparaît comme un mode de gestion habituel du personnel, destiné à combler un besoin structurel de main-d'œuvre. Les juges du fond doivent examiner précisément la nature des emplois et la structure des effectifs. Or, en l'espèce, cinq salariés cumulaient les CDD de manière identique, sur les mêmes fonctions, depuis plusieurs années et l'employeur avait lui-même admis devoir faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre. Était donc franchie la limite légale interdisant de pourvoir durablement, par CDD, un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1242-1*).

CDD saisonnier

CDD saisonniers successifs conclus en application d'une priorité conventionnelle de réemploi : quelle sanction faute de reconduction ?

La reconduction de contrats saisonniers en application du mécanisme conventionnel prévu par les dispositions de l'article L. 1244-2, alinéa 2, n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée. En cas de non-reconduction du dernier contrat saisonnier sans motif réel et sérieux, seuls des dommages-intérêts réparant le préjudice subi par le salarié peuvent être octroyés par le juge.

Cass. soc., 20 novembre 2019, n° 18-14.118 FS-PB

La législation sur le **CDD saisonnier** ouvre la possibilité, pour une convention ou un accord collectif, « de prévoir que tout **employeur** ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui **propose**, sauf motif réel et sérieux, un **emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante** » (C. trav., art. L. 1244-2, al. 2). La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de se prononcer sur la portée d'une telle stipulation : ce type de clause conventionnelle institue une **simple priorité d'emploi** pour l'année suivante et n'a donc pas pour effet de transformer la relation de travail en une relation à durée indéterminée (v. Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-16.330 PB). Le **non-respect de cette priorité ne peut donner lieu**, pour le salarié auquel il ne sera pas fait appel une année donnée sans motif réel et sérieux, à l'octroi de **dommages-intérêts** pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 mai 2000, n° 98-41.134). Il devrait **seulement ouvrir droit à réparation du préjudice subi** (Cass. soc., 20 juin 2001, n° 99-43.646). L'arrêt du 20 novembre 2019 confirme ces différentes solutions. La décision concerne les dispositions de la CCN des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968, dont l'article 16-II prévoit une priorité d'emploi pour l'année suivante : les salariés ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer un emploi saisonnier de même nature à condition qu'ils fassent acte de candidature, la non-reconduction à l'initiative de l'employeur pour un motif réel et sérieux entraînant le versement à l'agent d'une indemnité de non-reconduction.

Rappelant que la reconduction de contrats saisonniers en application de ce mécanisme conventionnel n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en un CDI, la Cour de cassation précise expressément qu'en cas de non-reconduction du dernier CDD saisonnier sans motif réel et sérieux, le juge ne peut qu'octroyer au salarié des dommages-intérêts en réparation de son préjudice. Est donc censuré l'arrêt de la cour d'appel ayant considéré que les CDD successifs, reconduits d'année en année en application de la clause de reconduction prévue par la CCN, constituaient au contraire un ensemble à durée indéterminée et que la non-reconduction au cours d'une année donnée, sans motif réel et sérieux, s'analysait en un licenciement injustifié ouvrant droit aux indemnités correspondantes. En 2009, la Cour de cassation avait au contraire approuvé une cour d'appel ayant retenu que le refus de renouvellement équivalait à un licenciement dont elle a souverainement apprécié le caractère réel et sérieux du motif (Cass. soc., 4 février 2009, n° 07-42.126 D). La Haute juridiction se détourne désormais de cette solution.

CDD d'usage

Succession de CDD d'usage dans le sport professionnel : la Cour de cassation n'exclut pas la requalification

Si, dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en œuvre par la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. La cour d'appel, qui a relevé que l'employeur se bornait à affirmer qu'il était d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée dans le secteur du sport professionnel et ne produisait aux débats aucun élément concret et précis de nature à établir que le salarié exerçait un emploi par nature temporaire, a pu en déduire que la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée devait être prononcée.

Cass. soc., 4 décembre 2019, n° 18-11.989 F-PB

Le **sport professionnel** fait partie de la liste des secteurs dans lesquels il peut être recouru au **CDD d'usage** pour des emplois par nature temporaire (C. trav., art. D. 1242-1, 5°). Pour autant, la **jurisprudence impose de vérifier**, en cas de CDD successifs, que ce recours est **justifié** par des raisons objectives, c'est-à-dire par des **éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi** (Cass. soc., 23 janvier 2008, n° 06-43.040; Cass. soc., 12 janvier 2010, n° 08-40.053). En cas de litige, cette preuve repose sur l'employeur.

En l'occurrence, le contentieux en requalification concernait un **joueur de rugby** qui avait été **employé pendant sept ans par le même club** par des **CDD successifs**, avant que l'employeur ne l'informe le 30 juin 2013 qu'il ne souhaitait pas poursuivre la relation de travail au-delà de cette date. Pour la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, dès lors que l'**employeur se bornait à affirmer qu'il était d'usage** de ne pas recourir au CDI dans le secteur du sport professionnel et ne produisait aux débats **aucun élément concret et précis** de nature à établir que le salarié exerçait un emploi par nature temporaire, la requalification de la relation de travail en CDI devait être prononcée. On notera cependant que cette affaire concernait des faits antérieurs à la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, qui a inscrit dans le Code du sport le principe selon lequel tout contrat par lequel une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 s'assure, moyennant rémunération, le concours de sportifs et entraîneurs professionnels est un contrat de travail à durée déterminée (C. sport, art. L. 222-2-3). Ce contrat déroge expressément aux dispositions du Code du travail relatives aux CDD, notamment aux articles L. 1242-1 à L. 1242-5 (C. sport, art. L. 222-1). Mais seuls les contrats conclus depuis cette loi semblent ainsi protégés de la **requalification**.