

SÉANCE 7 : LES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE LIMITEE

Objectifs :

- Connaître et appliquer les règles essentielles du régime juridique des CDD

I. Code du travail

A. Contrat de travail à durée déterminée

1) Cas de recours et interdictions

(a) Cas de recours

Article L1221-2

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Article L1242-1

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article L1242-2 (extraits)

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

(b) Interdictions.

Article L1242-5 (extrait)

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Article L1242-6

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-5, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;

2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1.

2) *Durée du contrat*

(a) Fixation du terme

Article L1242-7

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L1242-8

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Article L1242-9

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

- (b) Renouvellement du contrat.

Article L1243-13

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.

La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

- 3) *Forme, contenu et transmission du contrat.*

Article L1242-12

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L1242-13

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

- 4) *Conditions d'exécution du contrat et période d'essai .*

Article L1242-14

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

Article L1242-15

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Article L1242-10

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.
Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.
Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

5) Rupture anticipée du contrat.

Article L1243-1

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

Article L1243-2

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Article L1243-3

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Article L1243-4

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

6) Echéance du terme du contrat et poursuite après échéance.

Article L1243-5

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée :

1° Des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues à l'article L. 1226-19 ;

2° Des salariés titulaires d'un mandat de représentation mentionnés à l'article L. 2412-1.

Article L1243-6

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Article L1243-7

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

Article L1243-8

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Article L1243-11

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

7) Succession de contrats

(a) Contrats successifs avec le même salarié.

Article L1244-1

Les dispositions de l'article L. 1243-11 ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

(b) Contrats successifs sur le même poste.

Article L1244-3

A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Article L1244-4

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

8) *Requalification du contrat.*

Article L1245-1

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

Article L1245-2

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

B. Travail temporaire - Définition.

Article L1251-1

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

II. Jurisprudence

A. Glissement de poste

Soc. 18 février 2003, n°01-40470 Publié au bulletin Cassation partielle.

Attendu que M. X... a été embauché du 8 janvier au 10 avril 1997 par la société Alp'express, en qualité de chauffeur routier, aux termes d'un contrat à durée déterminée conclu en raison d'un accroissement temporaire d'activité ; que M. X..., victime d'un accident du travail le 15 mars 1997, n'a pas repris son emploi ; que par lettre du 20 mars 1997, la société Alp'express a confirmé à M. X... que son contrat de travail venait à échéance le 10 avril 1997, et qu'à compter de cette date il n'appartiendrait plus au personnel de l'entreprise ; que le salarié, contestant le motif de recours au contrat à durée déterminée, a saisi la juridiction prud'homale afin, notamment, de voir requalifier la relation de travail en une relation à durée indéterminée et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse ni observation de la procédure ; (...)

Sur le second moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé qu'il n'y avait pas lieu de requalifier son contrat de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, alors, selon le moyen, qu'il soutenait avoir travaillé pour tous les

clients de la société Alpe'express, et avoir ainsi participé à la marche normale de l'entreprise, et non pour la réalisation de la seule commande exceptionnelle invoquée par l'employeur pour justifier de l'accroissement temporaire de son activité ; qu'ainsi, la cour d'appel, en n'exerçant aucun contrôle sur la nature des tâches accomplies par le salarié, n'a pu vérifier que son embauche correspondait bien à un accroissement temporaire d'activité lié à une commande urgente ;

Mais attendu que la possibilité donnée à l'employeur de conclure un contrat à durée déterminée dans le cas prévu à l'article L. 122-1-1, 2 du Code du travail pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise n'implique pas pour lui l'obligation d'affecter le salarié à des tâches directement liées à ce surcroît d'activité ;

D'où il suit que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur justifiait d'une commande exceptionnelle occasionnant un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, a, en l'état de ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Soc. 13 juillet 2010, n°09-40.600.

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1242-2, L. 1242-7 et L. 1244-1 du code du travail ;

Attendu que l'autorisation de recourir à un contrat à durée déterminée de remplacement en cas d'absence temporaire d'un salarié s'entend de son

absence aussi bien de l'entreprise que de son poste habituel de travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'Association interprofessionnelle de médecine du travail depuis dénommée Association interprofessionnelle de santé au travail

du Var (AIST 83), par plusieurs contrats à durée déterminée à compter du 11 décembre 2001 pour pourvoir au remplacement de secrétaires médicales absentes pour maternité ou congé parental, puis en remplacement de Mme Y..., secrétaire médicale, en arrêt maladie à compter du 27 février 2003 ; qu'à son retour, le 3 septembre 2004, cette dernière a été affectée par l'employeur à d'autres tâches à Draguignan ; qu'un dernier contrat à durée déterminée a été conclu avec Mme X... au motif du remplacement de Mme Y... du 3 septembre 2004 au 30 avril 2005 ; que Mme X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du dernier contrat en un contrat à durée indéterminée ;

Attendu que pour faire droit à la demande de la salariée l'arrêt retient que

B. Appréciation du recours – accroissement temporaire d'activité

Soc. 16 mars 2005 n°03-41771 non publié au bulletin Cassation partielle

Attendu que Mme X... a été engagée en qualité de vendeuse caissière, par contrat à durée déterminée du 12 septembre 2000 au 12 mars 2001, suivi d'un avenant du 13 au 31 mars 2001 ; que le motif indiqué était le suivant : "contrat de travail temporaire dans l'attente de l'appréciation du maintien de l'activité de l'entreprise" ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt (Toulouse, 17 janvier 2003) d'avoir fait droit à cette demande alors, selon le moyen, que l'ouverture d'un magasin constitue un cas, en l'occurrence celui du surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, permettant le recours au contrat à durée déterminée selon l'article L. 122-1-1 du Code du travail ;

qu'il n'est pas possible, dans le cadre d'une création d'une nouvelle activité, de

la cause de ce contrat était l'affectation provisoire à Draguignan de la salariée remplacée non en raison de son absence mais pour le motif d'une surcharge de travail, que dès lors qu'un contrat à durée déterminée est conclu pour surcroît d'activité il ne peut succéder immédiatement à un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié en arrêt maladie de sorte que l'employeur doit respecter un délai de carence entre les deux contrats à durée déterminée sur le même poste ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée remplacée était absente de son poste habituel de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

prévoir la masse salariale nécessaire et stable et que les licenciements économiques n'ont pas vocation à réguler la masse salariale en fonction des besoins de l'entreprise alors qu'elle n'aurait pas spécialement à ses débuts d'activité, de difficulté économique ;

Mais attendu que, selon l'article L. 122-1 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, qui ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1 ;

Et attendu que la cour d'appel ayant relevé, par motifs adoptés, que la salariée, qui avait été recrutée lors d'une création d'entreprise, participait à l'activité normale et permanente de cette entreprise, a pu décider que le contrat devait être requalifié en contrat à durée indéterminée ; que le moyen n'est pas fondé ;

C. Remplacement de salariés, conditions

Soc. 11 octobre 2006, n°05-42632 Publié au bulletin Cassation

Sur le moyen unique :

Vu l'article L.122-1 du code du travail, ensemble l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Attendu que Mme X... a travaillé en qualité d'assistante de caisse pour le compte de la société Carrefour du 1^{er} février 2000 au 18 mai 2002, en vertu de quarante et un contrats à durée déterminée successifs ayant pour objet le remplacement de salariés absents ou, pour l'un d'entre eux, un accroissement temporaire d'activité;

qu'estimant que ces divers contrats s'analysaient en réalité en un contrat à durée indéterminée, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, l'arrêt attaqué retient que la salariée n'a pas occupé le même poste puisque, si elle a été engagée pour remplacer l'une des soixante et onze caissières malades, l'examen de ses contrats fait apparaître que le volume horaire mensuel était différent, ainsi que la répartition des jours travaillés sur la semaine ; que dès lors qu'il est établi que les contrats conclus l'ont été pour faire face au remplacement de salariées, nommément

désignées, absentes pour cause de maladie, de congés maternité ou parental ou pour prise de congés payés, il en résulte que ces contrats étaient autonomes les uns par rapport aux autres et que leur succession n'a pas eu pour effet de créer une situation nouvelle de relation de travail à durée indéterminée ;

Attendu, cependant, que la possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'il en résulte que l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans se chercher comme il lui était demandé si l'employeur n'avait pas eu recours de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

D. Remplacement – conditions

Soc. 28 juin 2006, n°04-43053 Publié au bulletin Cassation

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-1-1 1° du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée en qualité de vendeuse par la société Cora aux termes de trois contrats à durée déterminée successifs conclus respectivement pour les périodes des 26 novembre au 3 décembre 1998, 7 au 12 décembre 1998 et 26 juillet au 2 octobre 1999, afin de remplacer, lors de chaque contrat,

plusieurs salariés absents pour cause de congés payés ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter notamment la requalification de ces contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de requalification des trois contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, l'arrêt énonce qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle à ce qu'un contrat à durée déterminée ait pour objet de pourvoir au remplacement de plus d'un salarié absent dès lors que le nom et la qualification de chacun des salariés remplacés sont précisés dans le

contrat ; que dans la mesure où le terme désigné au contrat est une date précise, Mme X... n'est pas fondée à prétendre que le contrat devait être conclu pour la durée de l'absence de la personne à remplacer et aurait dû préciser la part de temps de remplacement de chacune des personnes absentes et qu'il ne peut être

tiré argument de ce que la salariée avait une qualification différente des personnes remplacées, l'employeur n'étant pas tenu de l'affecter au poste occupé par la personne absente ;
Qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

E. Rupture du CDD pour faute grave

Soc. 11 avril 1996, n°93-42632 Publié au bulletin Cassation partielle.

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-41 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé, par contrat à durée déterminée du 17 décembre 1990 jusqu'au 12 avril 1991, par la société Supplay pour accomplir une mission au sein de la société Thomson ; que la société Supplay a rompu le contrat par lettre du 18 janvier 1991 en invoquant une faute grave ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure disciplinaire, la

cour d'appel a retenu que les dispositions des articles L. 122-14 et suivants du Code du travail n'étaient pas applicables au contrat à durée déterminée ;

Attendu, cependant, que, prononcée pour faute grave, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée constitue une sanction ; qu'elle ne pouvait donc être prononcée qu'après l'accomplissement des formalités prévues par l'article L. 122-41 du Code du travail ; qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé ce texte ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

F. Action en requalification

Soc. 16 janvier 1991, n°87-43827 Publié au bulletin Rejet.

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 20 mai 1987), M. X... a, à compter du 31 décembre 1983, été lié à la société L'Hermitage par divers contrats à durée déterminée ; que, par contrat écrit du 18 juin 1984, il a été engagé comme aide-soignant veilleur de nuit " pour assurer l'intérim dans l'attente que le poste d'aide-soignant veilleur de nuit soit pourvu " ; qu'ayant été licencié par lettre du 22 octobre 1985 avec effet au 31 octobre 1985, il a saisi la juridiction prud'homale de divers chefs de demande en paiement dont aucun ne dépassait le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes ; que la société a alors formé une demande reconventionnelle tendant à obtenir la condamnation de M. X... à lui payer la somme de 20 000 francs " en réparation du préjudice résultant des agissements de l'intéressé qui, avant la fin des relations contractuelles, avait discrédité l'établissement auprès du personnel et des malades " ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu que la société reproche en outre à l'arrêt d'avoir retenu que le contrat de travail conclu le 18 juin 1984 était à durée déterminée et de l'avoir en conséquence condamnée à payer au salarié une certaine somme au titre des 5 % de précarité d'emploi, ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement abusif, alors, selon le moyen, que le contrat signé le 18 juin 1984, qui avait pour but d'assurer l'intérim dans l'attente que le poste d'aide-soignant veilleur de nuit soit pourvu, avait été conclu pour une durée minimale de 3 mois mais s'est poursuivi en fait pendant 18 mois, que ce contrat ne répondait ni aux conditions de l'article L. 122-1 du Code du travail en vigueur à la date de sa conclusion, ni à celles de l'article L. 122-1 issu de la loi du 25 juillet 1985, applicables à la date de la rupture des relations contractuelles, et que, dès lors, la cour d'appel a violé les règles légales en matière de contrat à durée déterminée en affirmant que, lors de la rupture du contrat, M. X... était sous le régime d'un contrat à durée déterminée

et que celui-ci ne pouvait donc être rompu avant l'échéance du terme, à défaut d'accord des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure ; Mais attendu que les dispositions prévues par les articles L. 122-1 et

suyvants du Code du travail ont été édictées dans un souci de protection du salarié qui peut seul se prévaloir de leur inobservation ; qu'il s'ensuit que le moyen ne peut être accueilli ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

III. Exercice

1/ L'entreprise Le Cep, située à Villefranche sur Saône, fabrique des vins et spiritueux (*à consommer avec modération*). A l'occasion du lancement d'un nouveau produit qui coïncide avec la période des foires, M. Mildiou, PDG, a embauché pour 3 mois quatre salariés sous CDD. Ces contrats ont été valablement conclus, mais M. Mildiou n'a eu que des problèmes :

- il a renvoyé sur-le-champ une hôtesse qui avait eu des mots, sur un stand, avec un client, lequel s'était plaint ;
- un salarié a démissionné au bout de 15 jours.

Le plus grave est que le nouveau produit n'a pas eu le succès escompté ; c'est même un échec commercial. Comme les contrats prennent fin dans 2 mois il envisage de les rompre pour raisons économiques.

Analysez chaque cas, et déterminez les droits des salariés

2 (RH)/ La SARL Log-techno, qui emploie 45 salariés depuis plus de trois ans, est spécialisée dans le développement logiciel personnalisé et offre des services de création de logiciel dans un format personnalisé pour ses clients. Son gérant est Monsieur Christophe WARE.

Monsieur WARE a procédé au recrutement de 7 salariés sous contrat à durée déterminée de 10 mois pour surcroît temporaire d'activité, en raison de la mise en place d'une nouvelle prestation à destination d'un client de la SARL. Les salariés recrutés devront travailler à l'élaboration d'un nouveau logiciel de gestion.

Mais Monsieur Christophe WARE n'a eu que des problèmes :

- Un salarié a démissionné au bout d'1 mois ;
- Deux mois après la prise de fonction, il a renvoyé sur-le-champ une salariée qui avait eu une altercation avec un autre salarié, lequel s'était plaint ;
- Un autre salarié se révèle être parfaitement incompetent, malgré toute la bonne volonté dont il fait preuve.

Le plus grave est que le client vient de rompre le contrat de prestation conclu avec la SARL alors que l'équipe est au travail depuis 5 mois. Il envisage de rompre les CDD pour raisons économiques.

Les contrats ont-ils été valablement conclus ? Analysez chaque cas de rupture, et déterminez les droits des salariés ?