



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTÉ PRIVÉE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Note n° 10
27 juillet 2016

Page juridique SANTÉ PRIVÉE

CAS DE RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE



Principe

Le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L. 1241-1 du Code du travail).

Un contrat de travail peut être conclu pour remplacer un salarié absent à son poste de travail (arts. L. 1242-1 et L. 1242-2, 1° du Code du travail). La jurisprudence a **validé la technique du remplacement par glissement**. Ainsi, un contrat à durée déterminée peut être conclu pour remplacer un salarié présent dans l'entreprise mais appelé à occuper provisoirement le poste d'un autre salarié absent en raison d'un congé de maternité (Soc., 22 nov. 1995).

Les cas de recours au CDD et les conséquences de l'inobservation des règles légales

Irrégularités liées à des conditions de forme

Le CDD doit être **rédigé par écrit** et **viser le motif légal** sur lequel l'employeur s'appuie pour y recourir (art. L. 1242-12 du Code du travail). Le contrat doit être **transmis au salarié**, au plus tard, dans un **délaï de deux jours ouvrables** suivant l'embauche (art. L. 1241-13 du Code du travail).

A noter : la Cour de cassation a précisé que ne sont pas compris dans le délai de deux jours pleins : le jour de l'embauche ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable (Soc., 29 oct. 2008, n° 07-41842).

La **transmission tardive** pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la **requalification de la relation de travail en CDI** (Soc., 17 juin 2005, n° 03-42596).

Lorsque le salarié est recruté en **remplacement d'un salarié absent**, il faut obligatoirement **mentionner le nom du salarié absent** et **sa qualification professionnelle** (art. L. 1242-12, 1° du Code du travail).

Si la qualification professionnelle fait défaut, le CDD peut être requalifié en CDI (Soc., 21 mars 2007, n° 06 40370).

Méconnaissance des règles relatives à la durée du CDD

Principe : Il faut explicitement **préciser** dans la convention **la durée du contrat** (art. L. 1242-7 du Code du travail).

Exception : Le **terme imprécis est admis** en cas de remplacement d'un salarié absent **à condition de prévoir une durée minimale** dans le contrat (art. L. 1242-7 du Code du travail). Dans cette hypothèse, le contrat prendra fin au retour du salarié dont l'absence avait constitué le motif de recours à un tel contrat, peu important le remplacement par glissement effectué par l'employeur (Soc., 24 juin 2015, n° 14-12610).

Si le contrat ne comporte pas de durée minimale, il est « *réputé à durée indéterminée* » (art. L. 1245-1 du Code du travail). La jurisprudence a confirmé la sanction de la requalification du CDD dépourvu de durée minimale en CDI (Soc., 29 oct. 1996).

Par ailleurs, le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée ne comportant pas un terme fixé avec précision dès sa conclusion, en méconnaissance de l'article L. 1242-7, est puni d'une amende de 3 750 euros. Le fait pour l'employeur de conclure un tel contrat sans fixer de durée minimale, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, est puni de la même peine (art. L. 1248-4 du Code du travail).

Les effets de la requalification

A noter : Un salarié peut conserver la qualification de CDD et contester la rupture unilatérale de ce contrat. L'action en requalification prévue à l'article L. 1245-1 du Code du travail n'a été édictée que dans un souci de protection du salarié qui peut seul se prévaloir de leur inobservation (Soc., 7 mai 1996). Le juge ne peut d'office requalifier le contrat (Soc., 20 févr. 2013, n° 11-12262).

En présence d'une action en requalification du CDD en CDI, l'instance est portée directement devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (art. L. 1245-2 du Code du travail).

La phase de conciliation est inutile, même si le salarié présente des demandes accessoires à celle de la requalification (Soc., 4 déc. 2002), comme une demande d'indemnisation ou de rappel de salaires.

Lorsque la requalification est prononcée, le salarié a droit à un certain nombre d'indemnités.

Indemnité de requalification. En cas de requalification-sanction, le salarié peut obtenir une indemnité qui ne peut être inférieure au dernier mois de salaire mensuel perçu par le salarié avant la saisine de la juridiction prud'homale (Soc., 17 juin 2005 – art. L. 1245-12 du Code du travail).

Indemnité de précarité. 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 (art. L. 1243-8 du Code du travail). Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

En cas de requalification-sanction, la Cour de cassation a jugé que l'indemnité de précarité était due au salarié (Soc., 28 sept. 2011). Elle a également jugé que lorsqu'elle est perçue par le salarié, l'indemnité de précarité lui reste acquise nonobstant une requalification ultérieure en CDI (Soc., 15 janvier 2014, n° 12-23523).

Toutefois, elle a récemment précisé que l'indemnité de précarité prévue en cas de CDD n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en CDI et notamment en cas de requalification du CDD en CDI (Soc., 7 juill. 2015, n° 13-17195).

Information : Lorsque la rupture du contrat à durée déterminée est à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit invoquer une faute grave, une force majeure ou une inaptitude constatée par le médecin du travail (art. L. 1243-1 du Code du travail).

Secteur LDAJ.
