Image not found or type unknown

CDD d’usage: la désignation erronée du poste de travail entraîne t-elle toujours la requalification?

publié le **25/10/2017**, vu **4587 fois**, Auteur : Bastard Chauchard P-E

Par un arrêt du 21 septembre 2017 (Cass. soc., 21 septembre 2017, n°16-17.241), la Chambre sociale de la Cour de Cassation considère que l’absence ou le caractère erroné, dans le contrat de travail à durée déterminée d’usage, de la désignation du poste de travail n’entraîne pas la requalification en contrat à durée indéterminée lorsque l’emploi réellement occupé est par nature temporaire.

1. **Faits et procédure**

Dans cette affaire, un salarié a été engagé, à compter du 6 octobre 2006, dans le cadre de contrats à durée déterminée (CDD), en qualité d’assistant puis de doublure sur les spectacles organisés par son employeur.

Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail le 5 novembre 2011 et saisit le Conseil de prud’hommes de diverses demandes en requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et en paiement de diverses sommes.

N’étant pas satisfait par la décision rendue par la Cour d’appel, le salarié se pourvoit alors devant la Cour de cassation.

2. **Prétentions au pourvoi**

Le salarié reproche à la Cour d’appel d’avoir requalifié la relation de travail en CDI seulement à compter du 26 avril 2008 et non depuis septembre 2006 alors que le CDD, qui ne comportait pas la désignation précise du poste de travail occupé par lui, doit être réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

Or, la Cour d’appel a relevé que le salarié avait occupé des fonctions d’assistant puis de doublure alors même que tous ces contrats indiquaient que l’emploi exercé était celui de comédien.

Aussi, en considérant qu’il n’y avait pas lieu à requalification de la relation contractuelle en CDI à compter du 6 octobre 2006, date du premier contrat de

travail mentionnant « comédien » comme poste occupé, au motif que la prestation du salarié comportait des fonctions techniques mais aussi de pure représentation nécessitant un jeu de scène selon un déroulé défini s'apparentant à un scénario, le salarié estime que la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1242-12 du Code du travail.

3. **Solution de la Cour de cassation**

Dans son arrêt du 21 septembre 2017, la Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par la Cour d'appel au motif que « *l'absence ou le caractère erroné, dans le contrat de travail à durée déterminée d'usage, de la désignation du poste de travail n'entraîne pas la requalification en contrat à durée indéterminée lorsque l'emploi réellement occupé est par nature temporaire* ».

La haute juridiction précise alors que « *si les contrats mentionnaient un poste de comédien, le salarié avait occupé des fonctions d'assistant puis de doublure dans le cadre des spectacles qui correspondent à un emploi par nature temporaire, la cour d'appel a exactement décidé que cette seule circonstance ne pouvait entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée* ».

En outre, s'agissant de l'indemnité de fin de contrat, la Cour de cassation relève que « *pour débouter le salarié de sa demande au titre de l'indemnité de précarité, la cour d'appel retient que l'article L. 1243-10 du code du travail dispose que l'indemnité n'est pas due lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail et que les contrats d'usage conclus par les parties l'ont été au titre de cette disposition ;*

***Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les contrats à durée déterminée objets de la requalification en contrat à durée indéterminée n'avaient pas été conclus par écrit, ce dont il résultait qu'ils ne pouvaient être considérés comme des contrats à durée déterminée d'usage, la cour d'appel a violé les textes susvisés* ».**

4. **Analyse**

- **L'erreur ou l'omission dans la désignation du poste de travail n'entraîne pas la requalification du CDD en CDI lorsque l'emploi réellement occupé est par nature temporaire**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En son article L. 1221-2 du Code du travail, le législateur a posé comme principe que le contrat de travail à durée indéterminée constitue « *la forme normale et générale de la relation de travail* ».

Partant de ce postulat, le CDD, assujetti au principe de subsidiarité, ne peut être employé que dans des cas expressément fixés par la loi et pour lesquels un certain nombre de garanties sont assorties ; ceci afin d'éviter que ces contrats précaires ne deviennent, par la force de leur usage, la forme normale de conclusion du contrat de travail.

C'est en cela notamment que l'article L. 1242-1 du Code du travail complète astucieusement l'article L. 1221-2 susvisé, dès lors qu'il énonce en des termes clairs et dénués d'équivoque qu'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* ».

Parmi les garanties apportées par le législateur dans l'optique de limiter le recours à ces contrats précaires, ce dernier a instauré un formalisme relativement strict, dont le non-respect peut exposer l'employeur à la sanction de requalification, fondée sur l'article L. 1245-1 du Code du travail[i].

Ainsi, l'employeur est appelé à faire preuve de rigueur et de soin dans l'établissement du CDD.

L'article L. 1242-12 du Code du travail énumère un certain nombre de mentions que le CDD doit notamment contenir, outre la nécessité que « *le contrat de travail à durée déterminée* [soit] *établi par écrit et comporte la définition précise de son motif* ».

Toutefois, si l'article L. 1242-12 précise qu'à défaut d'écrit, le CDD « *est réputé conclu pour une durée indéterminée* », l'omission de certaines mentions n'entraîne pas forcément la requalification du CDD en CDI.

En effet, la jurisprudence opère traditionnellement une distinction entre les mentions nécessaires au contrôle des conditions de fond et dont l'omission peut entraîner la requalification et les mentions qui présentent un caractère « informatif » pour le salarié[ii] et dont l'omission n'entraîne pas la requalification du CDD en CDI.

Ainsi, de manière constante, la jurisprudence considère que le CDD doit comporter la désignation du poste de travail occupé par le salarié, dès lors que cela permet « *au juge de constater que le contrat est conclu sur un poste relevant, ou non, de l'activité normale et permanente de l'entreprise*[iii] ».

Aussi, faute de comporter cette mention, le CDD est irrémédiablement requalifié en CDI (Cass. soc., 23 février 2000, n° 98-40.963 ; Cass. soc., 19 avril

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

2000, n°98-45.696).

A titre d'exemple, dans un arrêt du 21 mars 2007 (Cass. soc., 21 mars 2007, n°06-40.370), la Chambre sociale de la Cour de cassation a considéré qu'en « *portant, sur les deux premiers contrats de mission remis à la salariée intérimaire, la seule mention de l'emploi « juriste fiscaliste », la société Adecco n'avait pas satisfait aux exigences de ce texte qui imposait que soit précisée la qualification de cadre de la salariée intérimaire et de la salariée qu'elle remplaçait* ».

Cette solution, applicable au cas du travail temporaire, est sans aucun doute transposable à la situation des CDD, ce qui sera notamment confirmé par un arrêt du 23 octobre 2013, s'agissant d'un photographe embauché sous CDD (Cass. soc., 23 octobre 2013, n°12-15.482).

Dans ce cadre, il serait donc légitime de penser que l'omission ou l'erreur de l'employeur dans la désignation du poste de travail, constituerait une formalité substantielle entraînant, en toute circonstance, la requalification du CDD en CDI.

Pourtant, dans cet arrêt du 21 septembre 2017, la Cour de cassation retient une toute autre solution, relevant ainsi que « *l'absence ou le caractère erroné, dans le contrat de travail à durée déterminée d'usage, de la désignation du poste de travail n'entraîne pas la requalification en contrat à durée indéterminée lorsque l'emploi occupé est par nature temporaire* ».

Aussi, par cet arrêt, la haute juridiction semble partiellement revenir sur sa jurisprudence, en ne faisant plus de la mention relative au poste de travail une condition de fond, dont l'omission ou l'erreur entraînerait une requalification-sanction, lorsque l'emploi réellement occupé par le salarié est par nature temporaire.

C'était en effet le cas, en l'espèce, puisque le salarié avait occupé des fonctions d'assistant puis de doublure dans le cadre de spectacles qui correspondent à un emploi par nature temporaire.

Cette solution peut s'expliquer par le fait que le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par le salarié (en l'espèce d'assistant puis de doublure dans le cadre de spectacles courts et intervenant de manière irrégulière) permet au juge de s'assurer que le CDD est conclu sur un poste ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise, même si la désignation du poste de travail est manquante ou erronée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans ce cas précis, cette omission ou erreur n'empêcherait donc pas le juge de contrôler la conformité du CDD aux exigences légales.

Cette solution qui, dans le cas présent, concerne un CDD d'usage, a vocation à s'étendre aux autres formes de CDD, peu importe le motif du recours à ces contrats.

- **L'indemnité de fin de contrat est due si le contrat d'usage n'a pas été conclu par écrit**

L'article L. 1243-8 du Code du travail dispose que « *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* ».

L'indemnité de fin de contrat également appelée indemnité de précarité a pour objet de compenser la précarité de la situation du salarié lié par un CDD.

Toutefois, l'article L. 1243-10 du Code du travail précise que « *l'indemnité de fin de contrat n'est pas due* [notamment] *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* ».

Autrement dit, les salariés titulaires d'un CDD d'usage ne peuvent prétendre au bénéfice de cette indemnité de fin de contrat.

Dans cet arrêt du 21 septembre 2017, la Cour d'appel avait débouté le salarié de sa demande de versement d'une indemnité de fin de contrat, au motif que le salarié avait conclu des contrats d'usage et que ces derniers excluent le versement d'une indemnité de fin contrat à leur terme.

Or, la Cour de cassation censure la Cour d'appel au motif que « *les contrats à durée déterminée objets de la requalification en contrat à durée indéterminée n'avaient pas été conclus par écrit, ce dont il résultait qu'ils ne pouvaient être considérés comme des contrats à durée déterminée d'usage* ».

En réalité, sur ce point, la Cour de cassation ne fait que confirmer sa jurisprudence en la matière, puisque par un arrêt du 28 septembre 2011 (Cass. soc., 28 septembre 2011, n°09-43.385), la haute juridiction avait déjà affirmé que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due au terme d'un contrat d'usage, sauf si le contrat d'usage n'a pas été conclu par écrit.

Par cette jurisprudence, la Cour de cassation donne toute sa force au formalisme du CDD, notamment en rappelant que l'écrit constitue une

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

formalité substantielle dont l'omission entraîne la requalification du CDD en CDI, ainsi que l'inopposabilité du motif de recours du CDD invoqué par l'employeur pour se soustraire de certaines obligations lui incombant.

[i] Article L.1245-1 du Code du travail : « *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* ».

[ii] C'est le cas, par exemple, de la mention du montant de la rémunération et de ses composantes dont l'omission ne peut entraîner la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée (Cass. soc., 16 février 2011, n°09-67.607) ou encore la mention de la convention collective applicable dont l'omission exclut toute requalification (Cass. soc., 26 octobre 1999, n°97-42.255).

[iii] V. Jurisclasseur, Travail Traité, Fasc. 2-44, p.10.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés