Image not found or type unknown

# Journalistes : l'employeur qui, à l'expiration d'un CDD requalifié en CDI, ne fournit plus de travail est responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement (c. cass 16 oct. 2019)

**Commentaire article** publié le **03/11/2019**, vu **3076 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

**Madame B a été engagée à compter du 12 septembre 2011 par la Société d'exploitation d'un service d'information, en qualité de journaliste stagiaire.**

Madame B a été engagée à compter du 12 septembre 2011 par la Société d'exploitation d'un service d'information, en qualité de journaliste stagiaire puis de coordinatrice des échanges nationaux et internationaux, dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée d'usage rémunérés à la pige ou de droit commun.

L'employeur ayant cessé de faire appel à la salariée à l'issue du dernier contrat à durée déterminée du 1er septembre 2014, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, en résiliation judiciaire du contrat et en paiement de sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat.

**1) Sur la requalification des CDD du journaliste en CDI**

L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier la relation de travail en un contrat à durée indéterminée à compter du 12 septembre 2011 et de le condamner au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen, 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 ;

- que pour prononcer la requalification de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée à compter du 12 septembre 2011, la cour d'appel s'est uniquement fondée sur « l'absence de précision des lettres d'engagement sur les fonctions réelles de l'intéressée lors d'une première période d'embauche », s'étalant du 12 septembre 2011 jusqu'à la fin de l'année 2011, la requalification pour une seconde période (du 2 janvier 2012 jusqu'en août 2014) étant enrevanche fondée sur l'absence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporairede l'emploi en litige ;

- qu'en se déterminant ainsi, sans établir que la succession de contrats qui était intervenue sur ladite première période (12 septembre 2011 - fin de l'année 2011) n'était pas justifiée par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé, la cour d'appel a violé l'article L. 1242-12 du code du travail, ensemble les articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du même code.

La Cour de cassation rejette le moyen sur ce point.

Elle affirme que « procédant à la vérification prétendument omise et usant de son pouvoir souverain d'appréciation, a estimé que l'employeur ne justifiait pas du caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par la salariée pendant toute la durée de la relation de travail ».

Vu l'article 1184 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble l'article L. 1232-1 du code du travail ;

**2) Sur la rupture : ce n’est pas une résiliation judiciaire mais un licenciement sans cause**

Pour prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail avec effet au jour du jugement prud'homal le 2 juillet 2015 et condamner l'employeur à payer diverses sommes en conséquence, l'arrêt retient que l'employeur a effectivement cessé de fournir du travail à la salariée à partir du mois de septembre 2014, qu'il ne démontre pas qu'elle ne se tenait pas à sa disposition, qu'à partir du mois de juillet 2014 la quantité de travail fournie et la rémunération ont baissé, que ces manquements à deux des obligations essentielles de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

La Cour de cassation affirme que « l'employeur qui, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ultérieurement requalifié en contrat à durée indéterminée, ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires, est responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement ».

La Cour de cassation affirme « qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait que la relation de travail ultérieurement requalifiée en contrat à durée indéterminée avait pris fin à l'échéance du dernier contrat à durée déterminée, le 1er septembre 2014, ce dont il se déduisait que la rupture s'analysait en un licenciement et que la demande de résiliation judiciaire introduite postérieurement étant sans objet, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ».

**3) Dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail**

Pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi pour exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt retient que la cour

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

a déjà retenu la diminution puis l'absence de fourniture de travail à la charge de l'employeur comme motifs de la résiliation judiciaire du contrat de travail, que la privation des avantages dus à la qualité de journaliste permanent est établie, notamment pour l'accès au plan de formation et le droit individuel à la formation, qu'il n'est cependant pas justifié du préjudice subi, de même que pour les minima conventionnels, il n'est pas justifié d'un préjudice distinct de celui qui sera réparé par l'allocation des intérêts de retard, que par ailleurs, les reproches qu'aurait adressés l'employeur à la salariée de manière injustifiée ne sont pas suffisamment démontrés, que la cour condamnera l'employeur à verser à la salariée en conséquence des manquements qu'elle retient une somme de 1 500 euros en réparation de son entier préjudice.

La Cour de cassation casse aussi l'arrêt sur ce point en retenant que la Cour d'appel « n'avait retenu aucun préjudice justifié ou qui ne soit déjà réparé, la cour d'appel, qui s'est contredite, n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ».

**Analyse CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)**

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire et ce qu'il a octroyé des dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Néanmoins, pour la rupture, ceci ne changera pas grand-chose car selon la Cour de cassation la rupture devra s'analyser en un licenciement sans cause car la société « ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires, est responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement ».

Pour l'exécution déloyale du contrat de travail, le salarié devra établir un préjudice distinct lié à l'exécution déloyale du contrat de travail.

**Source :**

c. cass. 16 octobre 2019, n°17-30918
https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00003928550

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour et membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

http://twitter.com/#!/fchhum

www.chhum-avocats.fr

https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr

.Paris: 4 rue Bayard 75008 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés