Image not found or type unknown

L'erreur matérielle : non-créatrice de droit

Jurisprudence publié le **09/05/2023**, vu **5041 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel de LYON est amenée à apprécier les incidences d'une erreur réalisée par un employeur sur la date de fin d'un contrat à durée déterminée.

CA LYON, 27 avril 2023, RG n° 21/01201 *

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de LYON est amenée à apprécier les incidences d'une **erreur réalisée** par un employeur sur la date de fin d'un **contrat à durée déterminée**.

Plus précisément, il était question d'une salariée qui a été engagée, le 20 septembre 2016, sous CDD afin de pourvoir au **remplacement temporaire** d'une autre salariée, le contrat devant prendre fin **au retour** de celle-ci.

En raison d'une erreur en interne, l'employeur lui a adressé, le 24 septembre 2018, ses **documents de fin de contrat** alors même que la relation de travail a pris fin le 30 octobre suivant.

Ultérieurement, la salariée a saisi les juridictions prud'homales afin de demander la **requalification** de son CDD en CDI.

En la matière, on rappellera, au préalable, que selon l'article L. 1242-2 du code du travail, un CDD peut être conclu afin de pourvoir au **remplacement** d'un salarié absent temporairement.

Dans cette hypothèse, le CDD a pour terme **la fin de l'absence** de la personne remplacée conformément à l'article L. 1242-7 du code du travail.

A cet égard, l'article L. 1243-1 du même code précise que « *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'inaptitude constatée par le médecin du travail* ».

Au surplus, au-delà des règles de droit applicables, la jurisprudence estime que l'erreur est humaine, de sorte que l'erreur, même répétée, ne peut être constitutive d'un **droit acquis, ni d'un usage (Cass. soc. 10 mai 1970, n° 78-40.296 ; Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-16.657?).**

A titre d'illustration, l'employeur peut invoquer **l'existence d'une erreur** en vue de démontrer qu'il s'est trompé quant aux mentions figurant sur les bulletins de salaire relatives à la classification **(Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-16.611).**

En l'espèce, au soutien de sa demande de requalification, la salariée affirmait que l'envoi, par l'employeur, de documents de fin de contrat le 24 septembre 2018, mentionnant un dernier jour travaillé le 01er septembre 2018, caractérise **la volonté de celui-ci** de rompre le CDD à cette date.

De son côté, l'employeur soutenait que l'envoi des documents de fin de contrat à la salariée procède **d'une erreur** de son prestataire de paie et qu'il n'a **jamais souhaité** se séparer de la salariée avant la fin du CDD.

Après avoir rappelé la règle précitée, la Cour d'appel de LYON relève qu'il ressortait des éléments produits que, le **jour même** de l'envoi des documents de fin de contrat à la salariée, l'employeur démontre avoir constaté l'erreur commise et avoir entrepris de **la rectifier**.

L'existence de cette erreur se trouve confirmée par les **échanges internes ultérieurs** et a été portée à la connaissance de la salariée par courrier du **15 octobre 2018**.

Pour la Cour, le délai écoulé entre la date de commission de l'erreur et cette information écrite, délai qui n'apparaît **pas excessif**, n'est pas de nature à remettre en cause l'existence de cette erreur.

Au surplus, aucun autre élément ne caractérise une **quelconque volonté de l'employeur** de mettre fin de façon anticipée à la relation de travail. A cet égard, il n'était pas contesté que la salariée a **continué de travailler** jusqu'au retour de la salariée absente, ce qui constituait

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dès lors, l'erreur de l'employeur ne permet pas de faire droit aux demandes de la salariée qui en découlent.

Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON en droit du travail et droit de la sécurité sociale

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés