

Image not found or type unknown



# L'erreur matérielle : non-créatrice de droit

Jurisprudence publié le **09/05/2023**, vu **3105 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.**

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 01<sup>er</sup> 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

**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.*