



La preuve du caractère temporaire d'un contrat de travail par l'employeur

publié le 11/12/2015, vu 2754 fois, Auteur : [Matthieu RIO](#)

Si le recours au CDD devient à l'heure actuelle une norme dans certaines entreprises, un employeur ne peut pas pour autant occulter les règles légales en la matière. Des règles de fond et de forme existent. En outre, le CDD devant être écrit, sa conservation est une obligation pesant sur l'employeur.

Les chiffres le démontrent, les recours aux contrats précaires se développent depuis quelques années en France.

A ce titre, si dans la pratique l'utilisation massive et généralisée du CDD devient une certaine norme dans bon nombre d'entreprises, il n'en demeure pas moins que l'employeur se doit de respecter les règles en vigueur.

En effet, un contrat temporaire ne peut avoir pour objet de compenser les faiblesses d'une période d'essai considérée bien souvent comme trop restreinte.

L'article L1242-1 du Code du travail pose de manière générale le principe selon lequel « *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* ».

Aussi, les hypothèses de recours sont limitativement énumérées par l'article L1242-2 (et L1242-3) du Code du travail :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du

caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Considéré comme une exception au CDI, forme normale et générale de la relation de travail, le CDD connaît donc une réglementation spécifique, relativement complexe et stricte dans son application.

Cet encadrement légal, ayant valeur de garde-fou, ne se limite pas aux seules conditions de fond mais touche également les conditions de forme. Notamment, un contrat de travail à durée déterminée se doit d'être établi par écrit (par opposition au principe contractuel général du consensualisme).

C'est ce dont il est question dans l'arrêt de la Cour de cassation en date du 2 décembre 2015 (**Ch. Soc. N° de pourvoi: 14-16623**).

Dans les faits, Mme X, ayant travaillé du 1^{er} février au 31 octobre 2005 en qualité de salarié, a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes.

La Cour d'appel de Paris a, dans sa décision, considéré que l'employeur de Mme X fournissait les éléments suffisants pour justifier un recours au CDD ; cela en dépit de fournir la convention de travail signée par la salarié.

La Haute juridiction est intervenue pour casser cet arrêt, au motif que : « *en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de contrat écrit, l'employeur ne peut écarter la présomption légale instituée par l'article L. 1242-12, alinéa 1^{er}, du code du travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé*

; »

Conséquemment, les magistrats viennent confirmer une position longuement établie : à défaut de fournir la preuve écrite du contrat de travail établissant son caractère temporaire, toute relation est considérée comme étant conclue à durée indéterminée.

Charge donc à l'employeur de conserver l'ensemble de ces éléments.

Dans cette affaire, l'écoulement de plus de 6 années entre la fin de la relation de travail et l'action intentée par Mme X n'a pas permis à la société de se dégager de sa responsabilité.

Le recours au contrat de travail temporaire, véritable opportunité offerte aux entreprises, doit donc se faire dans le respect des règles strictes imposées par la loi. Il ne doit résulter que d'une décision réfléchie en amont par l'entreprise et d'une rigueur certaine dans son application.