



La requalification du CDD doit être demandée dans les 2 ans du terme si elle vise le motif de recours

Jurisprudence publié le **19/02/2020**, vu **837 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

L'action en requalification du CDD en CDI obéit à la prescription de 2 ans prévue pour l'action portant sur l'exécution du contrat de travail.

La Cour de cassation apporte dans son arrêt du 29 janvier 2020 d'importantes précisions à sa jurisprudence sur la prescription applicable à l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée.

Dans cette affaire, un salarié, lié à son employeur par une succession de contrats à durée déterminée d'usage du 20 novembre 2004 au 4 octobre 2013, saisit la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014 aux fins d'obtenir la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée ainsi que le paiement de rappels de salaire au titre des périodes intermédiaires entre ses différents contrats et d'indemnités au titre de la rupture.

Le pourvoi formé devant elle permet à la Cour de cassation de se prononcer sur différents points.

L'action en requalification d'un CDD se prescrit par 2 ans

La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion d'affirmer, sous l'empire de la loi 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, que l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée était soumise au délai de prescription de 2 ans de l'[article L 1471-1 du Code du travail](#) (Cass. soc. 3-5-2018 n° 16-26.437 FS-PB). Mais à l'époque des faits soumis à la Cour, ce texte ne distinguait pas entre les actions portant sur l'exécution et celles portant sur la rupture du contrat de travail, les deux étant alors soumises à une prescription de 2 ans.

Or, l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a modifié l'article L 1471-1 en opérant une distinction entre ces deux actions, les premières restant soumises à un délai de prescription de 2 ans, tandis que les secondes voyaient leur délai de prescription réduit à un an.

Il en résultait une incertitude quant au délai de prescription applicable à l'action en requalification du CDD : relevait-elle de la prescription de 2 ans en tant qu'action portant sur l'exécution du contrat, ou bien fallait-il considérer qu'elle basculait du côté des actions portant sur la rupture du contrat et relevait comme telle de la prescription d'un an ?

C'est cette incertitude à laquelle met fin en l'espèce la chambre sociale de la Cour de cassation,

en rattachant clairement l'action en requalification aux actions portant sur l'exécution du contrat de travail.

Le point de départ du délai de prescription varie selon l'irrégularité soulevée

Comme le prévoit l'article L 1471-1 du Code du travail, la Cour de cassation considère que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée est « glissant » (Cass. soc. 3-5-2018 précité). Dans ce précédent, après avoir énoncé que la prescription courait à compter du jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, la Haute Juridiction a retenu que le délai de prescription de l'action en requalification fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification courait à compter de la conclusion de ce contrat.

Il peut en être déduit que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification est la date de conclusion du contrat à durée déterminée en cas de non-respect du formalisme régissant ce type de contrat (absence de signature, absence d'indication du motif de recours, défaut d'établissement d'un écrit, défaut de précision du terme...). En effet, dans cette situation, le salarié a connaissance ou aurait dû avoir connaissance à cette date des faits lui permettant d'exercer son droit à la requalification du contrat. De même, en cas de non-respect du délai de carence, le point de départ du délai de prescription est la date de conclusion du contrat conclu en violation de la règle.

Dans son arrêt du 29 janvier 2020, la Cour de cassation complète sa jurisprudence en précisant que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée est le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat. Tel paraît être le cas lorsque le motif de recours indiqué dans le contrat est inexact ou lorsqu'il est recouru au contrat à durée déterminée pour pourvoir un emploi permanent.

Cette solution se comprend aisément. En effet, dans ces hypothèses, il est difficile de déterminer objectivement la date à laquelle le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de saisir la juridiction prud'homale d'une action en requalification (Julien Icard, « La prescription en droit du travail : Étude d'actualité des relations individuelles de travail » : RJS 5/19 p. 331). De plus, la fixation du point de départ du délai de prescription au terme du dernier contrat à durée déterminée est protectrice du droit d'agir en justice des salariés concernés.

Cass. soc. 29-1-2020 n° 18-15.359 FS-PBI

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

https://www.assistant-juridique.fr/requalification_cdd.jsp

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Rompre un CDD](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
-
- En quoi consiste un Contrat à Durée Déterminée (CDD) ?
 - Comment choisir entre CDD et CDI ?
 - CDD successifs : légal ou pas ?
 - Renouvellement d'un CDD : peut-on s'y opposer ?
 - Indemnité de précarité en CDD : dans quels cas ?
 - Peut-on transformer un CDI en CDD ?
 - Quelles sont les contraintes posées par un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ?
 - Rupture anticipée d'un CDD : conditions et procédure
 - Rupture d'un CDD : un préavis est-il obligatoire ?
 - Comment rompre un CDD pour un CDI ?
 - Rupture anticipée du CDD d'un commun accord : procédure
 - Rupture anticipée du CDD pour faute du salarié : procédure
 - Rupture anticipée du CDD pour faute de l'employeur : procédure
 - Démission d'un CDD : possible ou pas ?