

Dernière mise à jour le 28 juin 2021

Un contrat CDD ne peut pas pourvoir durablement à un emploi dans l'entreprise

Faute de justifier d'une surcharge provisoire de travail, le surcroît d'activité s'inscrivant en fait dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'entreprise, le contrat CDD devait être requalifié en CDI.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Contrat écrit
- Les 13 cas de recours en 2021

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité d'agent administratif, dans le cadre d'un contrat CDD, pour la période du 5 janvier au 30 juin 2015, et chargé de répondre aux appels des usagers dans le cadre d'une plate-forme téléphonique. Il saisit la juridiction prud'homale le 17 août 2015 afin d'obtenir notamment la requalification de ce contrat en contrat de travail à durée indéterminée et, en conséquence, le paiement d'une indemnité de requalification et d'indemnités liées à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans un premier temps, la cour d'appel d'Aix-en-Provence, par arrêt du 18 janvier 2019 donne raison au salarié.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, indiquant à ce sujet que :

Un contrat CDD, 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.

- Ayant été constaté que l'employeur n'expliquait « la surcharge provisoire de travail » que par une prospective ;
- Et qu'à la date de conclusion du contrat CDD litigieux, le surcroît d'activité allégué s'inscrivait dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'employeur et n'était pas temporaire ;
- Il s'en déduisait que le contrat CDD du salarié devait être requalifié en contrat CDI.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

5. Il résulte de l'article L. 1242-1 du code du travail qu'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, et de l'article L. 1242-2 du même code qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par ce texte, parmi lesquels l'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise.

6. La cour d'appel a constaté d'une part que l'employeur n'expliquait « la surcharge provisoire de travail » que par une prospective à partir d'un constat passé et non par un événement particulier, que si la plate-forme téléphonique de la région PACA avait connu en 2014 un nombre d'appels plus important au premier semestre, ce nombre d'appels s'était nivelé sur l'année dès 2015, et que la prise d'appels téléphoniques pour répondre aux besoins des usagers faisait partie de ses missions habituelles.

7. Elle a retenu d'autre part que l'employeur ne produisait pas son registre du personnel mais ne contestait pas les affirmations du salarié selon lesquelles le service des appels téléphoniques était alimenté régulièrement par le recours à des contrats à durée déterminée, ce qui était établi par les annonces diffusées auprès de Pôle emploi.

8. Ayant ainsi fait ressortir qu'à la date de conclusion du contrat litigieux, le surcroît d'activité allégué s'inscrivait dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'employeur et n'était pas temporaire, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, en

exactement déduit que le contrat à durée déterminée du salarié devait être requalifié en contrat à durée indéterminée.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 03 février 2021, pourvoi n°19-15977

Commentaire de LégiSocial

Le contrat [CDD](#), qui doit être considéré comme un « contrat d'exception », le distinguant ainsi du contrat de droit commun » que constitue le contrat [CDI](#) obéit à des dispositions très encadrées par le code du travail, dont nous rappelons ci-après quelques notions.

Contrat écrit

Le contrat doit être écrit à défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée, soit en contrat [CDI](#) de droit commun.

Dans le cas d'un [CDD](#) conclu pour un remplacement, il doit indiquer le nom et la qualification du salarié remplacé, l'absence de l'une de deux mentions entraîne obligatoirement la requalification en contrat [CDI](#).

Article L1242-12

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance

Les 13 cas de recours en 2021

De façon synthétique, les 13 cas de recours en vigueur en 2021, sont les suivants (vous pouvez retrouver ces cas de recours avec de nombreux détails dans notre fiche pratique dédiée, disponible sur notre site au lien suivant...)

Lire aussi : [Quels sont les cas de recours aux contrats CDD en 2024 ? Fiche pratique](#)

13 cas de recours aux contrats [CDD](#) sont en vigueur en 2024, la présente fiche pratique vous en présente une description détaillée. Concernant le CDD de remplacement de plus d'un salarié, un décret du 13/04/2023 confirme les secteurs concernés.

N°	Cas de recours
1	Remplacement d'un salarié absent
2	Départ définitif salarié avant suppression poste
3	Attente entrée en service CDI
4	Accroissement temporaire activité
5	Caractère saisonnier activité
6	Emplois d'usage
7	Dans le cadre de la politique de l'emploi
8	Salariés âgés agricoles
9	À l'issue d'un contrat d'apprentissage
10	CDD senior
11	CDD à objet défini
12	CDD sportifs professionnels
13	CDD joueurs professionnels de jeux vidéo