

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

CDD sans motif précis = CDI !

Cette affaire concerne un salarié engagé le 1/06/2006 en qualité de « responsable projet ». Son contrat CDD est prévu pour une période de 6 mois, renouvelable une fois. Le contrat de ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Cette affaire concerne un salarié engagé le 1/06/2006 en qualité de « responsable projet ».

Son contrat CDD est prévu pour une période de 6 mois, renouvelable une fois.

Le contrat de travail indique le motif suivant : « pour faire face à une mission ponctuelle ».

Un avenant au contrat de travail est signé pour la période [1/12/2006- 31/03/2007].

Les relations contractuelles prennent fin au 31/03/2007, et le salarié saisit par la suite la juridiction prud'homale de demandes aux fins de requalification de son contrat de travail en un contrat à durée indéterminée et de paiement d'indemnités de rupture.

Dans un premier temps, la Cour d'appel déboute le salarié de sa demande, estimant que le CDD a été conclu afin de pourvoir à un emploi non durable.

Sa requalification en CDI n'est donc pas licite.

Extrait du jugement :

Attendu que pour rejeter ces demandes, l'arrêt retient que le titre donné au salarié par le contrat met bien l'accent sur "le projet" dont il est chargé d'assurer la mise en oeuvre, hors toute

exploitation et qu'il s'agit là d'une tâche non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ;

Les juges de la Cour de cassation ne sont pas du même avis.

Ils cassent et annulent le jugement de la Cour d'appel et renvoient les deux parties devant une nouvelle cour d'appel.

Le motif invoqué n'est pas reconnu par le Code du travail, la requalification du contrat en CDI est totalement licite.

Extrait du jugement :

Qu'en statuant ainsi, alors que l'indication selon laquelle le contrat est conclu "pour faire face à une mission ponctuelle" ne constitue pas l'énonciation d'un motif précis, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Cour de cassation du 19 janvier 2012, pourvoi n°10-15756 D

Commentaire de LégiSocial

Encore une affaire qui concerne les contrats [CDD](#), pourrions-nous être tentés de dire !

Le contrat [CDD](#) nécessite l'indication d'un motif précis et le Code du travail en donne les indications suivantes :

Article L1242-2

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, 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 suivants :

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 ou d'une société d'exercice libéral ;

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.

Le motif invoqué dans l'affaire présente ne correspond à aucun des cas prévu, il est alors réputé être un contrat [CDI](#).

Article L1245-1

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

Rappelons enfin, que la requalification donne lieu alors au versement d'une indemnité dont la valeur ne peut être inférieure

à 1 mois de salaire.

Article L1245-2

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Un [CDD](#) sans motif précis est bien un [CDI](#), avec toutes les conséquences qui en découlent !