

# Lettre d'Information Juridique

## CFDT UTI Métropole

N°42 mars 2014

- **La succession de CDD d'usage requalifiée CDI**

Le recours aux CDD d'usage successifs ou non justifié est sanctionné pénalement et risque d'entraîner une requalification en CDI.

Le CDD d'usage est un contrat de travail non soumis à une durée ou délai maximal. Plusieurs CDD d'usage successifs sont donc possibles.

De plus, la succession de CDD d'usage est possible sans aucune durée de carence à respecter entre les CDD.

Aussi, le salarié n'a pas le droit au versement d'une indemnité de fin de contrat.

Cependant, les employeurs doivent être vigilants.

En effet, certains employeurs recourent aux CDD d'usage pour des emplois pour lesquels ils ne peuvent pas justifier du « caractère par nature temporaire de l'emploi ».

Or, le recours au CDD d'usage n'est possible que pour des emplois pour lesquels les employeurs peuvent justifier du « caractère par nature temporaire de l'emploi ».

Le « caractère par nature temporaire de l'emploi » signifie concrètement que l'emploi n'est pas lié à l'activité permanente de l'employeur et s'apprécie en fonction des tâches pour lesquelles le salarié est engagé.

La jurisprudence a fixé des conditions pour obtenir la requalification d'un CDD d'usage ou de contrats d'usage successifs en CDI.

A cet égard, les juges vérifient si l'emploi concerné est justifié par des raisons objectives, à savoir :

- Si l'entreprise est dans un des secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif ;
- S'il est d'usage constant pour l'emploi en question de ne pas recourir à un CDI ; « l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de ces emplois » (Cass. Soc., 12 janvier 2010, n°08-40053).

Il a ainsi été jugé que l'enseignement figurait dans les secteurs d'activité où il peut être recouru à des CDD dits « usage », la Cour d'Appel a constaté que le salarié avait occupé le même emploi de formateur-professeur d'éducation artistique pendant 14 années scolaires successives, que cet emploi n'avait pas le caractère temporaire et en a déduit que la conclusion de CDD successifs n'étaient pas justifiée par des raisons objectives (Cass. Soc., 24 septembre 2008, n°06-43529).

De même, les juges limitent le recours aux CDD d'usage successifs pour les journalistes pigistes dans le secteur de l'audiovisuel et peuvent les requalifier en CDI.

A défaut de l'une des 3 conditions précitées, l'employeur risque de voir requalifier le CDD d'usage en CDI et d'encourir une sanction pénale pour recours abusif aux CDD d'usage sur le fondement de l'article L1248-1 du Code du travail qui le sanctionne d'une amende de :

- 3.750 euros ;
- 7.500 euros et de 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive.

Enfin, conformément à l'article L1245-1 du code du travail, le salarié victime de recours abusif aux CDD d'usage peut obtenir, en cas de requalification du CDD d'usage en CDI, le versement de :

- Une indemnité de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ;
  - Une indemnité de rupture (préavis, congés payés, indemnité de licenciement) ;
  - Un éventuel rappel de salaire si la requalification entraîne un nouveau calcul de l'ancienneté ;
  - Une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 
- **Forfait jours pour un salarié soumis à un planning**

Les conventions de forfait annuel en jours ne doivent pas être contredites par des plannings.

Le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année est notamment soumis à la condition que le salarié soit autonome dans l'organisation de son emploi du temps, en application de l'article L3121-43 du Code du travail.

Tel n'est pas le cas de salariés dont l'emploi du temps est inscrit dans les plannings définis par l'entreprise et imposant de fait leur présence à des horaires prédéterminés (Cass. Soc., 23 janvier 2013, n°11-12323).

En l'espèce, le contrat de travail de salariés d'une entreprise exploitant un casino précisait qu'ils avaient la qualité de cadres autonomes et prévoyait une clause de forfait en jours. Or, ces salariés étaient en réalité astreints à être présents pendant des plages horaires déterminées à l'avance, correspondant, en fait, aux horaires effectués par les autres salariés, leur autonomie résultant de l'organisation de réunions et d'évaluations en raison de leurs fonctions d'encadrement.

Pour la Cour de cassation, l'intégration de ces salariés dans les plannings imposant leur présence dans les salles de jeux est incompatible avec le recours à une convention de forfait en jours. En adoptant une telle position, la Cour confirme sa jurisprudence sur ce point (Cass. soc. 31 octobre 2007, n° 06-43.876 ; Cass. soc. 31 octobre 2012, n° 11-20986).

Peu importe que, comme l'impose la loi, le salarié ait donné son accord en signant une convention individuelle de forfait comportant les mentions requises, que la conclusion de forfaits en jours pour la catégorie de personnel à laquelle il appartient soit prévue par un accord collectif, en l'espèce un accord d'entreprise, ou encore qu'il perçoive une rémunération supérieure aux minima conventionnels.

Pour des salariés tels que ceux en cause dans cette affaire, la formule adaptée était celle du forfait en heures, annuel, hebdomadaire ou mensuel.  
date d'effet d'une résiliation judiciaire

Il convient de distinguer selon que les relations contractuelles se sont poursuivies ou non après le jugement rendu

En principe, c'est à la date à laquelle la résiliation judiciaire est prononcée par le juge prud'homal que la rupture du contrat de travail prend effet.

Toutefois, qu'en est-il en cas d'appel ?

En l'espèce, l'employeur avait interjeté appel du jugement rendu par le Conseil de prud'hommes qui avait prononcé la résiliation judiciaire à ses torts exclusifs et les relations contractuelles s'étaient poursuivies après le jugement.

Selon un arrêt du 21 janvier 2014, la Cour de cassation a jugé qu'il faut rechercher la date exacte à laquelle les relations contractuelles ont pris fin. Si elles se sont interrompues postérieurement au jugement, c'est à cette date là que la résiliation judiciaire prend effet.

Source : Cass. soc. 21 janv. 2014, n° 12-28237

- **Rupture judiciaire du contrat : les manquements doivent demeurer**

Lorsque le salarié reproche des manquements graves à son employeur, il a la possibilité de saisir le juge prud'homal afin de solliciter judiciairement la rupture de son contrat (résiliation judiciaire). Qu'advient-il si les faits reprochés ont cessé lorsque les juges rendent leur décision ?

Dans cette affaire, une salariée exerçant les fonctions de responsable fiscalité et comptabilité a été victime d'un accident du travail. Elle s'est trouvée à plusieurs reprises en arrêts de travail au terme desquels le médecin du travail a délivré un avis d'aptitude sans restriction. La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et le paiement de diverses sommes au motif notamment qu'elle avait subi une modification tant de son contrat que de ses conditions de travail.

La Cour d'appel a débouté la salariée de ses demandes.

La Cour de cassation suit le même raisonnement que les juges du fond. En effet, selon la Haute juridiction, les manquements imputés par la salariée à l'employeur, dont elle a constaté l'entière régularisation au jour de sa décision, n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail.

Ce qu'il faut retenir : la résiliation judiciaire est la procédure par laquelle un salarié sollicite les juges prud'homaux afin qu'ils constatent les manquements de l'employeur et prononcent la rupture du contrat à ses torts.

Dans un tel cas, les relations contractuelles ne s'interrompent pas : elles perdurent dans l'attente de la décision du Conseil de prud'hommes.

La Cour de cassation rappelle que la prise d'effet de la résiliation judiciaire ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date.

Il appartient aux juges du fond d'apprécier les manquements imputés à l'employeur au jour de leur décision.

De ce fait, si les manquements reprochés à l'employeur ont cessés entre la date de saisine de la juridiction et la date de la décision, ils ne peuvent justifier la résiliation judiciaire et donc la rupture du contrat.

- **Exécution du contrat de travail**

De fréquents retards, un non-respect habituel des horaires contractuels et la persistance dans la mauvaise exécution de sa prestation de travail justifient un licenciement pour faute grave. Dans cette affaire, une salariée a été engagée en qualité d'agent d'entretien. Après avoir fait l'objet de deux avertissements, elle a été licenciée pour faute grave.

Aux termes de la lettre de licenciement il est reproché à l'intéressée ses retards et la persistance de celle-ci de ne pas respecter ses horaires contractuels d'intervention et de ne pas réaliser correctement les tâches qui lui incombent, faits qui lui ont été reprochés à maintes reprises et qui ont fait l'objet de deux avertissements.

Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel retient que le licenciement intervenu est bel et bien motivé par la faute grave de la salariée.

La Cour de cassation fait la même analyse que les juges du fond. Selon elle, les manquements de la salariée à ses obligations contractuelles étaient d'une importance telle qu'ils rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave.

Ce qu'il faut retenir : la faute grave est celle d'une telle gravité qu'elle rend impossible le maintien du salarié, même temporaire, dans l'entreprise.

En l'espèce, la salariée ne respectait pas son contrat de travail, et ce, sur plusieurs points : retards, horaires de travail et n'effectuait pas ses tâches de manière convenable ce qui engendrait un préjudice pour l'entreprise. De surcroit, l'intéressée avait fait l'objet de deux avertissements avant son licenciement, elle disposait donc du temps nécessaire pour rectifier son comportement et exécuter correctement sa mission.

Les juges, appréciant les faits reprochés, ont ainsi retenu la faute grave.

Eric Charret  
Commission Juridique  
CFDT UTI Lille Métropole