

Le contrat de travail à durée déterminée

Principe

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il 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 d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2°) Accroissement temporaire d'activité

3°) Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif, 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.

[La loi n° 90-613 du 12/7/90 (J.O. du 14/7/90) définit les nouvelles règles applicables aux contrats conclus depuis le 16.7.90].

[La loi n° 2002-73 du 17/01/02 (J.O. du 18/01/02) a modifié certaines dispositions notamment celles relatives à l'indemnité de fin de contrat et à la rupture anticipée du contrat à durée déterminée].



Une réglementation stricte

Le contrat à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale du contrat de travail, le contrat à durée déterminée (CDD) n'est qu'un « moyen de renfort, de transition, de remplacement » pour permettre à l'entreprise de répondre à « des besoins momentanés objectivement identifiables » (préambule de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990).

Article L1242-1 (ex art.L122-1) du code du travail : « 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.

Article L1242-2 (ex art.L122-1) du code du travail : « Sous réserve des dispositions de l'Article L1242 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 L722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'Article L722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, exclusivement dans les cas prévus par la loi. La liste de ces cas ne souffre aucune exception. Par conséquent, les conventions collectives ne peuvent en prévoir d'autres.

☞ Lorsque un contrat à durée déterminée indique qu'il est conclu pour faire face à un **accroissement temporaire d'activité**, son motif est suffisamment précis eu égard à l'article L. 122-3-1 du Code du travail. (Cass. soc., 28 sept. 2005, n°04-44.823 P+R - Semaine Soc. Lamy n°1231).

Seuls les salariés de l'employeur peuvent être remplacés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée

☞ L'article L. 122-1-1 du Code du travail qui énumère les cas de recours au contrat à durée déterminée vise, dans son paragraphe 1, le remplacement du seul personnel salarié. Il ne s'applique au remplacement du conjoint du chef d'une entreprise commerciale ou artisanale que si l'intéressé travaille dans cette entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 784-1 du même code, c'est-à-dire répond à la définition du conjoint salarié. (Cass. soc., 26 mars 2002, n°00-40.943 P - Sem. Soc. Lamy n°1073 p.14).

Affectation du remplaçant

☞ En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée en vue du remplacement d'un salarié absent, l'employeur n'est pas tenu, aux termes de l'article L. 122-1-1-1 du code du travail, d'affecter le salarié recruté en remplacement au poste même occupé par la personne absente; qu'en énonçant que l'employeur ne faisait qu'user de son pouvoir de direction en affectant le remplaçant à d'autres tâches suivant l'évolution de l'organisation de l'entreprise pendant ce remplacement, la Cour d'Appel a légalement justifié sa décision.

L'exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit de l'un des cas visés par l'article L. 122-1-1-1 du même Code (Cass.Soc. 30/04/03 Cah.Prud'homaux 2003 n°8 p.109).

Un seul remplacement par contrat

☞ En vertu de l'article L. 1214-12 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence. Il ne peut donc être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés absents, que ce soit simultanément ou successivement. (Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-16.926 Sem.Soc.Lamy n° 1524).

L'employeur ne peut recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste.

➤ L'article L. 122-1-1, 10, du Code du travail, qui permet notamment d'engager un salarié en contrat à durée déterminée pour remplacer une personne ayant quitté définitivement l'entreprise en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer, suppose que le poste considéré soit pourvu par un titulaire déjà recruté, mais momentanément indisponible. Cette disposition n'autorise donc pas l'employeur à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste. (Cass. soc., 9 mars 2005, n° 03-40.386 P+B- Sem. Soc. Lamy n°1207).

**Forme définie
par l'article.
L1242-12 ex art.
L122-3-1
du code du travail**

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 L1242 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 L4154 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 L1242 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.

➤ Aux termes de l'article L.122-3-1 [L1242-12] du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée **doit être établi par écrit** et comporter la **définition précise de son motif**. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. (Soc. 21.5.96 Bull.96 V n° 190).

Il doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche. Il est établi en deux originaux.

➤ Aux termes de l'article L. 122-3-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit. Une Cour d'appel énonce exactement que, faute de comporter la signature du salarié, le contrat à durée déterminée invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il était, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée. (Cass. soc., 8 mars 2000 n°98-40.798 D. -Sem. Soc. Lamy n° 973 p.13).

➤ Le contrat à durée déterminée doit être transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Il en résulte que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours pleins pour accomplir cette formalité. Le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche, qui n'est pas un jour ouvrable. En conséquence, doit être approuvé l'arrêt qui retient qu'un contrat à durée déterminée prenant effet le samedi et signé par le salarié le mardi suivant a été signé dans les deux jours suivant l'embauche et donc transmis dans le délai légal. (Soc. - 29 octobre 2008. N° 07-41.842. BICC 697 n°243).

➤ En vertu de l'article L. 1242-12 du Code du travail, le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif. (Cass. soc., 7 mars 2012, no 10-19.073 Sem.Soc.Lamy n° 1532).

**Signature
& refus de
signer**

➤ Il résulte de l'article L.124,2-12 du Code du travail que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée; qu'il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. (Cass. soc., 7 mars 2012, n°10-12.091 Sem.Soc.Lamy n°1531).

➤ Les contrats initiative-emploi à durée déterminée, qui sont des contrats conclus au titre du 1° de l'article L. 122-2 du Code du travail, **doivent, en application du 1er alinéa de l'article L.122-3-1, être établis par écrit et comporter la définition précise de leur motif à défaut de quoi ils sont réputés conclus pour une durée indéterminée.**

Ne comporte pas la définition précise de son motif et doit être, en conséquence, réputé conclu pour une durée indéterminée, le contrat à durée déterminée qui ne précise pas qu'il s'agit d'un contrat initiative-emploi, peu important l'existence de la convention de droit public passée entre l'employeur et l'Etat. (Cass.Soc. 23/10/01. - Bull. 01- V n° 329).

L'absence de signature vaut absence d'écrit

➤ Faute d'avoir été signé par le salarié, le contrat à durée déterminée est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Référence: Cass. soc., 30 oct. 2002, Mme Texier c/ M. Gazeau, arrêt n° 3093 F-D : Juris-Data n° 2002-016280.

L'écrit est obligatoire

➤ Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif. Cass, soc., 28 nov. 2006, n° 05-40.775 (Sem.jurid.soc n°9-10)

Durée

La durée maximale autorisée est de 18 mois y compris le renouvellement. Cette durée est ramenée à 9 mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté à durée indéterminée ou pour réaliser des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. La durée est portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, ou dans le cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste, ou dans le cas d'une commande exceptionnelle à l'exportation. Il est établi de date à date qui sont fixées dans le contrat, ou bien pour une période donnée en cas de remplacement d'une personne absente, la date de fin de contrat sera alors celle du retour de la personne remplacée. En cas de remplacement, le contrat doit avoir une période minimum.

➤ Selon l'article L.122.1.2.III du code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent ne peut pas comporter de terme précis; il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé. En application de ce texte, lorsque le salarié remplacé a demandé la liquidation de ses droits à la retraite, la cessation définitive d'activité qui en résulte entraîne de plein droit la fin du contrat à durée déterminée (Cass.Soc. 17/12/97 Bull. 97 V n° 447).

➤ Lorsqu'un contrat à durée déterminée a été conclu, sans terme précis, pour remplacer un salarié absent, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de l'événement constitutif du terme et de sa date. Il s'ensuit que lorsqu'un employeur invoque le licenciement du salarié remplacé pour mettre un terme au contrat à durée déterminée de son remplaçant, il lui incombe de prouver la date du licenciement. (Cass.Soc. 13 mai 2003 - Bull. 03- V n°158) .

Le contrat de remplacement prend fin au terme de l'absence

➤ C'est à tort qu'une cour d'appel requalifie un CDD en CDI, au motif que ce contrat, initialement conclu pour remplacer une salariée absente pour congé de maternité, s'était poursuivi après l'expiration de ce congé du fait que l'intéressée avait ensuite bénéficié d'un congé parental. La cour d'appel estimait en l'espèce que la prolongation de l'absence n'avait pas eu pour effet de reporter le terme du contrat, alors que, au contraire, la poursuite du CDD pendant le congé parental impliquait qu'il avait pour terme la fin de l'absence de la salariée. (Cass. soc., 9 mars 2005, n° 02-44.927 P+B+R+I Sem. Soc. Lamy n° 1206).

La fermeture annuelle de l'entreprise ne peut avoir pour effet de différer le terme du contrat

➤ Si, selon l'article L. 122-1-2 du Code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut, compte tenu le cas échéant du renouvellement, excéder dix-huit mois, la fermeture de l'entreprise pour congé annuel ne figure pas au nombre des exceptions prévues par ce texte. Ce dernier étant d'ordre public, la clause prévoyant la suspension des effets du contrat de travail pendant la période de fermeture annuelle de l'entreprise ne peut avoir pour effet de différer le terme du contrat à durée déterminée. (Cass. Soc. - 25 février 2004. N° 01-43.072. - BICC 597 n° 664 & Sem. Soc. Lamy n° 1159 P.15).

Le dépassement du terme transforme le contrat en C.D.I.

➤ Aux termes de l'article L. 122-3-10, lorsque la relation de travail se poursuit à l'expiration du terme d'un contrat à durée déterminée, le contrat devient un contrat à durée indéterminée. Cette règle est d'application générale et vaut **même si, ultérieurement, un nouveau contrat à durée déterminée est signé** (Cass. soc., 30 mars 2005, n° 03-42.667 P+B Sem. Soc. Lamy n° 1210).

Le dépassement du terme transforme le contrat

La règle posée par l'article L1243-11 ex art.L. 122-3-10 du Code du travail est d'application générale : dès l'instant que la relation de travail se poursuit à l'expiration du terme d'un contrat à durée déterminée, sans signature d'un nouveau contrat à durée déterminée, et quelle que soit la nature de l'emploi occupé, le contrat de travail devient à durée indéterminée, même si, ultérieurement, un nouveau contrat à durée déterminée est signé. Une cour d'appel ne peut donc limiter la requalification au contrat à durée déterminée initial et à la période de maintien de la relation de travail qui avait suivi, pour conclure que cette période s'était achevée sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans tenir compte des nouveaux contrats à durée déterminée conclus ultérieurement. (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-43.976 D Sem. Soc. Lamy n° 1223).

Le contrat initiative-emploi échappe au régime de droit commun

➤ En vertu des articles L. 322-4-2, L. 322-4-3 et L. 322-4-4 du Code du travail et de l'article 7 du décret n° 95-925 du 19 août 1995, les contrats initiative-emploi sont des contrats de travail de droit privé réservés aux demandeurs d'emploi de longue durée, aux bénéficiaires de minima sociaux et aux personnes qui, du fait de leur âge, de leur handicap, de leur situation sociale ou familiale, rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi et conclus en application de conventions passées par les employeurs avec l'Etat. Il en résulte que lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée qui ne peut excéder vingt-quatre mois aux termes de l'article L. 322-4-4, ils peuvent, par exception au régime de droit commun des contrats à durée déterminée, être contractés pour pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ayant retenu que le contrat de travail était un contrat initiative-emploi à durée déterminée destiné à assurer au salarié un emploi de caissier, la cour d'appel a exactement décidé qu'il pouvait avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Cass. Soc. 18/11/03 - Bull. 03- V n° 284).

Renouvellement

Le contrat ne peut être renouvelé qu'une fois. La durée de la période initiale et du renouvellement ne peut dépasser le maxima énoncé supra.

➤ La rémunération du salarié ne peut être diminuée à l'occasion du renouvellement du contrat à durée déterminée (Cass. Soc. 1/2/00 - Dalloz 00 IR p.73).

➤ En cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée pour une durée déterminée, le motif du recours à un contrat à durée déterminée s'apprécie à la date du renouvellement. En l'espèce, le salarié avait été initialement recruté pour accroissement temporaire d'activité découlant de l'augmentation de la clientèle. (Cass. soc., 1er févr. 2000, n° 97-44.952 P. - Sem. Soc. Lamy n° 969 p.14).

➤ Il résulte de l'article L. 122-1-2 du code du travail que le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée, qui a seulement pour objet d'aménager le terme initial de la relation contractuelle, ne se confond pas avec la conclusion d'un nouveau contrat et n'autorise pas l'employeur à modifier unilatéralement le contrat.

Une cour d'appel qui relève que la proposition de renouvellement du contrat de travail faite au salarié s'accompagnait d'une diminution de sa rémunération en déduit exactement que l'intéressé était libre de refuser la conclusion d'un nouveau contrat sans prendre pour cela l'initiative de la rupture des relations contractuelles. (Cass. soc., 1er févr. 2000 n° 97-44.100 P Sem. Soc. Lamy n° 969 p.14).

➤ Un salarié qui effectue 3 contrats à durée déterminée consécutifs, l'un pour accroissement temporaire d'activité et les deux autres pour le remplacement de salariés en congé, demande leur requalification en contrat à durée indéterminée. Constatant, que le premier contrat avait été suivi, sans discontinuité, par la conclusion d'un simple avenant le prolongeant bien que le motif en soit totalement différent, c'est à bon droit que les juges décident que le maintien de l'embauche a eu pour effet de pourvoir à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Cass. Soc. 24/01/2001 n° 99-40.051, n° 312 F-D - Jurisprudence Soc. Lamy n° 76 p.25).

➤ Le contrat à durée déterminée initial, faute de comporter une clause de renouvellement, ne peut être renouvelé que par soumission d'un avenant de renouvellement avant le terme initialement prévu. L'employeur ne peut par conséquent se contenter de conclure avec le salarié un deuxième contrat à durée déterminée le lendemain du terme du premier contrat: un tel procédé impose la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée. (Cass. soc., 13 juillet 2005, n° 03-44.927 D - Semaine Soc. Lamy n° 1226).

Délai de carence entre deux contrats

L'article L1244-3 (ex art.L. 122-3-11) du code du travail dispose: "A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal: 1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus; 2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné".

L'article L1244-4 (ex art.L. 122-3-11) du code du travail dispose: *"Le délai de carence n'est pas applicable :*

- 1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;*
- 2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité;*
- 3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif 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 cet emploi;*
- 4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'Article L1242 2;*
- 5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'Article L1242 3 ;*
- 6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;*
- 7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé".*

**Délai de
carence entre
deux contrats
(suite)**

✍ Est justement condamné à une amende pour infraction à la législation sur le travail temporaire, l'employeur qui après un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent pour maladie fait signer au même salarié un autre contrat pour accroissement temporaire d'activité alors que trois jours seulement d'interruption séparaient ces deux missions. En effet, **en l'absence d'un délai d'attente, il est impossible de recourir à deux contrats à durée déterminée successifs avec un même salarié pour le même poste**, la dispense de délai n'étant autorisée que pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu. (Cass. crim., 27 nov. 2001, n° 00-86.777, n° 7430 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n°100 - 25-04-02 p.26).

**Il convient
d'interpréter
strictement l'article
L1243-11 (ex art.
L.122-3-10 du C.T.**

✍ Mais attendu qu'en application de l'article L. 122-3-10 [L1243-11] du code du travail, l'employeur ne peut conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs que dans trois hypothèses: pour remplacer des salariés absents, pour des emplois saisonniers ou pour des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée; Et attendu que la cour d'appel a constaté que la société Atlis avait conclu avec Madame Salingue huit contrats à durée déterminée successifs, le premier pour activité saisonnière, le deuxième pour surcroît d'activité, les suivants pour remplacement de salariés absents; **que la succession d'un contrat conclu pour activité saisonnière et d'un contrat conclu pour surcroît d'activité ne rentrant pas dans le champ d'application de l'article L. 122-3-10 du code du travail, il en résulte que les différents contrats à durée déterminée conclus successivement avec cette salariée doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée;** Que, par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, la décision se trouve légalement justifiée. (Cass. soc., 28 mars 2001, n° 99-40.150 D - Sem.Soc.Lamy n°1026 p.10).

✍ Une succession de CDD, sans délai de carence, n'est licite, pour un même salarié et un même poste, que si chacun des contrats a été conclu pour l'un des motifs prévus limitativement par l'article L. 1244-4 du Code du travail. (Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-18.162) **Le salarié engagé, du 21 juin au 3 octobre 2010, dans le cadre d'un premier CDD motivé par un accroissement temporaire d'activité, puis d'une succession, du 25 octobre 2010 au 27 mars 2011, de CDD pour le remplacement de salariés absents a obtenu la requalification des ses cdd en cdi parce que l'employeur n'avait pas respecté le délai de carence après le CDD d'accroissement d'activité.**

✍ Il résulte de l'article L. 122-3-11, alinéa 2, (devenu L1244-4) du code du travail, que les dispositions de l'alinéa premier de cet article, qui prévoit que l'employeur doit respecter un délai de carence entre deux contrats à durée déterminée, ne s'appliquent pas aux contrats conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1 -1 (devenu L1242-2) du même code. *(Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif 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 ;* (Soc. - 11 octobre 2006.N° 05-43.595. - BICC 654 N° 157).

**Période
d'essai**

L'article L1242-10 (ex art. L.122.3.2) du code du travail dispose: **"Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.**

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat".

- La durée de l'essai est limitée à 1 jour par semaine,
- Elle est au maximum de 2 semaines lorsque la durée initiale est au plus égale à 6 mois,
- Elle est limitée à un mois pour les contrats dont la durée dépasse six mois.

La période d'essai ne s'applique qu'à la période initiale. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (en cas de remplacement), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale. En cas de rupture pendant la période d'essai, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due. Pendant la période d'essai les règles protectrices ne s'appliquent pas.

✍ La période d'essai ne peut dépasser la durée prévue par l'article L.122.3.2 du code du travail, même avec l'accord des parties (Soc. 18.06.96 Bull. 96 V n° 246).

✍ Aux termes de l'article L.122.3.2 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale prévue est de six mois. Il en résulte que si l'employeur met fin à un contrat à durée déterminée de six mois au début de la troisième semaine de travail, la rupture se situe en dehors de la période d'essai, peu important qu'il y ait eu des jours fériés et chômés pendant cette période (Cass. Soc. 10/06/92 Bull. 92 V n° 378).

✍ Une période d'essai ne peut être valablement stipulée à la date du commencement de l'exécution du 2^{ème} contrat (Cass.Soc 28/6/00 n°98-43.835P Sem. Soc. Lamy n° 989 p.14).

✍ Un employeur ne peut se prévaloir d'une rupture en cours de période d'essai pour mettre fin à un contrat à durée déterminée, alors que, moins d'un an auparavant, le salarié a occupé pendant six mois le même emploi auprès du même employeur dans le cadre d'un autre contrat à durée déterminée. En effet, dans une telle hypothèse, l'employeur a déjà pu apprécier les capacités professionnelles du salarié, de sorte qu'une période d'essai d'un mois ne peut valablement être stipulée lors d'un engagement ultérieur. (Cass. soc. 26/02/02, n° 00-40.749 P - Sem. Soc. Lamy n° 1066 p.14).

Salaire

Le salaire ne peut être inférieur à celui d'un salarié qui a un contrat à durée indéterminée.

➤ Un salarié en contrat à durée déterminée ne peut prétendre à la même rémunération que les salariés qu'il remplace dès lors qu'il dispose d'une qualification inférieure à celle des intéressés et qu'il n'exerce pas la totalité des tâches assumées par eux. (Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-40.623 P - Sem. Soc. Lamy n° 1095 p.15).

Contenu

Le contrat doit comporter la définition précise de son motif et doit mentionner notamment :

- l'objet du recours au contrat à durée déterminée
- le nom et la qualification du salarié remplacé (s'il s'agit d'un remplacement),
- la date de prise de fonctions, et la date d'échéance lorsqu'il comporte un terme précis,
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis,
- le cas échéant une clause de renouvellement,
- les fonctions exercées, la désignation du poste de travail (emploi, obligations professionnelles),
- la rémunération, et l'horaire (sauf pour les cadres qui ont un horaire forfaitaire),
- la période d'essai
- l'intitulé de la convention collective, - le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance.

➤ Il résulte de l'article L.122-3.1 du code du travail que, lorsqu'en l'absence de la mention du nom et de la qualification du salarié remplacé, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, et l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée en apportant la preuve de la connaissance qu'avait le salarié du nom de la personne remplacée (Soc. 6.5.97 Bull. 97 V n° 160).

➤ La mention dans un contrat de travail à durée déterminée qu'il est conclu pour faire face à un surcroît d'activité constitue le motif précis exigé par l'article L.122-3-1 du code du travail (Cass. Soc. 24/11/98 - Bull. 98 V n° 511).

➤ En l'absence de la mention du nom et de la qualification du salarié remplacé, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée (Cass. Soc. 25/9/99 97-40.894 Dalloz 99 I.R. P265).

➤ Faute de comporter la signature du salarié, le contrat à durée déterminée invoqué par l'employeur ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il est par suite, réputé conclu à durée indéterminée (Cass. Soc. 26/10/99 97-41.992 Dalloz 99 I.R. p. 264) & (Cass. Soc. 26/10/99 - Bull. 99 n° 401).

➤ Aux termes de l'article L.122-3-1 du code du travail, un contrat à durée déterminée ne comportant pas la définition précise de son motif est réputé conclu pour une durée indéterminée (Cass.Soc 4/1/00 n°97-41.374 P+B - Sem. Soc. Lamy n° 964 p13).

➤ Aux termes de l'article L.122-3-1 du code du travail, le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit. Une cour d'appel énonce exactement que, faute de comporter la signature du salarié, le contrat à durée déterminée invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il était, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée (Cass.Soc 8/3/00 n°98-40.798 D - Sem. Soc. Lamy n° 973 p13).

➤ Selon l'article L. 122-1-1 du Code du travail, le contrat à durée déterminée de remplacement ne peut être conclu que pour faire face au remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié, recruté par contrat à durée indéterminée, appelé à le remplacer.

Une cour d'appel, qui constate que les deux premiers contrats dont avait bénéficié un salarié avaient été conclus pour pallier les aménagements du terme de la mission de travailleurs temporaires dans le cadre de l'article L.124-2-5 du Code du travail, décide exactement que ce motif ne constituait pas un cas d'absence et que la relation contractuelle devait être requalifiée, dès l'origine, en contrat à durée indéterminée. • (Cass. soc., 21/03/00, n° 97-45.167 D. - Sem. Soc. Lamy - 25/04/00 - n° 978 p14).

Inexécution du contrat

➤ Dès lors qu'un contrat de travail à durée déterminée a été conclu, sa rupture à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas mentionnés à l'article L. 122-3-8, alinéa 1er, du Code du travail, ouvre droit, pour le salarié, à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, peu important que l'exécution du contrat ait ou non commencé. (Cass.Soc 12/03/02 n°99-44.222 -Bull. 2002 V N° 86 et Sem. Soc. Lamy n° 1075).

Rupture anticipée

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'**inaptitude** constatée par le médecin du travail. (Article L1243-1 Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011).

La démission d'un contrat de travail à durée déterminée a été autorisée par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 (JO du 18/02/02) dans un cas précis.

➤ L'article L1243-2 (ex art. L. 122-3-8) du code du travail dispose: "Par dérogation aux dispositions de l'Article L1243 1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines".

L'article L1243-3 (ex art.L. 122-3-8) du code du travail dispose: "La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243 1 et L. 1243 2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi".

L'article L1243-4 (ex art.L. 122-3-8) du code du travail dispose: "La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'Article L1243 8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur".



Le contrat doit produire ses effets jusqu'à son terme, sauf accord des deux parties. Le contrat ne peut être rompu avant l'échéance du terme sauf faute grave ou cas de force majeure (un événement doit être imprévisible, insurmontable et extérieur à la personne du débiteur pour constituer un cas de force majeure).

🔍 *Les difficultés financières et de fonctionnement d'une entreprise ne peuvent à elles seules caractériser la force majeure (Cass.Soc. 20.2.96 Bull. 96 V n° 59).*

Rupture anticipée (suite)

🔍 *La rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée pour faute grave constitue une sanction et ne peut être prononcée qu'après l'accomplissement des formalités prévues par l'article L.122.41 du code du travail (Cass.Soc. 11.4.96 Bull.96 V n° 151).*

🔍 *Romp avant son terme le contrat à durée déterminée l'employeur qui impose au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail (Cass.Soc. 31.10.96 Bull.96 V n°36).*

🔍 *Aux termes de l'article L. 122.3.8 du code du travail, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave de l'une ou l'autre des parties ou de force majeure. Il ne peut l'être par démission. (Cass. Soc. 05/01/99 n°97.40.261D Sem.Soc.Lamy n°917 p12).* 🔍 *Un contrat à durée déterminée ne peut être rompu de manière anticipée par une démission (Cass. Soc. 05/01/99 Bull. 99 V n°1).*

🔍 *Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure mais non par l'effet d'une démission (Cass.Soc. 19/12/01 n°99-45.863 - Jurisp.Soc.Lamy n° 94 p.28).*

🔍 *Aux termes de l'article L.122-3-8 du code du travail, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, ou de force majeure. Il résulte de ces dispositions d'ordre public que le salarié ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par le texte. Une cour d'appel qui relève que le contrat conclu entre les parties l'avait été pour une durée de deux ans décide à bon droit que la clause permettant à l'employeur de dénoncer le contrat avant son terme était nulle. (Cass. Soc. 16/12/98, n°95-45.341 P.).*

🔍 *En condamnant l'employeur à payer des dommages-intérêts pour rupture abusive d'un contrat à durée déterminée d'un montant supérieur aux salaires qui auraient été perçus jusqu'au terme du contrat, les juges du fond ont apprécié souverainement l'existence et le montant du préjudice (Cass.Soc. 6/4/99 n°112 s 357 Cah. Soc. Bar.reau de Paris Tab.99 p.17).*

🔍 *Le salarié qui a rompu un contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-3-8 du code du travail, c'est-à-dire en présentant sa démission, n'a pas droit à l'attribution de dommages-intérêts (Cass.Soc. 23/09/03 - Cah.Prud'homaux 2003 n° 9 P.132).*

Rupture abusive

🔍 *La rupture unilatérale du fait de l'employeur ouvre droit au salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat. La loi impose une réparation forfaitaire minimum qui ne peut subir aucune réduction (Cass. Soc. 31.3.93 n° 1430).*

🔍 *L'indemnité allouée en application de l'article L.122-3-8 du code du travail doit être calculée en fonction de la rémunération brute dont le salarié aurait bénéficié (Soc. 7.10.92 n° 3278).*

🔍 *La survenance d'une procédure de liquidation des biens de l'entreprise ne peut justifier la rupture anticipée du contrat, le motif économique ne présentant pas les caractères de la force majeure (Cass. Soc. 10.07.91 n° 2882D Sem. Lamy n° 584).*

🔍 *L'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute grave autorisant l'employeur à rompre avant l'échéance du terme (Cass.Soc.10.06.92 Bull. 92 V n° 375 et Soc. 5.11.92 n° 3578 D).*

🔍 *Les dommages-intérêts alloués à un salarié en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ne donnent pas lieu à indemnité de congés payés (Cass. Soc. 16.11.93 - Droit Rupture 94 n° 1 p. 45).*

🔍 *La simple erreur d'appréciation commise par un salarié sous contrat à durée déterminée ne suffit pas à caractériser la faute grave [en l'espèce le salarié avait abîmé un massicot à la suite d'une fausse manoeuvre] (Cass. Soc. 10.10.95 N° 3600 D Sem. Soc. Lamy n°765 -30.10.95).*

🔍 *Une cour d'appel, après avoir rappelé que le contrat à durée déterminée ne pouvait être rompu, en vertu de l'article L. 122-3-8 du code du travail, que pour faute grave ou force majeure, et constaté qu'il n'existait ni faute grave, ni force majeure, décide exactement que l'action en résiliation judiciaire introduite par l'employeur n'était pas recevable, et que son exercice s'analysait en une rupture anticipée du contrat à durée déterminée (Cass. Soc. 15/06/99 Sem. Soc. Lamy n° 940 p.13).*

🔍 *Si les dommages-intérêts prévus en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée et qui doivent être d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat, ne se cumulent pas avec les indemnités de chômage servies par l'ASSEDIC au titre de cette période, aucune disposition légale n'autorise les juges, saisis d'une demande du salarié contre l'employeur, à déduire ces allocations de la réparation forfaitaire minimale mise à la charge de l'employeur par l'article L. 122-3-8 du code du travail.*

Encourt, dès lors, la cassation l'arrêt qui condamne l'employeur à payer à un salarié des dommages-intérêts correspondant à la différence entre les rémunérations restant dues jusqu'au terme du contrat et les indemnités versées par l'ASSEDIC pendant cette période au motif que l'intéressé ne justifie pas d'un préjudice plus important. (Cass. Soc. 27/02/01 - Bull. 01 V n° 59).

🔍 *La fermeture administrative d'un établissement ne constitue pas un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée. L'établissement en question, un magasin d'alimentation, avait en l'espèce été le théâtre d'une rixe, ce qui avait conduit le préfet à décider de sa fermeture. (Cass. soc., 28juin 2005, n°03-43. 192D - Sem. Soc. Lamy n° 1223).*

Fin de contrat

Le contrat cesse de plein droit à l'échéance du terme. Le dépassement de la durée du contrat le transforme en contrat à durée indéterminée. Lorsque le contrat a été conclu en vue du remplacement d'un salarié absent, il est impératif de notifier par écrit, au salarié, la date de reprise du salarié remplacé ainsi que la date exacte de fin de contrat.

Prime de fin de contrat



Si le contrat ne se poursuit pas à l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire (sauf contrat saisonnier et embauche d'un étudiant pendant les périodes de vacances). Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat ; son taux ne peut être inférieur à 6% depuis novembre 1990 (art. L.122-3-4 et D. 121-4 du code du travail).

Depuis la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 : Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

➤ Lorsqu'un contrat à durée déterminée a été conclu au titre des dispositions législatives destinées à favoriser l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi et lorsque l'employeur s'engage à assurer au salarié un complément de formation, le salarié ne peut prétendre à l'issue du contrat à durée déterminée à une indemnité de fin de contrat (Cass. Soc. 2/6/92 Bull. 92 V n° 357).

➤ En cas de succession de contrats à durée déterminée suivie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, seule l'indemnité de fin de contrat se rapportant au dernier contrat à durée déterminée n'est pas due (Cass. Soc. 5/2/92 Bull. 92 V n° 66).

Prime de fin de contrat (suite)

➤ En application de l'article L. 122-3-4 du Code du travail, l'indemnité de précarité qui compense pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, lorsqu'elle est perçue par ce dernier à l'issue du contrat, lui reste acquise nonobstant une requalification ultérieure en contrat à durée indéterminée (Cass. soc., 9 mai 2001 - Juris-Data n° 009677 - JCP 2001 / n° 26 / IV / 2200).

➤ La prime de précarité reste acquise nonobstant une requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (Cass. Soc. 09/05/01 jurisdata 009677 & Bull. 01- V n° 153).

➤ Il résulte de l'article L. 1243-10 du code du travail que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le contrat de travail à durée déterminée a été conclu au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi. En conséquence, encourt la cassation le jugement qui accorde cette indemnité de fin de contrat, alors qu'il a constaté que les salariés avaient été engagés par un **contrat d'insertion**. Soc. - 20 octobre 2010. N° 08-44.933 à 08-44.935 5BICC736 n° 155)

exclusion pour le contrat d'insertion

Consultation du C.E.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté dans certains cas de remplacement, en cas de commande exceptionnelle, pour les contrats d'une durée de 24 mois...

Congés payés

Le droit à indemnité de congés payés est reconnu aux salariés quelle que soit la durée du contrat. Aucune disposition légale n'assimile à une période de travail effectif, la période de travail non effectué en raison de la rupture anticipée (Cass. Soc. 15/12/98 n° 108 Cah. Soc. Barreau de Paris Tab. 99 p.17).

Interdictions

L'employeur ne peut recourir au contrat à durée déterminée après un licenciement économique pour remplacer des salariés en grève, pour effectuer des travaux particulièrement dangereux.

Sanctions

La loi prévoit des **sanctions civiles** (indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire) Cf art L.122-3-13 du code du travail, et des **sanctions pénales** (3750€ d'amende et en cas de récidive 7500€ et d'un emprisonnement de 6 mois ou de l'une de ces deux peines seulement) en cas de violation des dispositions législatives et réglementaires - Cf art. L.152-1-4 du code du travail.

Requalification

Un salarié ou un syndicat peut demander la requalification du contrat à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée. Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section 2 du chapitre 2 du titre 2 du livre 1^{er} du code du travail (art. L. 122-3-13 du code du travail.).

➤ L'indemnité spécifique de requalification en contrat à durée indéterminée est due même lorsque le contrat à durée déterminée s'est transformé en contrat à durée indéterminée du fait de la continuation de la relation de travail après l'arrivée du terme convenu (Cass. Soc. 09/03/99 n° 1077P Trav. et Protect. Soc. Ed. du Juris-class. Mai 99 p.8).

L'indemnité de requalification n'est pas due lorsque le contrat est régulier et se poursuit après son terme

➤ Lorsque la régularité du contrat à durée déterminée initial n'est pas en cause et que la relation contractuelle s'est poursuivie après l'échéance du terme sans conclusion d'un nouveau contrat de travail, la relation du travail s'inscrivant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification. (Cass. soc., 22 mars 2006, pourvoi n° 04-48.264, arrêt n° 837 FS-P+B+R+I & Cass. soc., 22 mars 2006, pourvoi n° 04-45.411, arrêt n° 838 FS-P+B+R+I Jurisp.Soc.Lamy n° 188 - 28/04/2006).

Requalification

➤ Le fait pour l'employeur de transmettre au salarié un contrat sans qu'il soit signé par les deux parties mais en respectant les autres prescriptions prévues par l'article L122.3.1 du code du travail, notamment la définition de son motif, n'est pas de nature à permettre sa requalification en contrat à durée indéterminée (Cass. Soc. 11.10.95 n° 3645D Sem. Soc. Lamy n° 764 - 23.10.95).

➤ Lorsqu'elle fait droit à la demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée formée par le salarié, la juridiction saisie doit d'office condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (Cass. Soc. 19/01/99 Bull. 99 V n° 27).

➤ Le contrat à durée déterminée d'un salarié embauché non pas pour remplacer un salarié déterminé mais dans le cadre général du remplacement du personnel titulaire se trouvant en congé annuel ou maladie, de sorte qu'il pouvait être mis un terme à son contrat à tout moment, doit être requalifié en contrat à durée indéterminée (Cass. Soc. 24/02/98 Bull. 98 V n° 98).

➤ La requalification en contrat à durée indéterminée s'impose lorsque le salarié a été embauché non pour remplacer un salarié déterminé mais dans le cadre général du remplacement du personnel absent (Cass. Soc. 24/02/98 n° 970P - Trav. et Protect. Soc. Ed. du Juris-class. Avril 98 p.9).

➤ L'action en requalification que peut exercer une organisation syndicale en vertu de l'article L.122.3.16 du code du travail est une action en substitution qui lui est personnelle et non une action par représentation des salariés. Le salarié doit être informé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de la nature et de l'objet de l'action exercée par le syndicat. Il s'agit d'une formalité substantielle et le syndicat ne peut présenter des demandes différentes (Cass. Soc. 1/2/00 Dalloz 00 IR P.90).

✍ Faute de comporter la signature du salarié, le contrat à durée déterminée invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et qu'il était par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée (Cass.Soc 26/10/99 n°115-S533 - Cah. Soc. Barreau de Paris tables 99 p.15 et Bull. 99 - V n° 401).

✍ Un réceptionniste engagé sous un contrat à durée déterminée qui ne lui est parvenu pour signature que quinze jours après son embauche voit sa demande de requalification du contrat rejetée. À tort, un tel contrat devant être remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, **sa transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit** qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée. (Cass. soc., 16 mai 2007, n° 06-42.188, n° 967 F-D Jurisp.Soc.Lamy n° 213).

✍ **Une salariée licenciée en fin de contrat à durée déterminée peut réclamer et obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée successifs en un contrat à durée indéterminée mais ne peut exiger également sa réintégration dans l'entreprise.** Si la poursuite d'un contrat à durée déterminée le transforme bien en contrat à durée indéterminée, rien n'interdit à l'employeur de rompre ce contrat et le juge ne peut ni annuler le licenciement ni ordonner la poursuite des relations contractuelles. (Cass. Soc. 7/3/01 n°99-40.962, n°899 F-D - Jurisprudence Soc. Lamy n°78 p.26).

✍ Un contrat de travail à durée déterminée convenu entre les parties s'est poursuivi, par l'effet de sa requalification en contrat à durée indéterminée, jusqu'à ce que l'employeur prenne l'initiative de le rompre. **Un conseil des prud'hommes ne peut prononcer l'annulation du licenciement, ni ordonner la poursuite des relations contractuelles.** En effet, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure de licenciement prévue par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail. **Elle n'ouvre droit pour le salarié, dès lors qu'aucun texte n'interdit ou ne restreint la faculté de l'employeur de le licencier, qu'à des réparations de nature indemnitaire.** Il en résulte que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant, et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement. (Cass. soc., 13 mars 2001, n°99-45.945 D - Sem.Soc.Lamy n°1026 p.13).

✍ L'AGS, en présence d'un contrat de travail à durée déterminée comportant la définition précise de son motif, n'est pas recevable à contester la régularité dudit contrat (Cass.Soc. 23/10/01 Bull. 01- V n°328).

✍ **L'AGS n'est pas recevable, sauf fraude qu'il lui appartient de démontrer, à demander la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée** (Cass.Soc 04/12/02 - Sem. Soc. Lamy n° 1102 p11).

✍ Les dispositions prévues par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail ont été édictées dans un souci de protection du salarié, qui seul peut se prévaloir de leur inobservation. Il s'ensuit que, même si, en vertu de l'article 12 du nouveau code de procédure civile, la qualification d'un contrat de travail dont la nature est indécise relève de l'office du juge, une cour d'appel ne peut requalifier d'office un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et, en conséquence, allouer au salarié l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-5 (calculée en fonction du préjudice subi) au lieu des dommages-intérêts prévus par l'article L. 122-3-8 (rémunérations dues jusqu'à l'échéance normale du contrat). (Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-45.572 P - Sem. Soc. Lamy n° 1098 p.15).

Requalification = Une seule indemnité

✍ D'une part, que lorsqu'il requalifie en contrat à durée indéterminée -une succession de missions d'intérim, le juge doit accorder au salarié une seule indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire et, d'autre part, que la requalification de plusieurs contrats de travail temporaire en une relation contractuelle à durée indéterminée n'entraîne le versement d'indemnités qu'au titre de la rupture du contrat à durée indéterminée;

Ayant requalifié en un contrat à durée indéterminée la succession de missions d'intérim pour la période de 1995 à 1998, c'est à bon droit que la cour d'appel a accordé au salarié une indemnité de requalification ainsi qu'une seule indemnisation au titre de la rupture abusive dudit contrat. (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-23.514 Sem.Soc.Lamy n° 1542)

En l'absence de rupture, seule l'indemnité de requalification est due

✍ *C'est à juste titre qu'une cour d'appel requalifie un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée mais rejette les demandes de la salariée concernée au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors qu'il apparaît que l'employeur n'entendait pas se séparer de l'intéressée et n'avait pas rompu les relations de travail.* (Cass. soc., 13 juillet 2005, n° 03-44.959 D - Semaine Soc. Lamy n°1226).

✍ *C'est à tort que, après avoir requalifié une relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée, une cour d'appel alloue au salarié des dommages-intérêts pour rupture abusive de chaque contrat de travail à durée déterminée et, outre les indemnités de rupture, des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, lorsque plusieurs contrats à durée déterminée sont requalifiés en contrat à durée indéterminée, la rupture de la relation de travail s'analyse en un licenciement et le salarié ne peut prétendre qu'aux indemnités de rupture lui revenant à ce titre.* (Cass. soc., 25 mai 2005, n° 03-43.146 P+B+R+I - Sem. Soc. Lamy n°1217).

Moment de la naissance de l' indemnité de requalification

✍ *Si les indemnités liées à la rupture du contrat de travail naissent à la date de cette rupture et incombent à l'employeur qui l'a prononcée, l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée naît dès la conclusion de ce contrat en méconnaissance des exigences légales et pèse ainsi sur l'employeur l'ayant conclu.* (Cass.Soc 7 novembre 2006. N° 05-41.723. BICC 656 N°380).

Saisine du conseil de prud'hommes

✍ L'article L. 122-3-13 [L1245-2] du Code du travail, qui impose au juge d'accorder au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire lorsqu'il fait droit à sa demande de requalification d'un CDD en CDI, ne subordonne pas l'octroi de cette indemnité à la mise en oeuvre préalable de la procédure de saisine directe du bureau de jugement instituée par ce même article. C'est donc à tort qu'une cour d'appel déboute une salariée de sa demande en paiement de l'indemnité de requalification, au motif que la procédure choisie par l'intéressée n'était pas celle prévue par l'article L. 122-3-13, puisqu'elle avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande qui tendait à voir convoquer l'employeur devant le bureau de conciliation. En statuant ainsi, la cour d'appel a ajouté à cet article une condition qu'il ne comportait pas. (Cass. soc., 4 févr. 2003, no 00-43.558 P - Sem.Soc.Lamy n°1111 - flash).

Requalification d'un contrat de qualification:	Le refus d'enregistrement par l'Administration fait perdre au contrat de qualification sa spécificité ☞ Si le refus de l'Administration d'enregistrer un contrat de qualification signé par les parties pour une durée déterminée et à temps complet, fait perdre à ce contrat sa nature spécifique, il emporte aussi transformation automatique de cette convention en un contrat de travail à durée déterminée à temps complet de droit commun. Il s'ensuit que le juge saisi de la demande de requalification en contrat de travail à durée déterminée doit vérifier que les dispositions d'ordre public prévues par les articles L. 122-1 et suivants du Code du travail ont été respectées, et ce, sans que son office soit limité au seul moyen soulevé par le salarié. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont soulevé d'office l'irrégularité du contrat à durée déterminée car contraire aux exigences d'ordre public des articles L. 122-1-2 et L. 122-3-1 du Code du travail dès lors que le contrat ne mentionnait pas la définition précise du motif pour lequel il était conclu, en dehors de la référence aux dispositions réagissant les contrats de qualification devenues inopérantes, et prévoyait une durée d'exécution supérieure à dix-huit mois. (C.A. Versailles - Ch. sociale 7/10/ 2003 - R.G. n° 03/00250 - BICC 594 n°450).
Requalification (contrat emploi consolidé contrat emploi-solidarité)	Dépassement de la durée maximale.. ☞ Ayant constaté que la durée d'un premier contrat emploi consolidé à durée déterminée était supérieure à la durée fixée par la disposition légale applicable, une cour d'appel en a déduit à bon droit que ce contrat devait être requalifié en un contrat à durée indéterminée. (Soc. - 30 novembre 2004. N° 02-44.083. - Bicc 614 N°336). Non respect des obligations ☞ Les contrats emploi-solidarité et les contrats emploi consolidé doivent remplir les conditions prévues aux articles L. 322-4-8 et L. 322-4-8-1 du Code du travail, à défaut de quoi ils doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée en application de l'article L. 122-3-13 dudit Code. Doivent dès lors faire l'objet d'une telle requalification des contrats emploi-solidarité et les contrats emploi consolidé dès lors que l'employeur n'a pas respecté les obligations relatives à la formation et à l'orientation professionnelle. (Cass Soc. - 30 novembre 2004. Nos 01-45.613 et 02-44.922 BICC 614N°337).
Requalification des contrats de remplacement	☞ La possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il en résulte que l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre. Prive sa décision de base légale la cour d'appel qui déboute une salariée ayant travaillé en qualité d'assistante de caisse en vertu de quarante et un contrats à durée déterminée successifs ayant pour objet le remplacement de salariés absents ou, pour l'un d'entre eux, un accroissement temporaire d'activité, de sa demande de requalification de ces contrats en contrat à durée indéterminée, sans rechercher, comme il lui était demandé, si l'employeur n'avait pas eu recours de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre. (Soc. - 11 octobre 2006. N° 05-42.632. BICC 654 n°156).
Requalification d'un contrat à temps partiel	☞ La requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail (soc. 10 décembre 2014 N° de pourvoi: 13-22422).
Périodes interstitielles	En cas de requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il appartient au salarié d'établir qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles. (Soc. - 16 septembre 2015. N° 14-16.277).