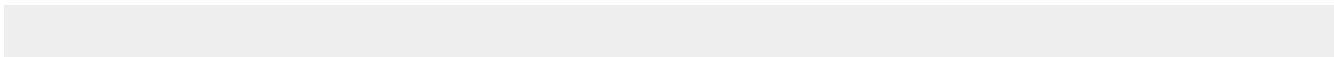


Droit social : relations individuelles

Leçon 301 : Les formes du contrat de travail : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

M. Louche travaille depuis le 12 juillet 1998 pour une chaîne de télévision en qualité d'animateur. Il vient d'apprendre que la chaîne ne souhaitait plus poursuivre leurs relations et que son actuel CDD, qui prend fin à la fin du mois, serait le dernier d'une longue et belle collaboration. La direction de la chaîne vous consulte et vous fait part de ses inquiétudes : elle s'inquiète quant à une possible sanction de la succession de CDD si le salarié saisit le conseil de prud'hommes.

Mlle Fourchette vient quant à elle d'être recrutée sous CDD pour remplacer une salariée en congé maternité, par une société spécialisée dans des travaux de désamiantage. Elle constate que son contrat ne comporte pas mention de la convention collective applicable, ni des noms et adresses des organismes de retraite et de prévoyance auxquels est affiliée la société.

Mme Bouchon rentre, elle, d'Amérique latine. Elle avait été embauchée sous CDD de 24 mois pour intervenir sur un chantier de construction d'écoles. Malheureusement, un ouragan a frappé la zone de construction, le CDD a donc été rompu de manière anticipée.

En savoir plus : Corrigé

Plusieurs salariés sont recrutés sous CDD.

Se posent, selon les cas, des questions relatives à la validité de leur contrat et des questions relatives à la validité de la rupture de leur contrat.

I. Le cas de M. Louche

Il s'agit de la question de la succession de CDD.

En principe CDD sur CDD ne vaut, car il n'est pas permis de se servir des CDD pour pourvoir un emploi permanent et durable.

Il existe toutefois des dérogations, organisées par les articles [L. 1244-1 et s.](#) du Code du travail :

- avec le même salarié : CDD de remplacement, CDD saisonniers et CDD d'usage ;
- sur le même poste : sous réserve de respecter un délai de carence :
 1. d'un tiers de la durée du CDD de 14 jours ou plus ;
 2. de la moitié de la durée du CDD de moins de 14 jours.

Le délai de carence ne s'impose cependant pas dans de nombreux cas : stipulation conventionnelle contraire, et CDD de remplacement, CDD saisonniers et d'usage, travaux urgents, salarié précédent a rompu le CDD de manière anticipée, ou il a refusé le renouvellement de son CDD, contrats liés à la politique de l'emploi.

En l'espèce, M. Louche est animateur pour une chaîne de télévision. Le secteur de l'audiovisuel est un secteur dans lequel il est d'usage de recourir au CDD (art. [D. 1242-1](#), 6°, C. trav.). Par ailleurs, les CDD d'usage ne sont pas limités par la règle de l'interdiction de la succession de CDD. Le risque de requalification en CDI peut être écarté (v. not. Cass. soc., 26 oct. 2011, n° [09-43.205](#)).

II. Le cas de Mlle Fourchette

Il s'agit ici de s'interroger sur le formalisme du CDD et sur le motif de recours au CDD.

Sur le formalisme, il faut rappeler que le CDD doit être conclu par écrit et doit comporter toute une série de mentions, parmi lesquelles l'intitulé de la convention collective applicable (art. [L. 1242-12](#), al. 2, 5°, C. trav.) et le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance (art. [L. 1242-12](#), al. 2, 8°, C. trav.).

En l'espèce, le CDD de Mlle Fourchette ne comporte pas ces deux mentions. Il convient de s'interroger sur la sanction de ces omissions. L'article [L. 1242-12](#) du Code du travail est clair sur la sanction du défaut d'écrit et

du défaut de précision du motif, il s'agit de la requalification en CDI (alinéa 1^{er}). En revanche, la sanction n'est pas claire concernant le défaut d'une mention autre que celle du motif de recours. L'article L. 1245-1 du Code du travail prévoit les hypothèses de requalification des CDD en CDI et il vise le cas de la méconnaissance de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 1242-12 du Code du travail. A contrario, le défaut d'une mention de l'alinéa 2 n'emporterait pas requalification. C'est justement cette lecture que retient la chambre sociale de la Cour de cassation pour la mention de la convention (Cass. soc., 26 oct. 1999, n° [97-42.255](#)) comme pour l'indication de la caisse de retraite et de prévoyance (Cass. soc., 28 févr. 2001, n° [98-45.096](#)). Il ne s'agit que de mentions informatives. A l'égard du formalisme, Mlle Fourchette ne pourrait donc solliciter la requalification de son CDD en CDI.

Sur le motif de recours, on sait qu'il n'est possible de recourir au CDD que dans des cas limitativement énumérés par la loi. Parmi les cas de recours autorisés, l'article [L. 1242-2](#) du Code du travail prévoit le remplacement de salariés absents. En l'espèce, la salariée est embauchée sous CDD pour remplacer une salariée en congé maternité. Le motif ne soulève pas de difficulté. Toutefois, la nature de l'emploi occupé interroge puisque l'article [L. 1242-6](#), 2°, du Code du travail interdit de recourir au CDD pour effectuer certains travaux dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire. Qu'en est-il de l'exposition à l'amiante ? C'est prohibé, en vertu de l'article [D. 4154-1](#), 1°, du Code du travail. Sans autorisation spéciale de la Dreets dont l'énoncé du cas ne fait pas mention, le CDD ne semble pas valable. La sanction est claire : sur le fondement de l'article [L. 1245-1](#) du Code du travail, le contrat est réputé à durée indéterminée. La salariée peut donc réclamer, directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, la requalification de son CDD en CDI et prétendre au versement de l'indemnité de requalification (art. [L. 1245-2](#) du C. trav.).

III. Le cas de Mme Bouchon

Il s'agit de s'interroger sur la durée du CDD et sur sa rupture anticipée.

Concernant la durée du CDD, l'article [L. 1242-8-1](#) du Code du travail prévoit, à défaut de stipulation conventionnelle issue d'une convention ou d'un accord de branche étendu, que la durée totale du CDD ne peut excéder 18 mois, renouvellement compris le cas échéant. Toutefois, il existe des dérogations prévues par le même texte, notamment pour les CDD exécuté à l'étranger, la durée maximale étant alors de 24 mois. Tel est le cas en l'espèce. La durée du CDD de Mme Bouchon ne pose donc pas de difficulté.

Concernant la rupture anticipée de son CDD, il faut rappeler que l'article [L. 1243-1](#) du Code du travail autorise un certain nombre de cas de rupture anticipée. On y retrouve la force majeure. L'ouragan peut-il être considéré comme un cas de force majeure ? Il faut rappeler la définition de celle-ci : il s'agit de la survenance d'un événement extérieur et imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution (Cass. soc. 16 mai 2012, n° [10-17.726](#)). Il est permis de considérer l'ouragan comme un cas de force majeure. Mais la rupture anticipée d'un CDD en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure entraîne la même conséquence qu'une rupture anticipée irrégulière, puisque l'article [L. 1243-4](#) du Code du travail impose alors à l'employeur de verser au salarié une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du CDD. En l'espèce, Mme Bouchon a subi une rupture anticipée de son CDD lui donnant droit à cette indemnité.