

**CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Remplacement d'un salarié absent – Expiration du contrat, non à la date de disparition du motif de l'absence, mais à la reprise effective d'activité du salarié absent.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 16 novembre 2005

E. contre CCAS

Attendu que Mme E. a été engagée en qualité de "serveur typeur" par la Caisse centrale d'activités sociales des industries électriques et gazières (CCAS), en vertu d'un contrat à durée déterminée conclu les 13 et 15 avril 1999 pour le remplacement de Mme T., salariée "en maladie puis en congé maternité", stipulant qu'il prendrait fin le jour de la reprise d'activité de cette dernière ; que l'employeur a mis fin

au contrat de travail de Mme E. le 25 octobre 1999, date annoncée de la fin du congé maternité de Mme T., qui prolongeait son absence pour d'autres causes jusqu'au 26 mai 2002 ; qu'estimant que son contrat à durée déterminée avait pour terme la date de reprise du travail par la salariée remplacée, Mme El Aoun a saisi la juridiction prud'homale

**afin d'obtenir, notamment, le paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée non justifiée de son contrat de travail ;**  
(...)

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal de la salariée dirigé contre l'arrêt du 16 mai 2003 :

**Vu l'article L. 122-1-2, III, du Code du travail ;**

**Attendu que pour limiter à un mois de salaire le montant des sommes que la CCAS est condamnée à payer à Mme E. au titre des dommages-intérêts pour rupture anticipée non justifiée du contrat de travail, l'arrêt attaqué retient que le motif de recours au contrat à durée déterminée fixe les limites du litige ; que l'objet de ce contrat de remplacement étant limité à la maladie et la maternité de Mme T., Mme E. ne peut se prévaloir utilement de l'indication**

**selon laquelle, si le contrat se poursuit au-delà de la durée minimale, il cessera le jour de la reprise d'activité de la salariée remplacée, pour obtenir la prolongation de son contrat à durée déterminée pendant le temps de l'absence de cette dernière pour une autre raison ;**

**Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail conclu pour assurer le remplacement d'une salariée absente jusqu'à la date de reprise du travail par cette salariée a pour terme la fin de l'absence de la salariée remplacée, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse.**

**(M. Sargos, prés. - Mme Auroy, rapp. - M. Duplat, av. gén.)**

## **Note.**

Le problème évoqué dans le présent arrêt est celui du terme d'un contrat à durée déterminée ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent.

En l'espèce, l'employeur soutenait que le terme d'un tel contrat ne pouvait être que la disparition du motif pour lequel le salarié remplacé était absent (en l'occurrence, la maladie suivie d'un congé maternité).

La salariée engagée pour assurer le remplacement soutenait au contraire que l'absence s'étant prolongée pour d'autres causes, le terme du contrat ne pouvait être que le jour de la reprise effective d'activité du salarié remplacés.

Son argumentation était conforme aux dispositions de l'article L. 122-1-2-III du Code du travail aux termes duquel le contrat conclut pour remplacer un salarié absent "*peut ne pas comporter de termes précis ; il doit être alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence*".

C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation confirmant ainsi sa jurisprudence (Cass. Soc. 9 mars 2005, Bull. civ. V n° 81 ; Cass. Soc. 24 mars 2004, RJS 2004, 613 n° 890 ; v. également, depuis, Cass. Soc. 22 fév. 2006, Smaili c. PBHB, à paraître au Dr. Ouv.).

La durée minimale sera celle pendant laquelle le motif de remplacement continuera d'exister. Mais si l'absence se prolonge, le terme deviendra alors la date de la reprise du travail de l'absent.