

Caractère par nature temporaire de l'emploi et recours au CDD d'usage

par Julie Guyon, Avocate au Barreau de Paris

Par deux arrêts en date du 23 janvier 2008 (1), la Chambre sociale de la Cour de cassation vient de porter un coup qui semble fatal à la jurisprudence qui était la sienne depuis le 26 novembre 2003 sur les contrats de travail à durée déterminée dits « d'usage » (2).

Rappelons que, depuis cette date, la Cour de cassation considérait qu'il suffisait au juge, saisi d'une demande de requalification de contrats de travail à durée déterminée successifs dits « d'usage », de vérifier si, pour l'emploi concerné, il était effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée, l'existence de l'usage devant être vérifiée au niveau du secteur d'activité défini par l'article D. 121-2 du Code du travail (D. 1242-1 recod.) ou par une convention ou un accord collectif étendu.

Présentée comme mettant fin aux incertitudes et à l'insécurité juridique résultant de la jurisprudence antérieure (3), la position ainsi adoptée par la Cour de cassation avait alors fait l'objet de critiques – à notre sens justifiées – en ce qu'elle autorisait *de facto* la conclusion de contrats de travail à durée déterminée d'usage successifs pour pouvoir des emplois revêtant en réalité un caractère permanent et liés à l'activité normale de l'entreprise.

Cette position paraissait d'autant plus critiquable qu'elle allait à l'encontre de la lettre-même de l'article L. 122-1-1 3° du Code du travail (L. 1241-2 3° recod.) qui conditionne la conclusion de contrats à durée déterminée « d'usage » au caractère « *par nature temporaire* » de l'emploi occupé comme de celle de l'article L. 122-1 (L. 1241-1 recod.) qui dispose, plus généralement que « *le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise* » (4).

Dans les arrêts du 23 janvier 2008, la Cour de cassation resserre ses exigences et impose désormais aux juges du fond de vérifier, outre l'existence d'un usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour l'emploi en cause, « *que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifiée par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence*

d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ».

La Cour de cassation reprend cet attendu de principe dans les deux arrêts rendus, dans le premier cas pour casser la décision qui lui est déferée, dans le second pour rejeter le pourvoi formé par l'employeur.

La première espèce concernait une salariée embauchée en qualité de journaliste pigiste. Il ressort des constatations de l'arrêt que celle-ci avait été embauchée dans un premier temps par la société Ellipse programme par le biais de lettres d'engagement successives puis, dans un second temps, sous la même qualification, par la société SAM monégasque des ondes pour participer à la réalisation de trois émissions de télévision diffusées sur la chaîne TMC. À la suite de la suppression de l'une de ces émissions, la SAM a mis fin à sa collaboration avec la salariée, laquelle a saisi la juridiction prud'homale afin de voir requalifiés en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée successifs conclus avec la société.

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence avait débouté la salariée de sa demande, relevant notamment que les lettres d'engagement prévoyaient sa participation à la production de reportages précisément référencés par leurs titres et sur des journées dont les dates étaient spécifiées, que l'on se situait dans le secteur de l'audiovisuel visé par l'article D. 121-2 du Code du travail et que l'usage de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée concernant l'emploi occupé par la salariée découlait du caractère par nature temporaire des programmes télévisés.

La Cour de cassation casse, par un moyen relevé d'office, cet arrêt pour défaut de base légale.

Dans un premier temps, elle relève que le motif retenu par les juges du fond tiré du caractère par nature temporaire des programmes télévisés est inopérant pour caractériser l'existence d'un usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée concernant l'emploi occupé par la salariée. La Haute juridiction

(1) Pourvois n° 06-43.040 (cassation) et n° 06-44.197 (rejet) reproduits ci-après p. 245.

(2) RJS 2004 n° 9, Dr. Ouv. 2004, p. 217.

(3) Chronique de P. Bailly, RJS 2004 p. 7 et s.

(4) En ce sens : M. Henry et M.F. Bied-Charreton, Dr. Ouv. 2004 p. 217.

considère donc ne pas être en mesure de vérifier la réalité de cet usage. Le contrôle ainsi opéré par la Chambre sociale s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence inaugurée par les arrêts du 26 novembre 2003. La Cour de cassation aurait parfaitement pu s'arrêter là et casser pour défaut de base légale l'arrêt déferé sur ce seul motif.

Elle va cependant plus loin et reproche, dans un second temps, à la Cour d'appel de ne pas avoir vérifié si l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs était justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Il est intéressant de noter que les références aux titres des émissions et aux dates des journées d'activité figurant dans les lettres d'engagements ne sont pas considérées par la Cour de cassation comme de tels éléments.

La seconde espèce concernait quant à elle un salarié employé en qualité de formateur-professeur d'éducation artistique en vertu de contrats à durée déterminée successifs conclus pour la durée de l'année scolaire et ce, pendant quatorze années successives avant que l'employeur ne mette fin à la relation de travail. La Cour d'appel de Lyon avait ici fait droit à la demande de requalification de ces contrats successifs en contrat à durée indéterminée en estimant que l'emploi occupé par le salarié durant quatorze années scolaires successives ne revêtait pas un caractère temporaire.

Le pourvoi formé par l'employeur, fondé sur la jurisprudence du 26 novembre 2003, est rejeté par la Cour de cassation. Cette dernière, relevant d'office le même moyen que précédemment, et opérant par substitution de motifs, se réfère aux constatations de la Cour d'appel selon lesquelles le salarié avait occupé le même emploi pendant quatorze années scolaires et cet emploi n'avait pas un caractère temporaire pour en déduire que la conclusion de contrats à durée déterminée successifs n'était pas justifiée par des raisons objectives.

Cette notion nouvelle dans notre ordre juridique de « *raisons objectives* » sur laquelle se fonde la Cour de cassation, dans ces deux arrêts, est issue de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 et à laquelle la Cour se réfère expressément. L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 par l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) est présenté par les partenaires sociaux comme une nouvelle contribution vers un meilleur équilibre entre « *la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs* », thème

très présent dans l'actualité sociale nationale de ces derniers mois (5).

Tout en concédant que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des salariés, les partenaires sociaux européens y reconnaissent que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de la relation d'emploi entre employeurs et salariés. Cela étant précisé, l'un des objectifs posés par cet accord-cadre est la prévention des abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (6).

Les mesures prévues à cet effet sont définies dans la clause 5 de l'accord-cadre qui prévoit que les Etats membres introduisent, en l'absence de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

Par un arrêt du 4 juillet 2006, la Cour de justice des communautés européennes a précisé la notion de « *raisons objectives* » justifiant le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs (7). La Cour avait été saisie de questions préjudicielles posées par les juges grecs et portant notamment sur l'interprétation des clauses 1 et 5 de l'accord-cadre du 18 mars 1999.

Se référant principalement à la finalité de l'accord-cadre telle qu'affichée par les partenaires sociaux européens, elle a considéré que la notion de « *raisons objectives* » devait être entendue comme « *visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs* » (8). Selon elle, ces circonstances, peuvent résulter notamment « *de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci* » (9). Elle en a donc déduit que la notion de « *raisons objectives* » au sens de la clause 5 de l'accord-cadre requiert que le recours aux contrats de travail à durée déterminée successifs soit « *justifié par l'existence d'éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice* » (10).

(5) § 1^{er} du Préambule de l'accord-cadre.

(6) Clause 1 de l'accord-cadre.

(7) CJCE 4 juillet 2006, Aff. C-212/04, *Adeneler et a. c/ ELOG*, Dr. Ouv. 2006 p. 553 n. M. Bonnechère.

(8) Point 69 de l'arrêt.

(9) Point 70 de l'arrêt.

(10) Point 75 de l'arrêt.

De façon plus générale, il ressort de cet arrêt que doit être considérée comme abusive au sens de l'accord-cadre, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs qui viserait en fait à couvrir les besoins permanents et durables de l'entreprise (11).

Aucune des deux dernières garanties proposées par la clause 5 de l'accord-cadre – durée maximale totale ou nombre maximal de renouvellements – n'est prévue en droit français s'agissant des contrats de travail à durée déterminée dits « *d'usage* ».

Se posait donc logiquement la question de la conformité de la législation nationale relative à ces contrats aux exigences de justification posées par l'accord-cadre. Elle se posait avec encore plus d'acuité après l'interprétation faite par l'arrêt *Adeneler* de la notion de « *raisons objectives* » (12).

La norme européenne ne semblait pourtant pas avoir été jusque-là mobilisée par les plaideurs. C'est finalement la Cour de cassation qui choisira de la faire entrer dans le débat, dans les deux espèces qui nous occupent, par le biais d'un moyen soulevé d'office.

Ce choix est remarquable.

En effet, d'une part, l'accord-cadre européen sur lequel se fonde la Cour de cassation dans ces arrêts était d'ores et déjà en vigueur lorsqu'ont été rendus les arrêts précités du 26 novembre 2003.

Bien plus, à cette date, les stipulations de cet accord-cadre auraient dû être effectivement intégrées à l'ordre juridique français puisque le délai de transposition de la directive du 28 juin 1999 mettant en œuvre cet accord-cadre expirait le 10 juillet 2001. La Cour de cassation ne semblait pas avoir considéré alors que ces stipulations puissent faire obstacle à la nouvelle position qu'elle entendait adopter en matière de contrats de travail à durée déterminée d'usage.

Commentant les arrêts du 26 novembre 2003, M. Pierre Bailly, conseiller à la Cour de cassation et rapporteur dans l'une des affaires ayant donné lieu à ces arrêts, balayait rapidement l'apport du droit communautaire en la matière, évoquant la « *portée minimaliste* » de l'accord-cadre du 18 mars 1999. M. Bailly relevait alors que les garanties prévues par l'accord-cadre semblaient offertes par le droit français et qu'en renvoyant aux situations sectorielles, l'accord ferait « *une certaine référence aux usages* » évoquant ainsi le statut des contrats d'usage propres à certains secteurs d'activité (13).

A cet égard, il est certain que l'interprétation exigeante faite par la Cour de Justice des communautés européennes de cet accord-cadre dans l'arrêt *Adeneler* permettait difficilement de maintenir une telle analyse.

D'autre part et surtout, la Cour aurait parfaitement pu aboutir à une solution similaire en se bornant à invoquer les dispositions des articles L. 122-1 et L. 122-1-1 3° (L. 1241-1 et L. 1242-2 3° recod.) du Code du travail qui avaient été, ainsi qu'il a été dit, purement et simplement « *neutralisées* » par les arrêts du 26 novembre 2003. Or, en l'espèce, si la Cour de cassation vise ces dispositions du Code du travail aux côtés des articles L. 122-3-10 (L. 1244-1 recod.) et D. 121-2, c'est pour les opposer ensuite, dans son attendu de principe, aux dispositions de l'accord-cadre européen.

La Haute juridiction raisonne en effet en deux temps.

Elle rappelle tout d'abord qu'« *il résulte de la combinaison [de ces articles] que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié* ». On notera déjà, à ce stade, que la Cour, qui vise pourtant l'article L. 122-1 (L. 1241-1 recod.), omet d'inclure dans le panorama qu'elle fait des dispositions nationales la restriction pourtant fondamentale posée par cet article, selon lequel les contrats de travail à durée déterminée ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise.

La Chambre sociale relève ensuite que les stipulations de l'accord-cadre européen imposent toutefois « *de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi* ». Cette mise en opposition des dispositions nationales aux règles européennes à laquelle procède la Cour de cassation apparaît quelque peu paradoxale puisque, comme la Cour de cassation le rappelle elle-même, l'article L. 122-1-1 (L. 1241-2 recod.) du Code du travail limite d'ores et déjà le recours aux contrats de travail à durée déterminée « *d'usage* », aux emplois par nature temporaire, rejoignant en cela les

(11) Points 88 et 99 de l'arrêt.

(12) En ce sens, cf. M. Bonnechère qui, commentant l'arrêt *Adeneler*, estimait que l'interprétation de la CJCE empêchait de considérer comme « *raisons objectives* » les seules prescriptions des articles L. 122-1-1 3° et D. 121-2 autorisant

le recours aux contrats à durée déterminée dans les secteurs d'activité définis par décret et remettait en cause le revirement opéré par la Chambre sociale dans les arrêts du 26 novembre 2003 (Dr. Ouv. 2006, p. 553 et s.).

(13) Chronique précitée p. 10.

prescriptions plus générales de l'article L. 122-1 (L. 1241-1 recod.).

On peut voir dans cette mobilisation de la norme européenne une volonté des hauts magistrats de jouer pleinement leur rôle de juge communautaire de droit commun et, partant, d'inscrire plus fortement qu'elle ne l'est aujourd'hui leur jurisprudence dans l'ordre juridique communautaire et européen. Il faut certainement y entendre également une invitation faite aux plaideurs à faire entrer ces normes dans leurs débats devant les juridictions du fond. On peut enfin y déceler le souhait de présenter cette nouvelle étape de sa jurisprudence non pas comme un revirement « frontal » – ces revirements suscitant immanquablement la critique d'un patronat qui se place en victime de l'insécurité juridique qui en résulte – mais comme une inévitable mise en conformité avec le droit communautaire.

Cette volonté expliquerait les « contorsions » décrites plus haut auxquelles procède la Cour pour mettre en exergue la non-conformité des dispositions nationales au droit européen et justifier ainsi l'évolution de sa jurisprudence.

Quoi qu'il en soit, ces arrêts laissent présager un retour aux solutions élaborées antérieurement aux arrêts du 26 novembre 2003 qui s'attachaient à vérifier, outre l'existence d'un usage constant pour l'emploi concerné, que la conclusion successive de contrats à durée déterminée « d'usage » n'avait ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

On devrait donc assister au retour à un examen *in concreto* des situations d'emploi litigieuses rejoignant ainsi les exigences posées par la CJCE de caractériser l'existence d'éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice.

Plus généralement, les arrêts du 23 janvier 2008 ont le mérite de réaffirmer, implicitement mais nécessairement, que le contrat de travail à durée indéterminée demeure la forme de droit commun de la relation de travail et qu'il ne peut être dérogé à ce principe que dans des conditions précisément définies et effectivement contrôlées. Ce rappel fort ne peut qu'être salué en ces temps troublés où pouvoirs publics et partenaires sociaux rivalisent d'imagination pour créer de nouvelles formes de précarité.

Julie Guyon

Annexe

CONTRATS A DUREE DETERMINEE – Contrats d'usage – Caractère temporaire de l'emploi – Condition de validité (deux espèces).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 janvier 2008
C. contre SAM monégasque des ondes

Sur le moyen unique et le moyen relevé d'office après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du nouveau Code de procédure civile :

Vu les articles L. 122-1, L. 122-1-1, L.122-3-10 et D. 121-2 du Code du travail ensemble les clauses 1 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 ;

Attendu que s'il résulte de la combinaison des articles susvisés du Code du travail que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre susvisé, qui a pour objet, en ses clauses 1 et 5, de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme C., engagée en qualité de journaliste pigiste dans le cadre de lettres successives d'engagement pour le compte de la société SA Ellipse programme à compter du 29 avril 1994, a ensuite participé en la même qualité, à compter du 1^{er} juillet 1999, à la réalisation de trois émissions de télévision diffusées sur la chaîne TMC pour le compte de la société SAM monégasque des ondes ; qu'à la suite de la suppression d'une des émissions cette dernière a mis fin à la collaboration avec Mme C. le 19 mars 2003 ;

Attendu que pour débouter Mme C. de ses demandes tendant à la requalification de ses contrats en contrat de travail à durée indéterminée et au paiement d'indemnités de rupture et de congés payés, la Cour d'appel a retenu que la société SAM monégasque des ondes appartenait au secteur de l'audiovisuel, visé à l'article D. 121-2 du Code du travail, dans lequel l'employeur peut recourir à des contrats à durée déterminée dits d'usage ; que la salariée avait occupé au sein de cette société un emploi de journaliste pigiste ; qu'elle avait signé une succession de lettres d'engagement prévoyant sa participation à la production de reportages précisément référencés par leurs titres et sur des journées dont les dates étaient spécifiées, et qu'elle avait reconnu par l'acceptation des conditions générales de son engagement qu'elle bénéficiait "d'un contrat de travail à durée et objet

déterminés conclus conformément aux usages dans le domaine audiovisuel” ; que la journaliste avait ainsi participé à la réalisation de trois émissions diffusées sur la chaîne TMC et qui étaient par nature temporaires ; que dans ces conditions, en ce qui concerne son emploi de journaliste pigiste, il était d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée eu égard au caractère par nature temporaire des programmes télévisés ;

Qu'en se déterminant ainsi par des motifs inopérants tirés du caractère temporaire des programmes de télévision sans rechercher si l'emploi de journaliste pigiste occupé par la salariée dans le secteur de l'audiovisuel faisait partie de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au

contrat à durée indéterminée et si l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs était justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de cet emploi, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 mars 2006, entre les parties, par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 Lyon.

(Mme Collomp, prés. - M. Ludet, rapp. - M. Mathon, av. gén. - SCP Gaschnard, SCP Gatineau, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 janvier 2008
CFAI de l'AFPM contre L.

Sur le moyen unique, après avis donné aux parties, en application de l'article 1015 du nouveau Code de procédure civile :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Lyon, 31 mai 2006), que M. L. a été engagé par l'Association pour la formation et la promotion dans la métallurgie (AFPM), devenue ultérieurement le Centre de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), en qualité de formateur-professeur d'éducation artistique en vertu de contrats à durée déterminée successifs durant quatorze années scolaires du 14 octobre 1988 au 31 juillet 2002 ; que les relations contractuelles ayant cessé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir requalifié l'ensemble des contrats à durée déterminée en un contrat unique à durée indéterminée qui a pris effet le 13 septembre 1988 et prononcé, en conséquence, diverses condamnations à son encontre, alors, selon le moyen, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, tel celui de l'enseignement, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois ; que des contrats à durée déterminée successifs peuvent alors être conclus avec le même salarié ; qu'en l'espèce, pour requalifier en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée conclus avec M. L. par l'AFPM puis le CFAI, organismes de formation continue, la Cour d'appel s'est contentée de retenir que n'a pas un caractère temporaire un emploi de formateur pourvu pendant quatorze années scolaires successives par le recours à des contrats à durée déterminée ; qu'en ne recherchant pas si, comme elle y avait été invitée, en ce qui concernait l'emploi de formateur occupé par M. L., il n'était pas d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée dans le secteur d'activité concerné, celui de l'enseignement, la Cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif inopérant, a privé sa décision de

base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-3-10 et D 121-2 du Code du travail ;

Mais attendu que s'il résulte de la combinaison des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-3-10, alinéa 2 et D 121-2 que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

Et attendu que la Cour d'appel, après avoir relevé que l'enseignement figurait dans les secteurs d'activité où il peut être recouru à des contrats à durée déterminée dits "d'usage", a constaté que M. L. avait occupé le même emploi de formateur-professeur d'éducation artistique, pendant quatorze années scolaires successives et que cet emploi n'avait pas un caractère temporaire ; qu'il en résulte que la conclusion de contrats à durée déterminée successifs n'était pas justifiée par des raisons objectives ; que par ce motif, substitué à ceux critiqués, la décision déferée se trouve légalement justifiée ; que le moyen ne peut donc être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Trédez, rapp. - M. Mathon, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)