

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE Renouvellement – Conditions – Non-respect –
Requalification (deux espèces) – Contrats saisonniers – Clause renvoyant à la fin des travaux –
Fixation d'une durée maximale (première espèce) – Délai de carence – CDD pour remplacement
faisant suite à un CDD pour surcroît temporaire d'activité (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 septembre 2014
X contre société Pépinières Jean Barnier (p. n°13-13.522)

Vu les articles L.1242-7 et L. 1242-12 du code du travail ;
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X. a été engagé par la société Pépinières Jean Barnier en qualité d'ouvrier agricole selon plusieurs contrats saisonniers ; que les trois premiers contrats, conclus les 31 décembre 2004, 31 mars 2005 et le 1^{er} avril 2006 étaient stipulés, le premier pour la durée de la récolte des greffons et au plus tard le 31 mars 2005, le deuxième pour la durée des travaux de chicotage mécanique et au plus tard le 31 mars 2006, le troisième pour la durée des travaux de chicotage, coupage et débouillage et au plus tard le 31 mai 2006, ce dernier ayant pris fin le 11 avril 2006 ; qu'un quatrième contrat a été conclu le 29 novembre 2006 pour la durée des travaux de chicotage mécanique avec une période minimale de quinze jours et au plus tard le 31 mars 2007 ; que ce contrat a fait l'objet d'un renouvellement le 1^{er} avril 2007 pour une durée se terminant au plus tard le 30 avril 2007 ; que le contrat a pris fin le 5 avril 2007 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de chacun de ses contrats en un contrat à durée indéterminée et en paiement d'indemnités subséquentes de requalification et de rupture ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que chacun des contrats litigieux contient l'indication d'un terme précis et que les impératifs de l'article L.1242-12 du code du travail quant aux mentions des contrats à durée déterminée relatives au terme du contrat sont ainsi satisfaits ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les contrats saisonniers des 31 décembre 2004, 31 mars 2005 et 1^{er} avril 2006 se bornaient à indiquer qu'ils se termineraient « à la fin » de certains travaux et « au plus tard » à une certaine date, ce dont il résultait qu'ils ne comportaient ni terme précis, ni durée minimale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 mars 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; 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 Montpellier ;

(M. Frouin, prés. – Mme Goasguen, rapp. – SCP Bouleuz, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 septembre 2014
Lidl contre V. (p. n°13-18.162)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 27 mars 2013), que M. V. a été engagé par la société Lidl (la société) en qualité de caissier, du 21 juin au 3 octobre 2010, dans le cadre d'un premier contrat à durée déterminée motivé par un accroissement temporaire d'activité, puis d'une succession, du 25 octobre 2010 au 27 mars 2011, de

contrats à durée déterminée pour le remplacement de salariés absents ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification des contrats de travail à durée déterminée successifs en contrat de travail à durée indéterminée et paiement de diverses sommes ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'accueillir ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié lorsque le contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié absent ; que de même, le délai de carence en principe applicable pour pouvoir engager sur le même poste un salarié en contrat à durée déterminée à l'expiration d'un précédent contrat de travail à durée déterminée, n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ; qu'il s'en évince que l'employeur est en droit, sans observer de délai de carence, de conclure avec un salarié un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié absent, sans observer de délai de carence, quand bien même le salarié ainsi engagé aurait précédemment été recruté en contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité sur un poste similaire à celui occupé par le salarié absent qu'il a vocation à remplacer ; qu'en l'espèce, après avoir recruté le salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, elle a conclu avec lui un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement d'un salarié absent ; qu'en retenant, pour requalifier les contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, qu'elle était tenue de respecter entre ces deux contrats de travail un délai de carence modulé selon la durée du contrat initial, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-1, L. 1244-1, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail ;

2°/ que lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, plusieurs contrats de travail à durée déterminée peuvent se succéder ; qu'il n'y a dès lors pas lieu d'appliquer un délai de carence en cas de contrats successifs conclu avec un même salarié pour remplacer des salariés absents, et ce que les salariés remplacés occupent des postes différents ou un poste de même nature ; que la possibilité de conclure successivement et sans discontinuer plusieurs contrats de travail à durée déterminée pour remplacement, ne suppose pas qu'ils visent tous au remplacement du salarié dont l'absence a justifié la conclusion du premier contrat ; qu'en l'espèce, en considérant, pour requalifier les contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, qu'elle aurait dû respecter un délai de carence entre deux contrats à durée déterminée conclus en remplacement de plusieurs salariés absents, au motif erroné que les différents contrats conclus n'avaient pas tous pour objet de pallier une nouvelle absence du salarié initialement remplacé, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1244-1 et L. 1242-1 du code du travail ;

Mais attendu, que si l'article L.1244-1 du code du travail prévoit que les dispositions de l'article L.1243-11 du même code, selon lesquelles lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée, ne font pas obstacle dans certains cas à

la conclusion, avec le même salarié, de contrats à durée déterminée successifs, il limite le champ d'application de cette exception aux seuls cas qu'il énumère ; que l'article L. 1244-4 du code du travail n'exclut l'application des dispositions de l'article L. 1244-3 imposant le respect d'un délai de carence avant la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée que dans les situations qu'il mentionne, notamment lorsque le contrat 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 ; qu'il en résulte qu'une succession de contrats de travail à durée déterminée, 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé que la société n'avait pas respecté le délai de carence qu'elle était tenue d'appliquer entre le terme du premier contrat motivé par un accroissement temporaire d'activité, lequel ne rentre pas dans le champ d'application de l'article L.1244-1 du code du travail ni dans celui de l'article L.1244-4 du même code, et la conclusion du deuxième contrat conclu pour le remplacement d'un salarié absent, la cour d'appel, qui n'a pas retenu les motifs des premiers juges justement critiqués par la seconde branche du moyen, en a exactement déduit que ce deuxième contrat conclu en méconnaissance des textes susvisés, était en vertu de l'article L. 1245-1 du code du travail, réputé à durée indéterminée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – Mme Mariette, rapp. – M. Beau, av. gén. – SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Fabiani et Luc-Thaler, av.)

Note.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion, dans deux arrêts du 30 septembre 2014, de se livrer à une interprétation stricte des textes en matière de contrat à durée déterminée (CDD). Dans la première espèce (1), une personne est engagée en qualité d'ouvrier agricole pépiniériste dans le cadre de contrats saisonniers successifs : les trois premiers contrats en date du 31 décembre 2004, du 5 décembre 2005 et du 1^{er} avril 2006 ont été conclus le temps de la réalisation de travaux de pépiniériste (récolte des greffons, chicotage...) et devaient prendre fin au plus tard pour le premier, le 31 mars 2005, pour le deuxième, le 31 mars 2006, et pour le troisième, le 31 mai 2006. Le dernier contrat s'étant réellement achevé le 11 avril 2006, un quatrième contrat est signé le 29 novembre 2006 pour la durée des travaux de

(1) Cass. Soc., 30 sept. 2014 : n°13-13.522, à paraître au bulletin, ci-dessus première espèce, JCP S 2014, act. 366.

chicotage mécanique avec une période minimale de 15 jours et à échéance du 31 mars 2007, dernier délai. Ce contrat a fait l'objet d'un renouvellement le 1^{er} avril 2007 pour une durée maximale fixée au 30 avril 2007. Arrivé au terme du contrat le 5 avril 2007, le salarié saisit la juridiction prud'homale pour obtenir une requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) de chacun de ses contrats qui, selon lui, n'ont ni terme précis, ni durée minimale. Débouté de sa demande, il se pourvoit en cassation. L'arrêt de la Cour d'appel est censuré aux motifs qu'après avoir constaté que les contrats « *se terminaient à la fin de certains travaux et au plus tard à une certaine date* », il en « *résultait qu'ils ne comportaient ni terme précis, ni durée minimale* ».

Dans la seconde espèce, une personne est engagée du 21 juin au 3 octobre 2010 en vertu d'un premier CDD justifié par un accroissement temporaire d'activité résultant du caractère saisonnier et touristique de l'établissement, puis dans le cadre d'une succession de CDD du 25 octobre 2010 au 27 mars 2011 pour remplacer des salariés absents sur le même poste de « caissier employé libre-service » (2). Elle saisit la juridiction prud'homale pour obtenir une requalification en CDI des CDD successifs au motif que l'employeur aurait dû respecter le délai de carence prescrit par l'article L. 1244-3 du Code du travail entre les deux premiers contrats. Constatant qu'il ne l'avait pas observé entre le premier contrat, conclu pour accroissement temporaire d'activité, et le second, souscrit pour pallier l'absence des salariés, la Cour d'appel en a déduit que ce dernier était réputé à durée indéterminée. La Cour de cassation confirme cette interprétation, la formation de CDD successifs sans délai de carence étant limitée à quelques cas limitativement énumérés, au nombre desquels figure le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, mais aucunement l'accroissement temporaire d'activité.

Ces deux arrêts sont intéressants à un double titre. La première décision traduit d'abord la volonté de la Cour de cassation de rapprocher autant que possible le régime juridique des CDD spéciaux de celui des CDD classiques, là où des incertitudes demeurent encore sur la manière d'articuler les règles générales et spécifiques. Elle a eu l'occasion de le faire à de nombreuses reprises, notamment dans le cadre des contrats destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (3). Le second arrêt rappelle la nécessité d'interpréter strictement les dispositions relatives au CDD pour restreindre la possibilité d'y recourir, limiter les abus et réaffirmer

en filigrane que le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail (C. trav., art. L. 1221-1). Alors que le contrat saisonnier doit comporter, conformément à l'article L. 1242-12 du Code du travail, un terme précis ou une durée minimale (I), le délai de carence s'impose en cas de CDD successifs conclus sur un même poste de travail si le motif invoqué ne compte pas parmi ceux permettant de s'affranchir de cette obligation (II).

1. De l'obligation de fixer un terme précis ou une durée minimale pour un contrat saisonnier

L'article L. 1242-12 du Code du travail dispose que le CDD comporte, notamment, la date du terme ou, lorsqu'il en est dépourvu, la durée minimale pour laquelle il est formé. Est par conséquent indiquée la date d'échéance du contrat, soit en mentionnant le jour où la relation contractuelle prend fin, soit en se référant au nombre de jours, de semaines ou de mois pour lequel le contrat est conclu. L'article L. 1242-7 du Code du travail permet, dans quelques cas limitativement énumérés, de ne pas prévoir de terme précis. Mais le contrat doit alors être souscrit pour une durée minimale, librement déterminable. Le salarié se voit ainsi garantir un temps de travail et une rémunération plancher dans l'hypothèse où le contrat arriverait à échéance avant l'expiration de cette durée minimale. L'application de cette disposition est intéressante pour des contrats dont il est particulièrement difficile d'apprécier le moment où ils sont supposés s'achever. Les emplois saisonniers ou ceux pour lesquels, dans certains secteurs d'activité fixés par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la spécificité de l'activité exercée et de leur caractère par nature temporaire, peuvent faire l'objet d'un contrat assorti d'une échéance indéterminée si une durée minimale est définie.

Ainsi, en l'espèce, les contrats devaient se terminer « *à la fin de certains travaux* » ou « *au plus tard* » à une certaine date. Si leur achèvement était un fait acquis, indépendant de la volonté des parties, le moment exact où il se produirait n'était pas connu malgré la relative brièveté de la période sur laquelle sont censés se dérouler des travaux qui ont un caractère saisonnier, et malgré la perception qu'a le pépiniériste du temps nécessaire à leur réalisation. Mentionner la fin des travaux comme terme du contrat n'était manifestement pas suffisant pour remplir la condition de précision. Mais cette approximation aurait pu être couverte en indiquant une durée minimale. Tel n'était

(2) Cass. Soc., 30 sept. 2014 : n° 13-18.162, à paraître au bulletin, ci-dessus deuxième espèce, JCP G 2014, 1078.

(3) Cass. Soc., 2 mars 2011 : Bull. civ. 2011, V, n° 63 ; R. Marié, Mise à disposition par les associations intermédiaires et requalification en CDI, RDT 2011, p. 497.

pas le cas puisqu'au contraire, les contrats comportaient une durée maximale en prévoyant qu'ils prendraient fin au plus tard à une certaine date, ce qui n'était pas non plus constitutif d'un terme précis. Or, il est de jurisprudence constante qu'en l'absence de durée minimale, est requalifié en CDI le CDD à terme imprécis (4).

Cet arrêt ne constitue en rien une surprise tant l'article L. 1242-7 *in fine* du Code du travail ne suscite guère de difficultés d'interprétation. La solution dégagée aura également vocation à s'appliquer aux contrats saisonniers formés dans le cadre du travail temporaire, ainsi qu'aux CDD d'usage. Cette décision vient, par ailleurs, confirmer un arrêt du 6 octobre 2010 (5), dans lequel la Cour de cassation a indiqué que le contrat vendanges était un contrat saisonnier. À ce titre, il devait impérativement comporter un terme fixé avec précision ou, en son absence, une durée minimale. Un contrat destiné à se terminer à « *la fin des vendanges* » ne remplissait donc aucune de ces conditions. En réaction à cette jurisprudence, le législateur a modifié, par la loi du 22 mars 2012, l'article L. 718-5 du Code rural et de la pêche maritime, aux termes duquel « *le contrat vendanges a une durée maximale d'un mois. Il précise la durée pour laquelle il est conclu. À défaut, il est réputé être établi pour une durée qui court jusqu'à la fin des vendanges* ». Difficile aujourd'hui d'approuver ces évolutions législatives pour au moins deux raisons. Elles vont, d'abord, à l'encontre des efforts jurisprudentiels visant à rapprocher, autant que possible, le régime juridique des CDD spéciaux de celui des CDD classiques. Elles maintiennent, ensuite, le saisonnier dans une relative incertitude sur la date exacte d'achèvement du contrat qui, il est vrai, est plafonné à un mois, quelles que soient ses modalités d'exécution. Il ne serait vraisemblablement pas judicieux d'étendre cette disposition à l'ensemble des contrats saisonniers, qui s'adressent déjà à des personnes dont la situation est généralement encore plus fragile que les autres titulaires de CDD. Parallèlement, le second arrêt montre comment la Cour de cassation contient l'emploi précaire dans les limites de son périmètre dérogatoire en condamnant la pratique des contrats successifs.

2. Délai de carence et succession de CDD sur un même poste

Le prolongement des relations contractuelles, une fois le CDD achevé, est normalement interdit sous forme précaire. L'article L. 1243-11 du Code du travail

dispose ainsi que « *lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du CDD, celui-ci devient un CDI* ». Cette disposition permet de donner corps au principe selon lequel le CDD ne doit pas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (C. trav., art. L. 1242-1). L'employeur a néanmoins la possibilité de conclure un nouveau CDD avec le même salarié, sur un autre poste de travail, si ces deux contrats ne se suivent pas immédiatement. La succession de contrats sur des postes de travail qui relèvent de qualifications différentes ne fait, *a priori*, l'objet d'aucune restriction particulière, sauf à démontrer qu'ils sont utilisés pour répondre à un besoin structurel de main-d'œuvre.

En revanche, si la succession de CDD porte sur un même poste de travail, l'article L. 1244-3 du Code du travail impose d'attendre l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Tel était le cas en l'espèce, où l'intéressé avait été engagé du 21 juin au 3 octobre 2010 en vertu d'un premier CDD justifié par un accroissement temporaire d'activité résultant du caractère saisonnier et touristique de l'établissement, puis dans le cadre d'une succession de CDD du 25 octobre 2010 au 27 mars 2011 pour remplacer des salariés absents sur le même poste de « caissier employé libre-service ». L'employeur était ainsi tenu de respecter un délai de carence de 5 semaines avant la conclusion du deuxième CDD, correspondant à un tiers de la durée du premier engagement qui était de 15 semaines.

L'article L. 1244-4 du Code du travail autorise néanmoins à ne pas observer ce délai de carence dans sept situations limitativement énumérées. Si le respect du délai de carence avant la signature d'un autre contrat n'est pas nécessaire lorsque le CDD vise à assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent, ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence de l'intéressé (6), l'accroissement temporaire d'activité ne compte pas parmi les motifs offrant la possibilité d'enchaîner les contrats sur le même poste de travail. Ainsi, en l'espèce, l'employeur aurait dû appliquer un délai de carence entre le premier contrat conclu pour accroissement temporaire et le deuxième, fût-il souscrit pour faire face à l'absence d'un salarié. La succession de contrats sans délai de carence n'est licite qu'à partir du moment où chacun d'entre eux répond à l'une des sept exceptions permettant de s'en affranchir.

(4) Cass. Soc., 29 oct. 1996 : Bull. civ. 1996, V, n° 356.

(5) Cass. Soc., 6 oct. 2010 : Bull. civ. 2010, V, n° 213 ; C. Lebel, Contrat de vendange : obligation de mentionner un terme fixe !, Rev. Dr. rur. 2010, n° 388, p. 29 ; F. Bousez, Le terme du contrat de vendange

est soumis au régime du contrat saisonnier, JCP S 2011, 1058 ; R. Marié, Dr. Ouv. 2011, p. 177.

(6) Cass. Soc., 16 sept. 2009 : n° 08-40.187.

Cette décision confirme un arrêt déjà ancien de la Cour de cassation, dans lequel elle avait jugé que la relation de travail devait être considérée comme à durée indéterminée dès lors qu'un contrat souscrit pour remplacement était immédiatement suivi par un autre, conclu avec le même salarié pour un surcroît exceptionnel d'activité (7). À un contrat destiné à répondre à un surcroît temporaire d'activité ne peut pas non plus succéder, avant l'expiration du délai de carence, sur un poste de travail identique, un nouveau contrat, fût-il pour un emploi saisonnier, qui constitue pourtant un motif permettant de s'en affranchir (8). Bien que la succession de CDD ne soit pas interdite, dès lors qu'ils s'inscrivent tous dans le champ de l'article L. 1244-4 du Code du travail, ils ne doivent pas avoir, dans leur ensemble, ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. L'employeur n'est pas autorisé à recourir aux CDD pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre, et ce malgré le caractère autonome de 41 contrats successifs (9). La requalification est aussi prononcée lorsque l'intéressé conserve, pendant plusieurs années, la même qualification et perçoit le même salaire dans le cadre

de 94 contrats successifs (10), ou lorsque la salariée remplace un ou des salariés absents très régulièrement en effectuant des tâches analogues avec une qualification identique (11).

Conclusion

Les deux arrêts de la Cour de cassation en date du 30 septembre 2014 doivent être approuvés. Leur publication au Bulletin reste néanmoins assez étonnante, tant ils apparaissent de facture assez classique en venant prendre place dans une jurisprudence déjà bien établie. Sans doute a-t-elle d'ailleurs plus vocation à assurer la promotion de décisions qui ont le mérite de chercher à contenir l'emploi précaire dans son cadre légal, en rappelant son caractère restrictif, qu'à donner un large écho à des solutions qui semblaient s'imposer. La Cour de cassation a ainsi livré une interprétation stricte, littérale, de dispositions qui ne soulèvent, en réalité, guère de difficultés d'application.

Romain Marié, *Maître de conférences, Université de Lorraine, membre de l'équipe de recherches Droit et changement social**, université de Nantes

(7) Cass. Soc., 3 juill. 1991 : Bull. civ. 1991, V, n° 338 ; RJS 1991, n° 1076.

(8) Cass. Soc., 11 oct. 2006 : Bull. civ. 2006, V, n° 287 ; JCP S 2007, 1075, n. F. Bousez.

(9) Cass. Soc., 11 oct. 2006 : Bull. civ. 2006, V, n° 299 ; JCP S 2007, 1074, n. F. Bousez.

(10) Cass. Soc., 4 déc. 1996 : Bull. civ. 1996, V, n° 414 ; D. 1997, jurispr. p. 460, n. J. Mouly ; RJS 1997, n° 13.

(11) Cass. Soc., 29 sept. 2004 ; RJS 2004, n° 1251, Dr. Ouv. 2005 p. 114, n. A. de Senga.

* UMR CNRS 6028.