



#### **CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET INDEMNITE DE REQUALIFICATION**

**Rappel : Art. L. 122-3-10, 1<sup>er</sup> alinéa** « Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. »

**Art. L. 122-3-13** « Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-1-2, L. 122-2, L. 122-3, L. 122-3-1, alinéa premier, L. 122-3-10, alinéa premier, L. 122-3-11 et L. 122-3-12 est réputé 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 II du chapitre II du titre II du livre 1 du présent code. »*

Dans deux arrêts du 22 mars 2006, la Cour de Cassation décide que l'indemnité de requalification prévue par l'article L.122-3-13 alinéa 2 du code du travail n'est pas due lorsque les relations contractuelles se poursuivent au-delà de l'échéance du terme du contrat, et que ce dernier devient par conséquent un contrat à durée indéterminée.

**« Il résulte de la combinaison des articles L. 122-3-10, alinéa 1er et L. 122-3-13 du code du travail que, lorsque le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance de son terme, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification, hors les cas où sa demande en requalification s'appuie sur une irrégularité du contrat à durée déterminée initial ou de ceux qui lui ont fait suite. »**

La Cour de Cassation revient ainsi sur une jurisprudence (Cass. soc. 28 nov. 2000 ; 11 mai 2005...) qui disposait que « lorsqu'elle fait droit à la demande de requalification formée par le salarié (en application de l'article L.122-3-10 1er alinéa), 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 ; 22 mars 2006

N° 04-48.264

Mme X... c/ Association Domicia et a.

Sur le premier moyen :

Attendu que Mme X... a été engagée en qualité d'assistante de vie par la société mutuelle Somutec selon un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prenant effet le 12 juillet 1999 et ayant pour terme le 5 août 1999 ; que les relations contractuelles se sont poursuivies au delà du terme prévu ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification du contrat de travail à durée déterminée à temps partiel en un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, ainsi que la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, de rappel de salaire, d'indemnités de rupture, de dommages-intérêts pour rupture abusive ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Nancy, 20 octobre 2004) de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnité de requalification, alors selon le moyen, que l'indemnité de requalification prévue à l'article L. 122-3-13 du Code du travail est accordée dès lors que le contrat en cause fait l'objet d'une requalification, peu important qu'il se soit poursuivi après l'arrivée du terme et soit devenu, par l'effet de l'article L. 122-3-10 du Code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en déboutant Mme X... de sa demande en paiement de l'indemnité de requalification prévue à l'article L. 122-3-13 du Code du travail au motif que son contrat était devenu à durée indéterminée de plein droit, la cour d'appel a violé les articles L. 122-3-10 et L. 122-3-13 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 122-3-10, alinéa 1er et L. 122-3-13 du Code du travail que, lorsque le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance de son terme, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification, hors les cas où sa demande en requalification s'appuie sur une irrégularité du contrat à durée déterminée initial ou de ceux qui lui ont fait suite ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la régularité du contrat à durée déterminée initial n'était pas discutée, et que la relation contractuelle de travail s'était poursuivie après l'échéance du terme du contrat, sans conclusion d'un nouveau contrat de travail, a exactement décidé que le salarié, dont la relation de travail s'inscrivait désormais dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ne pouvait prétendre à une indemnité de requalification ; que le moyen n'est pas fondé ;

(Voir aussi l'arrêt similaire du 22 Mars 2006, n° 04-45.411)

(suite page 2)

*Liaisons Sociales Jurisprudence* relève les deux tendances qui s'exprimaient sur cette question du versement de l'indemnité de requalification dans les cas de poursuite de la relation contractuelle après l'échéance du contrat : « **Une réponse positive s'impose, selon le professeur Danielle Corrigan-Carsin, dans la mesure où l'article L.122-3-13 fait référence expresse à l'article L.122-3-10, 1<sup>er</sup> alinéa** » (Rép. Trav., Dalloz, V.° Contrat de travail à durée déterminée, n°531). « **A l'inverse, Gérard Poulain a soutenu que le salarié ne peut bénéficier de l'indemnité de requalification dès lors que l'action est fondée sur les conséquences de la requalification automatique résultant d'une prorogation de fait** (G. Poulain, « les contrats à durée déterminée », Litec 2<sup>e</sup> éd.1994 (...)) ».

Il est tout à fait regrettable que dans ces deux arrêts du 22 mars 2006, la Cour de Cassation ait fait le choix de s'inscrire dans cette deuxième voie.

Ainsi, selon la Cour de Cassation il n'y aurait méconnaissance de l'article L.122-3-10 1<sup>er</sup> alinéa, que si un nouveau contrat à durée déterminée est conclu irrégulièrement après l'échéance du terme du contrat initial. Dans ce cas, la requalification ouvre droit à l'indemnité de requalification, de même lorsque le contrat initial est irrégulier pour d'autres motifs.

## **REFUS D'UNE DIMINUTION DE REMUNERATION SUITE A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Il faut relever de ces deux arrêts, que la Cour de Cassation décide que le licenciement qui fait suite à un refus d'une baisse de rémunération doit s'analyser de manière différente, selon que cette modification du contrat résulte d'un accord de réduction du temps de travail, ou de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail par décision unilatérale de l'employeur.

Dans la première décision (n°03-48.027), bien que la loi Aubry I, du 13 juin 1998 ne prévoit rien sur la qualification d'un licenciement reposant sur le refus d'un

salarié d'une modification de son contrat de travail, la Cour de Cassation s'appuie sur l'article 28-I de la loi du 19 janvier 2000 (dite loi Aubry II), selon lequel les accords signés en application de la loi Aubry I sont réputés signés sur le fondement de la loi Aubry II dès lors qu'ils sont conformes à ses dispositions.

La Haute Juridiction en conclut donc que l'article 30-II de la loi du 19 janvier 2000, s'applique aussi dans le cadre du refus d'une modification du contrat faisant suite à un accord de réduction du temps de travail conclu en vertu de la loi Aubry I : **ainsi le**

**refus de la réduction de rémunération s'analyse en un licenciement individuel, ne reposant pas sur un motif économique, et par conséquent soumis aux articles L.122-14 à L.122-17 du code du travail.**

Dans une deuxième décision (n°05-42.946) la Cour de Cassation décide que lorsque la réduction du temps de travail résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, l'article 30-II ne s'applique pas. **Dès lors le refus d'une modification du contrat de travail s'analyse en un licenciement pour motif économique.**

### **Extraits**

**Arrêt du 15 mars 2006, n°03-48.027** : « Attendu que pour condamner l'employeur à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué énonce que l'accord de réduction du temps de travail se plaçait sous l'égide de la loi du 13 juin 1998 encore applicable, laquelle n'édicte aucune règle spécifique applicable au cas de refus d'un salarié d'accepter une baisse de son salaire convenue par un accord de réduction du temps de travail, que, dès lors, la loi du 19 janvier 2000 n'étant pas applicable, le juge doit fonder sa décision sur les autres textes existants et applicables aux faits de l'espèce ; que la lettre de licenciement fixe les limites du débat, que la société s'est placée dans le cadre d'un licenciement pour motif économique et que le licenciement pour refus de modification du contrat de travail est sans cause réelle et sérieuse, l'employeur n'invoquant ni ne démontrant la nécessité de maintenir la compétitivité de l'entreprise dans son secteur d'activité, aucune difficulté économique ou mutation technologique ou nécessité de procéder à une restructuration n'étant énoncée dans la lettre de licenciement dont la motivation est par ailleurs imprécise et aucune tentative de reclassement préalable au licenciement n'ayant été effectuée par l'employeur ;

Mais attendu que, selon l'article 30-II de la loi du 19 janvier 2000, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-17 du Code du travail ; qu'en vertu des dispositions combinées des articles 28-I et 30-II de la même loi, ce texte est applicable à tout licenciement résultant d'un accord de réduction du temps de travail, que celui-ci ait été conclu en application de la loi du 13 juin 1998 ou de la loi du 19 janvier 2000, à condition que les stipulations de l'accord soient conformes aux dispositions de cette dernière ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le licenciement du salarié était consécutif à son refus de la réduction de 2 % de sa rémunération, modification du contrat de travail prévue par l'accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail du 25 juin 1999, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

**Arrêt du 15 mars 2006, n°05-42.946** : « Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Metz, 23 mars 2005), statuant sur renvoi après cassation (Soc. 24 mars 2004, pourvoi n° W 02-45.130), d'avoir décidé que le licenciement s'analysait en un licenciement pour motif économique, alors selon le moyen :

1 ) que d'une part, la loi ayant imposé à l'employeur la réduction de la durée du travail effectif à 35 heures par semaine sans lui imposer le maintien de la rémunération antérieure, le licenciement du salarié pour refus d'acceptation de la réduction proportionnelle de sa rémunération était causé par la loi, de sorte que viole les articles L. 212-1 bis et L. 212-3 dans leur rédaction alors applicable, ainsi que L. 321-1 du Code du travail, l'arrêt attaqué qui retient que le licenciement litigieux aurait eu un motif économique ;

2 ) que d'autre part, le licenciement du salarié prononcé en l'absence d'accord de réduction du temps de travail parce qu'il refuse une réduction de sa rémunération proportionnelle à la réduction de sa durée de travail effectif pour la ramener à la durée légale, a nécessairement la même nature de licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique que le licenciement prononcé pour la même cause dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail ; qu'il s'ensuit que viole les articles L. 122-14 à L. 122-17 et L. 321-1 du Code du travail, ainsi que L. 212-3, alinéa 2, du même Code, dans sa rédaction alors applicable, l'arrêt attaqué qui considère que le licenciement du salarié, prononcé en raison de son refus de toute diminution de sa rémunération proportionnelle à la réduction de sa durée de travail effectif pour la ramener à la durée légale, constitue un licenciement pour motif économique, pour la raison inopérante que la réduction du temps de travail de l'intéressé et son licenciement consécutif étaient intervenus en l'absence de tout accord de réduction du temps de travail ;

Mais attendu que le licenciement prononcé en raison du refus par un salarié de la modification de sa rémunération proposée, non en application d'un accord collectif, mais par suite d'une mise en œuvre unilatérale dans l'entreprise de la réduction du temps de travail à 35 heures, constitue un licenciement pour motif économique ; que le moyen n'est pas fondé ;

### Requalification en CDI

(Cass. soc. 22 fév. 2006, n°04-42.863)

Un salarié est embauché en contrat emploi solidarité à durée déterminée d'une durée de 6 mois. A l'issue de ce contrat (en l'occurrence le 14 octobre 1995), il a continué à exercer son activité sans contrat écrit et pour le même employeur. Il a été ensuite conclu un contrat emploi consolidé à durée déterminée de 24 mois, puis un CDD, puis un autre contrat emploi consolidé à durée déterminée. La relation professionnelle cesse le 15 avril 2000.

**Il résulte de la combinaison des articles L.122-3-1, L.122-3-13, L.322-4-8 et L.322-4-8-1 du code du travail que le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit ; qu'à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.** La Cour de Cassation a considéré qu'avait violé les textes, la Cour d'Appel qui a débouté le salarié de sa demande de requalification en contrat à durée indéterminée, alors qu'elle avait constaté l'absence de contrat écrit pendant une période de 6 mois après le premier contrat emploi solidarité ; **peu important d'ailleurs la mention CES figurant sur les bulletins de salaire au cours de la période litigieuse, ou bien l'existence d'une convention avec l'Etat pour la même période, et l'enregistrement du salarié, par les organismes sociaux et la DDTE, comme bénéficiant d'un contrat emploi solidarité, puis d'un contrat emploi consolidé.**

### Contrat à durée déterminée : durée maximale

(Cass. soc. 8 fév. 2006, n°04-41.279)

Pour la Cour de Cassation, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent, l'article L.122-3-10 deuxième alinéa du code du travail autorise la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié, même s'ils comportent un terme précis et si la durée totale excède le délai de 18 mois.

### Protocole préélectoral : absence d'un syndicat représentatif dans l'entreprise

(Cass. soc. 3 fév. 2006, n°98-60.077)

**Les organisations syndicales représentatives sur le plan national, qui sont intéressées à la négociation du protocole d'accord préélectoral au sens de l'article L.423-18, alinéa 2, du code du travail, doivent être invitées, même si elles n'ont aucun adhérent dans l'entreprise ; que l'affichage d'une note d'information, mode de publicité, ne constitue pas une forme de l'invitation que le chef d'entreprise est tenu d'adresser aux organisations syndicales intéressées, en vue de la négociation du protocole d'accord préélectoral et que le défaut d'invitation dans ces conditions est une irrégularité qui, par sa nature, entraîne l'annulation des élections.**

Rappel : un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative sur le plan national est un syndicat intéressé au sens de cet article, et doit par conséquent, être invité à négocier le protocole d'accord préélectoral, même s'il n'a pas désigné de délégué syndical dans

l'entreprise (Cass. soc. 24 Sept. 2003), ou qu'il n'est aucun adhérent dans l'entreprise (cass.soc. 4 juil. 1990). La convocation est valablement délivrée aux organisations syndicales représentatives, que ce soit au niveau des syndicats constitués dans les différentes branches ou celui des unions locales auxquelles elles ont adhéré.

### Protocole préélectoral : absence d'un représentant d'un syndicat dans un établissement

(Cass. soc. 15 fév. 2006)

**Le syndicat représentatif présent dans l'entreprise où il a désigné un délégué syndical central, doit être invité à la négociation du protocole préélectoral, même s'il n'a pas eu de délégué syndical dans l'établissement concerné.**

Il est à noter que la Cour de Cassation prend cette position de principe en mettant l'accent sur la présence d'un délégué syndical central. Le jugement n'aurait pas été le même si le syndicat avait seulement été représenté par un délégué syndical dans un autre établissement.

Le rappel concernant l'arrêt précédent (3 fév. 2006) s'applique aussi en la matière.

### Délégué syndical supplémentaire : accord plus favorable que la loi

(Cass. soc. 1<sup>er</sup> fév. 2006, n°05-60.191)

La Cour de Cassation a confirmé qu'un Tribunal d'Instance avait exactement décidé que la possibilité offerte aux organisations syndicales par une convention ou un accord collectif de travail plus favorable qui prévoit la désignation d'un délégué supplémentaire en sus du nombre de délégués syndicaux résultant de la loi, ne sauraient les priver, lorsqu'elles réunissent les conditions posées par le troisième alinéa de l'article L.412-11 du code du travail, de désigner un délégué syndical supplémentaire appartenant au personnel de l'encadrement

### Période d'essai

(Cass. soc. 15 mars 2006, n°04-46.406)

Une salariée dont le contrat de travail prévoyait une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois avec l'accord exprès des deux parties conformément aux stipulations conventionnelles, signe une note d'appréciation conjointement avec un directeur et un évaluateur, dans laquelle ce dernier propose le renouvellement de la période d'essai. L'employeur rompt la période d'essai après son renouvellement. La Cour d'Appel déboute la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**La Cour de Cassation estime que c'est à tort, dans la mesure où la signature apposée sur le document d'évaluation adressé par l'évaluateur à l'employeur ne pouvait valoir accord exprès de la salariée sur le renouvellement de la période d'essai.**

### **Modification du contrat : mention du lieu de travail**

(Cass. soc. 15 mars 2006, n°02-46.496)

Une Cour d'Appel retient que le lieu de travail de la salariée a été expressément fixé par le contrat de travail, qu'il s'ensuit que le changement du lieu de travail constituait une modification du contrat de travail que la salariée n'était pas tenue d'accepter, et que dès lors que la société a imposé cette modification en fermant définitivement une de ses agences sans justifier ni même alléguer le moindre motif économique, la rupture dont la salariée a pris l'initiative s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**La Cour de Cassation ne le voit pas ainsi, et précise que la mention du lieu de travail a valeur d'information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.**

**Pour la Haute Cour, la Cour d'Appel ne pouvait statuer ainsi sans relever si le contrat stipulait que le travail s'exercerait exclusivement dans le lieu qu'il mentionnait, ni rechercher si le changement de localisation était intervenu dans le même secteur géographique.**

Le changement de lieu de travail imposé par l'employeur ne constitue pas dans cette situation une modification du contrat de travail, mais une modification des conditions de travail.

### **Qualification**

(Cass. soc. 1<sup>er</sup> mars 2006, n°04-43.687)

**Le refus d'un salarié d'effectuer une tâche ne correspondant pas à sa qualification n'est pas fautif.** Ainsi en a décidé la Haute Cour, en cassant un arrêt de la Cour d'Appel qui déboutait un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que l'intéressé n'avait pas protesté lorsqu'il lui avait été demandé de réaliser des travaux qu'il était capable de réaliser et qu'il avait déjà effectués, sans rechercher si la tâche demandée par l'employeur correspondait à la qualification du salarié.

### **Indemnité contractuelle de licenciement**

(Cass. soc. 28 fév. 2006, n°04-48.280)

Un salarié est embauché et bénéficie d'un contrat de travail contenant une clause aux termes de laquelle il percevrait une indemnité égale à 18 mois de salaire en cas de licenciement, quel qu'en soit le motif. La Cour d'Appel déboute le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en énonçant que l'indemnité contractuelle de licenciement indemnise également l'absence de cause réelle et sérieuse, les dommages-intérêts s'appréciant en fonction du préjudice subi, par application de l'article L.122-14-5 du code du travail.

**La Cour de Cassation estime qu'en statuant ainsi, la Cour d'Appel a violé les textes, et rappelle que lorsque les parties sont convenues que le salarié percevra, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité contractuelle, celle-ci se cumule avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

### **Accident du travail : droit du salarié à la sécurité dans le travail**

(Cass. soc. 28 fév. 2006, n°05-41555)

Un salarié reprend son travail suite à la succession d'arrêts consécutifs à un accident de travail, sans avoir été soumis à l'examen médical de reprise. Ayant été en arrêt de travail pour maladie à plusieurs reprises avant et après cet accident de travail, son employeur le licencie pour absences répétées désorganisant l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif.

La Haute Juridiction avait jugé en 1989 qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail est toujours suspendu. Dès lors l'employeur ne peut licencier un salarié dont le contrat est suspendu qu'en invoquant une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'arrêt de travail (article L122-32-2 du code du travail).

Malgré tout, la Cour d'Appel n'a pas jugé le licenciement illicite, en considérant que lorsque le salarié reprend effectivement son travail, il y a antinomie entre exécution et suspension du contrat de travail, de sorte qu'en reprenant le travail même sans visite médicale de reprise, le salarié a mis fin à la période de suspension du contrat de travail.

**Changeant de fondement juridique, la Cour de Cassation estime que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité. Il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier, lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures. A défaut, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité dans le travail a ainsi été méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave de ce dernier, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ledit contrat.**

Selon *Liaisons Sociales* (13 mars 2006), dans cet arrêt, la « Haute Juridiction met l'accent sur l'obligation qui pèse sur l'employeur d'organiser la visite de reprise qu'elle rattache à une obligation de sécurité de résultat dotée d'une grande portée. »