

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Le salarié peut obtenir en référé la poursuite d'un CDD, jusqu'à ce qu'il soit statué sur la demande de requalification en CDI introduite au fond.

Cass. Soc. 8 mars 2017,15-18560

Des salariés engagés par la caisse générale de sécurité sociale de la Guyane par contrat de travail à durée déterminée (CDD), d'une durée de 3 mois pour un motif de surcroît d'activité, ont saisi, 8 jours avant le terme de leur contrat, la formation de référé du conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de leur CDD en contrat de travail à durée indéterminée.

Quelques jours après, toujours avant le terme, ils ont saisi le bureau de jugement, d'une demande de requalification de leur CDD en CDI (faisant l'objet d'une saisine directe du bureau de jugement, sans avoir à effectuer la procédure préalable de conciliation).

Par ordonnance de référé rendue sur le siège la veille de la fin du CDD, la formation de référé a ordonné la poursuite des contrats de travail jusqu'à ce qu'il soit statué sur l'action en requalification engagée par ailleurs au fond.

La Cour d'appel, saisie par l'employeur, a annulé cette ordonnance considérant que le juge des référés avait excédé ses pouvoirs en ordonnant la poursuite des relations contractuelles. Selon la Cour, le code du travail donne une compétence exclusive au bureau de jugement à ce titre et l'appréciation du contrat de travail, sa requalification et sa poursuite sont des questions de fond relevant de la compétence exclusive des juges du fond et échappent en conséquence au juge des référés. De plus, la cour d'appel souligne que le non-renouvellement des contrats ne constituait pas le dommage imminent justifiant la compétence des référés.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, considérant au contraire que constitue un dommage imminent, la perte de l'emploi par l'effet de la survenance du terme, durant la procédure prud'homale, du CDD toujours en cours au moment où le juge des référés statue, ce dommage étant de nature à priver d'effectivité le droit pour le salarié de demander la requalification d'un CDD irrégulier en contrat à durée indéterminée afin d'obtenir la poursuite de la relation contractuelle avec son employeur.

Lorsqu'une décision de requalification est prise, c'est le plus souvent après la fin du CDD, le salarié prenant rarement l'initiative d'une action judiciaire en cours de contrat. Dans cette hypothèse, le juge ne peut plus ordonner la continuation du contrat puisque ce dernier a pris fin. La rupture est alors requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse mais le juge ne peut contraindre l'employeur à réintégrer le salarié.



société d'avocats

Dans la présente affaire, l'urgence était justifiée par le fait que lorsque la formation de référé a statué, le contrat était encore encours : il était donc possible d'ordonner, à titre provisoire et dans l'attente de la décision au fond, la poursuite du contrat de travail. A noter que le conseil de prud'hommes a été particulièrement rapide puisque l'ordonnance de référé a été rendue seulement 8 jours après la saisine, ce qui a permis de rendre une décision la veille de la fin du CDD. Sauf à ce que le salarié s'y prenne plusieurs semaines avant la fin du CDD, il n'est pas certain qu'une telle situation puisse se produire devant des conseils de prud'hommes plus encombrés tels que ceux de Nanterre ou de Paris.

Muriel de LAMBERTERIE