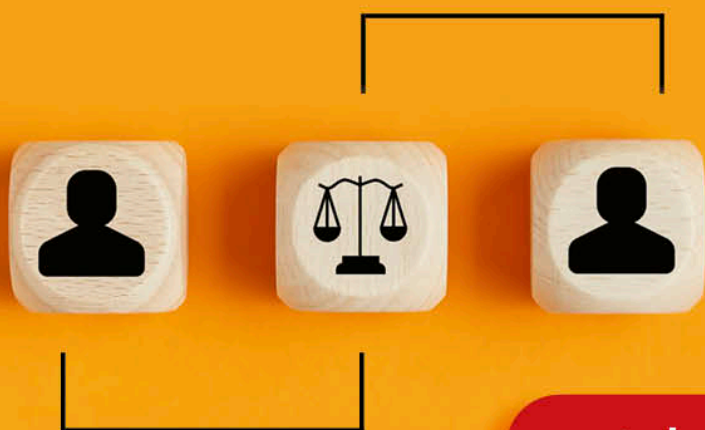


Béatrice Renard Marsili

LES JURISPRUDENCES MARQUANTES EN DROIT SOCIAL EN SCHÉMAS



**+ de 100
jurisprudences**

le contexte juridique
les faits
la solution de la Cour de cassation
les références de l'arrêt



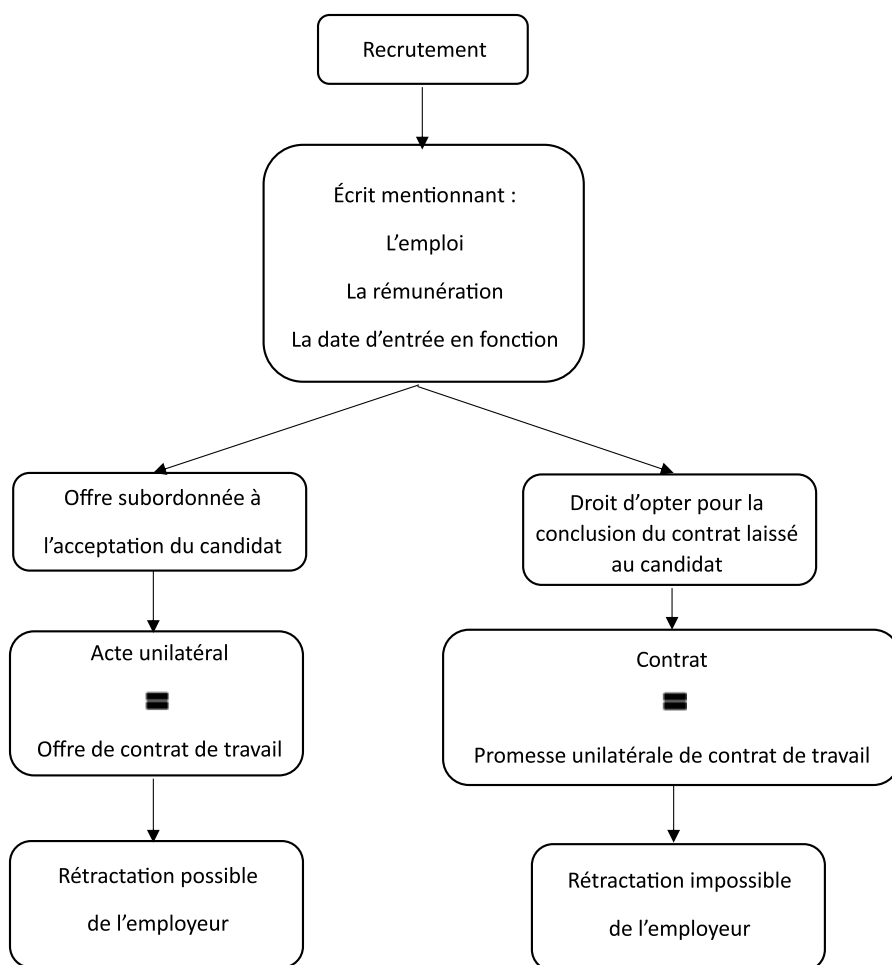
PREMIÈRE PARTIE

**EMBAUCHE
ET CONTRAT
DE TRAVAIL**

LA PROMESSE D'EMBAUCHE

1

Il est très fréquent qu'une entreprise qui retient le profil d'un candidat lui adresse un écrit appelé, dans le langage courant, promesse d'embauche. Or selon sa rédaction, cet écrit peut constituer soit une offre de contrat soit une promesse unilatérale de contrat. La frontière entre ces deux notions juridiques étant ténue et les conséquences bien différentes en cas de rétractation de l'employeur, la rédaction de l'écrit doit être soignée si l'employeur ne souhaite pas s'engager.



Une promesse d'embauche ne vaut pas forcément contrat de travail

Le contexte juridique

Il était de jurisprudence constante depuis 2005 (*Cass. soc.*, 30 mars 2005, n° 03-40.901) que la promesse d'embauche mentionnant l'emploi proposé au salarié et la date d'entrée en fonction valait systématiquement contrat de travail, peu important qu'elle ait été acceptée ou non par le salarié. Cette solution, qui ne s'attachait qu'au contenu de la promesse d'embauche, était protectrice du salarié mais présentait quelques difficultés en ce qu'elle ne prenait pas en compte la manifestation du consentement du salarié pour s'attacher exclusivement au contenu de l'acte émanant de l'employeur. La chambre sociale s'éloignait ainsi de la jurisprudence de la troisième chambre civile qui considère que la rétractation de l'offre de contracter avant son acceptation fait obstacle à la conclusion du contrat (*Cass. 3^e civ.*, 10 mai 1968, n° 66-13.187; *Cass. 3^e civ.*, 7 mai 2008, n° 07-11.690).

Sous l'influence de l'évolution du droit des obligations, par deux arrêts du 21 septembre 2017, la Cour de cassation opère un revirement jurisprudentiel et distingue désormais l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail, leur portée différant en cas de rétractation de l'employeur.

Les faits

Deux joueurs internationaux de rugby avaient reçu d'un club une offre de contrat de travail prévoyant une rémunération mensuelle brute, la mise à disposition d'un véhicule et un début d'activité à une date fixée. Alors que les joueurs n'avaient pas encore signé les promesses d'embauche, le club s'était rétracté par mail et avait indiqué ne pas pouvoir donner suite aux contacts noués.

Les joueurs, soutenant que la promesse d'embauche valait contrat de travail, avaient alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de sommes au titre de la rupture injustifiée du contrat.

La Cour d'appel leur avait donné raison et condamné l'employeur au paiement d'une somme à titre de rupture abusive du contrat de travail, considérant que l'écrit constituait bien une promesse d'embauche valant contrat de travail dans la mesure où il prévoyait l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction.

La solution de la Cour de cassation

Prenant acte de la jurisprudence des autres chambres civiles de la Cour de cassation, la chambre sociale casse l'arrêt au motif que l'écrit de l'employeur précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction constitue une offre de contrat de travail, et que la rétractation de cette offre par son auteur, avant son acceptation par son destinataire, empêche la conclusion du contrat de travail projeté.

Elle modifie ainsi sa jurisprudence et distingue deux notions juridiques aux conséquences bien différentes :

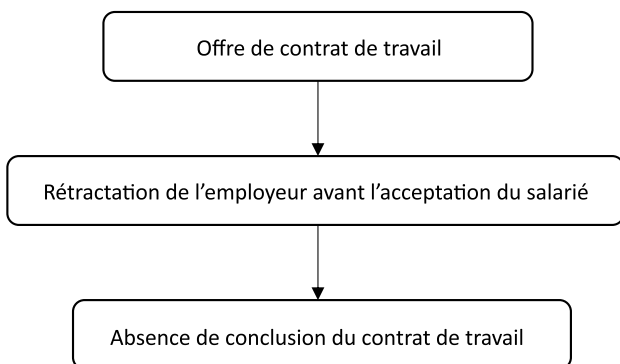
- L'offre de contrat de travail est l'acte unilatéral par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation. Elle peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. L'employeur n'est lié qu'en cas d'acceptation du candidat. La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait donc obstacle à la conclusion du contrat de travail.
- La promesse unilatérale de contrat de travail est un véritable contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. L'employeur exprime ici sa volonté d'être lié par le contrat proposé. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche donc pas la formation du contrat de travail promis.

Désormais, seule la promesse unilatérale de contrat de travail constitue donc une promesse d'embauche valant contrat de travail.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.103 et 16-20.104

Décision attaquée : CA Montpellier, 1^{er} juin 2016



Une proposition d'avenant non signée par le salarié peut valoir promesse de contrat

Le contexte juridique

Depuis le revirement jurisprudentiel de 2017 (*Cass. soc.*, 21 septembre 2017, n° 16-20.103 et 16-20.104), il y a promesse unilatérale de contrat lorsque l'employeur accorde à une personne le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel il ne manque que son consentement.

La promesse unilatérale de contrat lie l'employeur qui risque une condamnation pour rupture abusive du contrat de travail s'il se rétracte.

Les faits

Un conducteur de car, dont la ligne de bus était reprise par une nouvelle société, avait reçu un projet d'avenant à son contrat de travail visant les dispositions conventionnelles, l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction. Il avait accepté son transfert par mail, dans le délai imparti, mais n'avait pas signé l'avenant.

Son nouvel employeur ne lui ayant fourni ni travail ni rémunération, le salarié avait saisi le conseil de prud'hommes en vue de faire reconnaître la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour d'appel avait accueilli favorablement sa demande, en constatant le transfert volontaire du contrat de travail, et prononcé la résiliation du contrat aux torts exclusifs de l'employeur, celui-ci ayant manqué à ses obligations essentielles.

La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme l'arrêt. Elle rappelle, tout d'abord, que la promesse unilatérale de contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire.

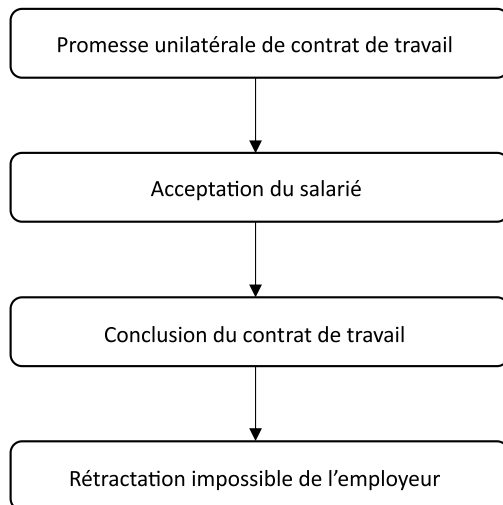
La proposition d'avenant vaut bien promesse unilatérale de contrat de travail et fait donc naître une obligation contractuelle à l'encontre de l'employeur qui ne peut plus se désengager.

L'acceptation de cette promesse par le salarié dans le délai vaut donc conclusion du contrat, peu important que le contrat en lui-même ne soit pas signé.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 17 janvier 2024, n° 21-25.029

Décision attaquée : CA Montpellier, 22 septembre 2021



LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE

Avant l'embauche d'un salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat, l'employeur est tenu d'effectuer un certain nombre de formalités dont la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). À défaut, il s'expose à des sanctions civiles (régularisation de cotisations de sécurité sociale), administratives (pénalité) et pénales (peine d'emprisonnement et d'amende).

L'obligation de déclarer les salariés préalablement à leur embauche pèse sur le seul employeur

Le contexte juridique

Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur est tenu de le déclarer. La DPAE doit être effectuée et transmise à l'URSSAF ou la MSA, selon l'activité de l'entreprise, au plus tôt dans les huit jours précédant la date d'embauche, et avant la prise de poste effective du salarié (*Articles L. 1221-10 et R. 1221-4 du Code du travail*).

L'article L. 8221-5 du Code du travail précise qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité relative à la DPAE. La seule omission de cette formalité obligatoire dans le délai imparti suffit à caractériser l'élément matériel de l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Les faits

Un restaurateur n'ayant pas effectué de DPAE pour trois salariés embauchés sous contrat d'intérim, avait été déclaré coupable de travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés et condamné à une amende de 800 € par la Cour d'appel.

Ayant régularisé les DPAE après le passage de l'inspecteur du travail, il contestait toute intention de frauder, imputant la responsabilité de la situation à son cabinet comptable auquel il disait avoir adressé par internet les documents nécessaires pour ces déclarations en ignorant qu'il était en congés à cette date.

Mais il n'apportait aucune preuve de cet envoi, ni de l'absence de son comptable, lequel aurait nécessairement, selon la Cour d'appel, organisé sa suppléance au sein de son cabinet pour les formalités urgentes telles que les DPAE. Les juges du fond

avaient également relevé que l'employeur, qui avait effectué 120 DPAE au cours des 18 mois précédents dont certaines pour ces mêmes intérimaires, connaissait donc la législation en la matière.

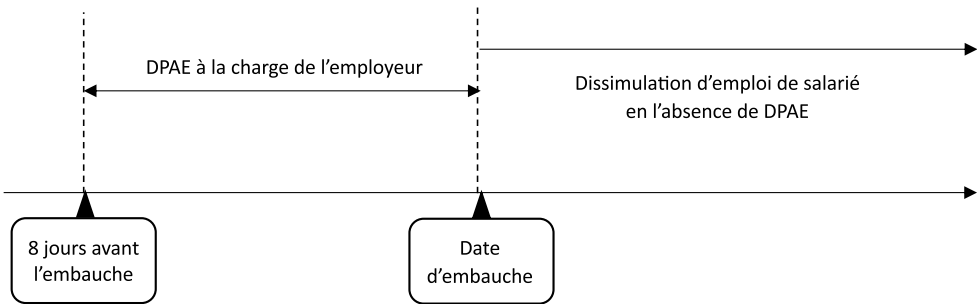
La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme l'arrêt au motif que l'obligation de déclarer les salariés préalablement à leur embauche pèse sur le seul employeur, qui ne peut invoquer la négligence d'un tiers, tel que son comptable, pour s'en affranchir.

Références de l'arrêt

Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-83.552

Décision attaquée : CA Douai, 16 avril 2018

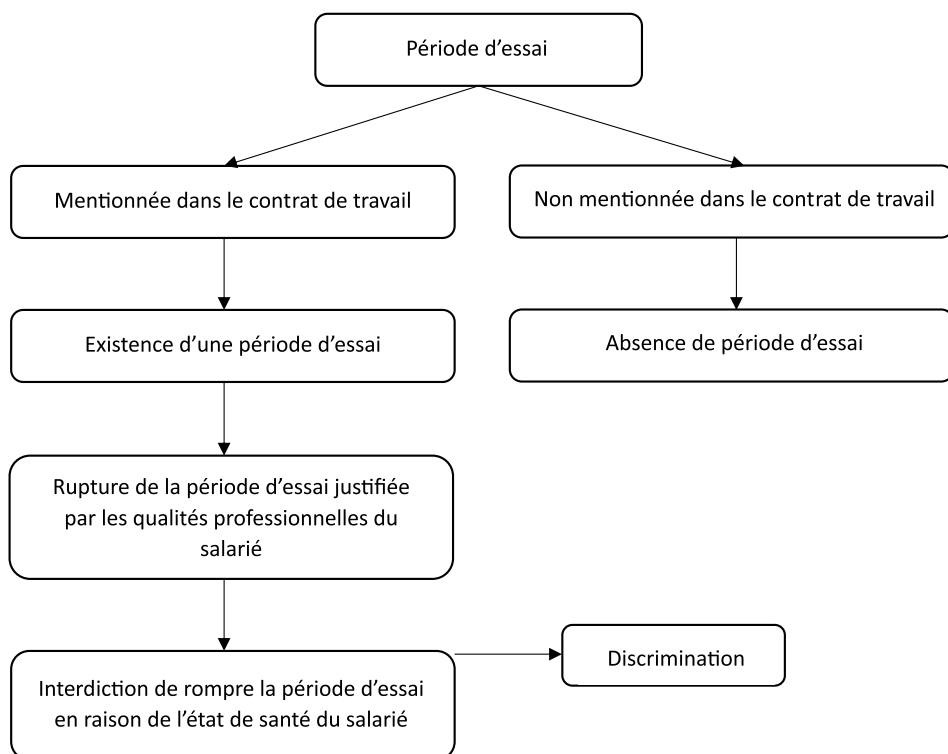


3

LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai, qui n'est pas obligatoire, permet d'une part, à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, d'autre part au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (*Article L. 1221-20 du Code du travail*).

Pour être applicable, elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail. Par ailleurs, elle ne peut être rompue que pour un motif inhérent à la personne du salarié, indépendant de son état de santé et non discriminatoire.



La période d'essai ne se présume pas et doit être prévue au contrat

Le contexte juridique

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (*Article L. 1221-13 du Code du travail*).

La jurisprudence considère ainsi qu'il appartient à l'employeur qui se prévaut de l'existence d'une période d'essai déniée par le salarié et non constatée par un écrit, d'en apporter la preuve (*Cass. soc., 12 décembre 1983, n° 81-42.023*) et que la référence dans une lettre d'engagement à une convention collective qui prévoit une période d'essai, est insuffisante, à elle seule, pour établir la preuve de la stipulation d'une telle période (*Cass. soc., 18 mars 1992, n° 88-44.518*).

Dès lors qu'aucun contrat de travail stipulant une période d'essai n'a été signé, celui-ci ne peut être rompu ni par le salarié ni par l'employeur pendant l'essai (*Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-18.326*).

Les faits

Une salariée avait été embauchée en contrat à durée indéterminée (CDI) incluant une période d'essai de trois mois mais n'avait été destinataire de son contrat de travail écrit que quinze jours après sa prise de poste.

L'employeur ayant mis fin à sa période d'essai, la salariée avait saisi la juridiction prud'homale pour solliciter le paiement de diverses sommes.

La Cour d'appel l'avait déboutée de ses demandes, aux motifs que la preuve que la salariée a été informée de l'existence d'une période d'essai était apportée par l'employeur qui produisait aux débats le contrat de travail signé par les deux parties et que le fait que cette signature soit intervenue après le commencement d'exécution du contrat de travail mais avant la fin du mois d'essai conventionnellement prévu n'avait aucune incidence sur la validité de la clause prévoyant un essai.

La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation raisonne différemment et, pour casser l'arrêt, juge que le contrat ayant été signé postérieurement à la date d'embauche effective, il n'était pas établi que la disposition conventionnelle prévoyant la période d'essai ait été portée à la connaissance de la salariée au moment de son engagement et lors de sa prise de fonctions.

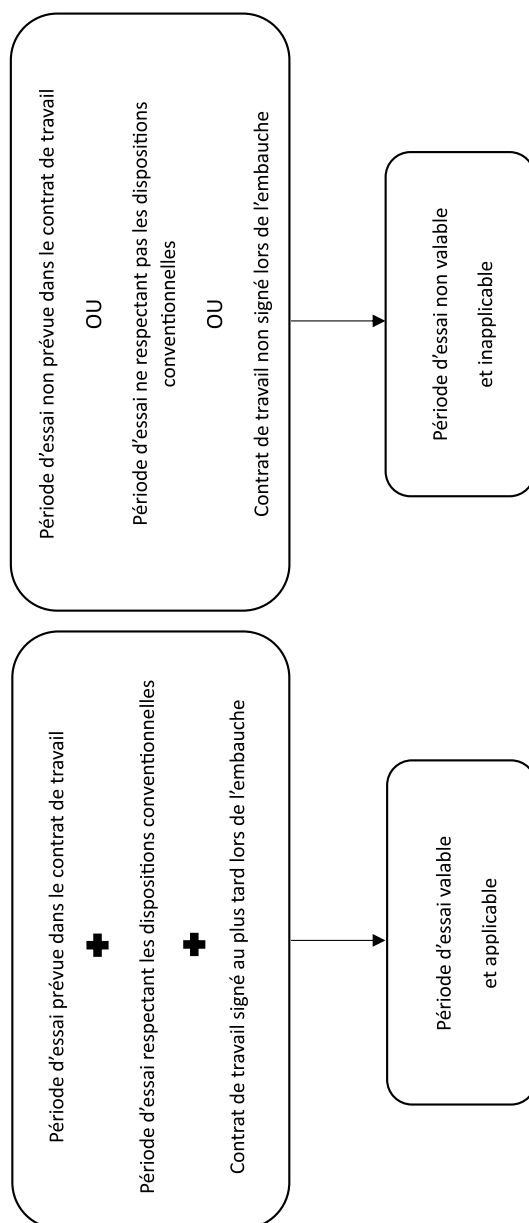
Il est donc indispensable d'établir et de faire signer un contrat de travail écrit stipulant la période d'essai au plus tard le jour de l'embauche du salarié...

La période d'essai n'existe que si elle est écrite et connue du salarié. Elle ne se présume pas et doit, dans son principe et dans sa durée, être fixée dès l'engagement du salarié.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 31 octobre 2007, n° 06-44.048

Décision attaquée : CA Riom, 29 novembre 2005



Une période d'essai ne peut pas être rompue en raison de l'état de santé du salarié

Le contexte juridique

La période d'essai ne peut être rompue que pour un motif inhérent à la personne du salarié, fondé sur ses qualités professionnelles, et ne doit pas intervenir pour un motif discriminatoire.

Il est ainsi interdit, par exemple de mettre fin à la période d'essai d'une femme enceinte en raison de sa grossesse.

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas justifier une rupture de période d'essai par l'état de santé du salarié, sous peine de commettre une discrimination.

Le cas échéant, il peut être condamné à la réparation du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture (*Cass. soc., 16 février 2005, n° 02-43.402*). Le salarié peut également choisir d'être réintégré dans l'entreprise, auquel cas l'employeur doit lui verser une indemnité d'éviction égale au montant des salaires qui auraient dû être perçus entre la date de rupture de la période d'essai et la date de sa réintégration.

Les faits

Une salariée, ayant vu sa période d'essai rompue par l'employeur, avait demandé sa réintégration dans l'entreprise, estimant la rupture nulle pour cause de discrimination liée à son état de santé.

La Cour d'appel avait admis, deux ans après la rupture du contrat, sa nullité et condamné l'employeur à une indemnité calculée sur la base des salaires qui auraient dû être versés entre la rupture discriminatoire et la date de réintégration, déduction faite des sommes perçues par la salariée au titre des allocations de Pôle emploi (aujourd'hui France Travail).

La salariée s'était pourvue en cassation en faisant valoir que lorsqu'un salarié demande sa réintégration dans l'entreprise, en raison de la nullité de la rupture de son contrat de travail survenue pour un motif discriminatoire contraire à un droit constitutionnel, il a droit à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration dans l'entreprise, sans que l'employeur ne puisse déduire les éventuels salaires ou revenus de remplacement perçus par le salarié pendant cette période.

La solution de la Cour de cassation

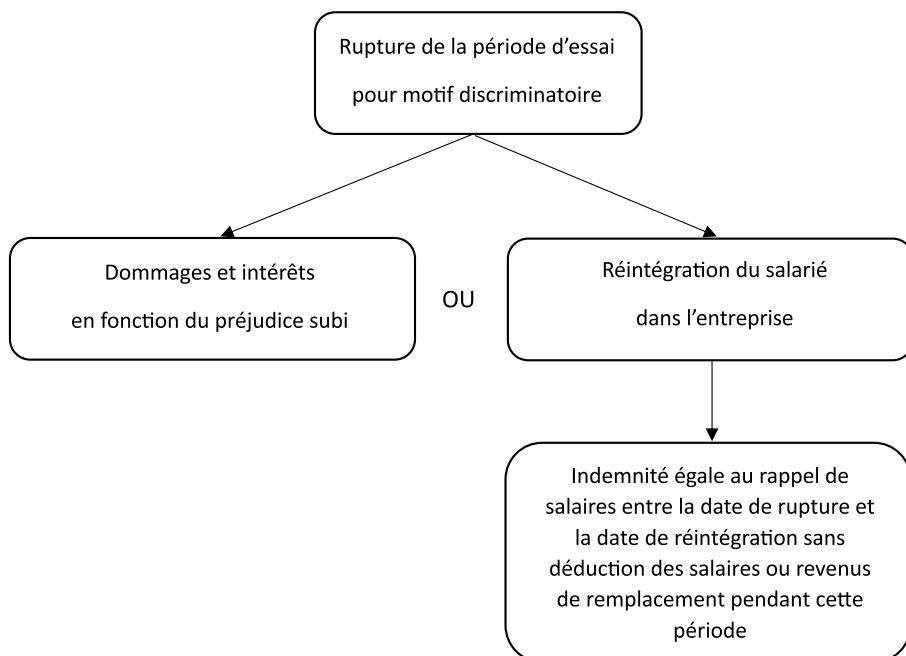
La Cour de cassation accueille favorablement sa demande et casse l'arrêt.

Elle considère en effet que dès lors qu'il caractérise une atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 27 septembre 2023, n° 21-22.449

Décision attaquée : CA Aix-en-Provence, 8 juillet 2021

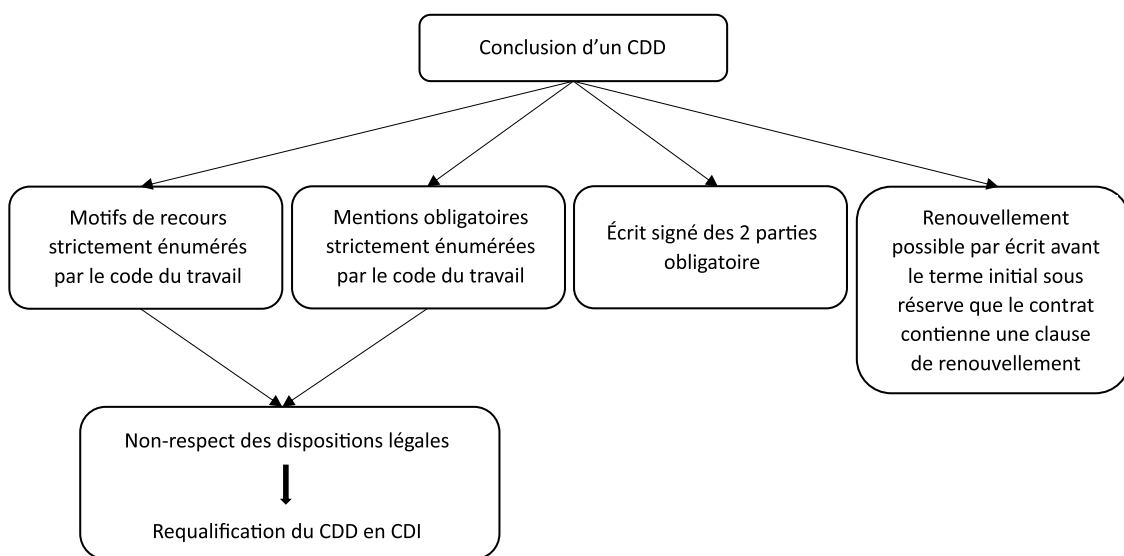


LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail.

Contrat d'exception, le contrat à durée déterminée (CDD), quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (*Articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du Code du travail*).

Le recours au CDD n'est possible que pour des cas limitativement énumérés par le Code du travail. De plus, il est soumis à des règles de forme et à une rédaction rigoureuse à ne pas négliger sous peine de voir le contrat de travail requalifié en CDI.



Un CDD ne peut comporter qu'un seul motif de recours

Le contexte juridique

Un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par le Code du travail : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emploi saisonnier, CDD d'usage, etc. (*Articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du Code du travail*).

Les faits

Une comptable avait été engagée en CDD d'un an comportant un double motif de recours : pour remplacement pendant six mois d'une salariée absente pour cause de maternité, puis pour surcroît d'activité lié à la réorganisation du service comptable durant les six mois suivants.

Après l'échéance du terme, la salariée avait saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification du CDD en CDI et de diverses demandes en paiement au titre de l'exécution et de la rupture du contrat.

La Cour d'appel avait accueilli favorablement sa demande et requalifié le contrat en CDI, analysant ainsi la rupture du contrat comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec les conséquences en découlant : indemnité de requalification, dommages et intérêts et versement de diverses sommes à titre de préavis, de congés payés afférents, de prime de 13^e mois, de prime d'ancienneté, et de différentiel de prime de précarité.

L'employeur avait formé un pourvoi en cassation en faisant valoir qu'il pouvait être stipulé dans un acte écrit unique qu'un salarié était employé à durée déterminée au cours de deux périodes distinctes, dès lors qu'aucune règle de fond ou de forme relative au CDD n'était méconnue.

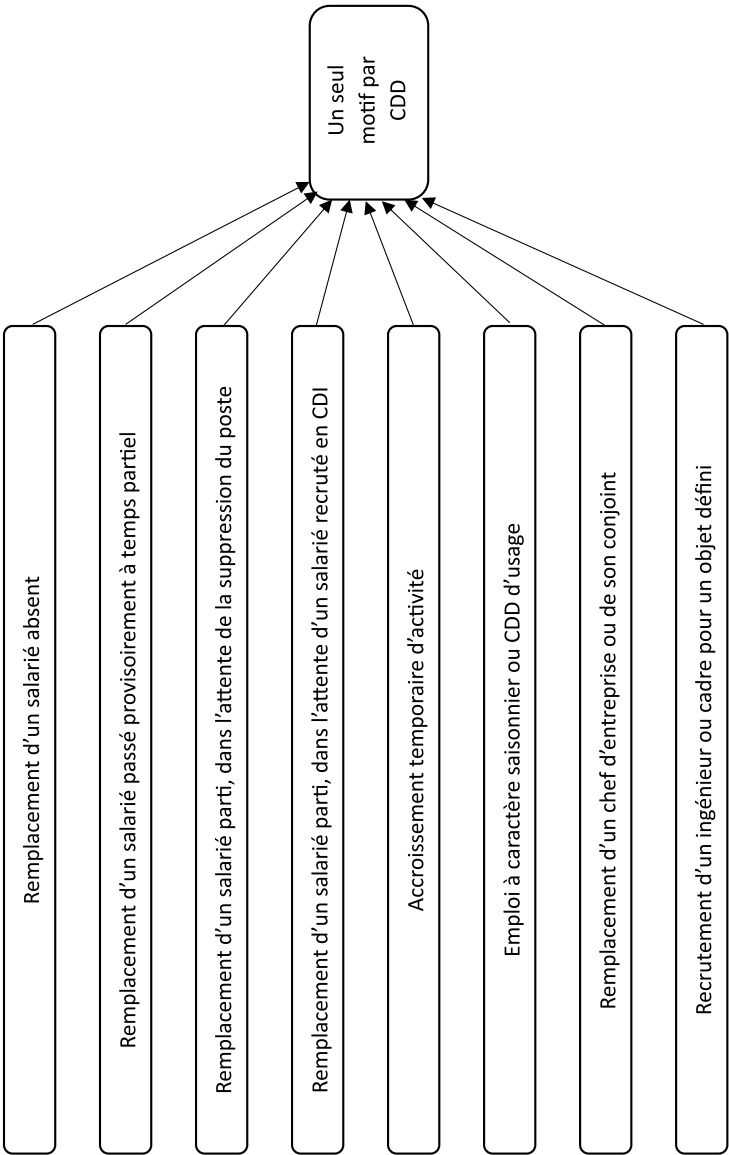
La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur et confirme la position adoptée par la Cour d'appel : le contrat à durée déterminée ne peut comporter qu'un seul motif.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 23 janvier 2008, n° 06-41.536

Décision attaquée : CA Montpellier, 25 janvier 2006



Un CDD de remplacement doit mentionner le nom et la qualification du salarié remplacé

Le contexte juridique

Le contrat à durée déterminée (CDD) de remplacement, obligatoirement établi par écrit, doit comporter la définition précise de son motif ainsi qu'un certain nombre de mentions obligatoires dont, notamment, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée (*Article L. 1242-12 du Code du travail*). À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Les juges rappellent ce principe régulièrement (*Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-26.077; Cass. soc., 31 octobre 2012, n° 11-21.714*).

Les faits

Un conducteur routier, engagé en CDD afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent, avait saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de son CDD en CDI, le CDD ne comportant pas la qualification du salarié qu'il remplaçait.

La Cour d'appel l'avait débouté de sa demande au motif que le contrat litigieux mentionnait le nom du salarié remplacé et indiquait la qualification à laquelle le salarié remplaçant était recruté afin de remplacer le salarié absent pour congés payés, cette mention renvoyant bien à une qualification professionnelle précise et à la convention collective des transports routiers.

La solution de la Cour de cassation

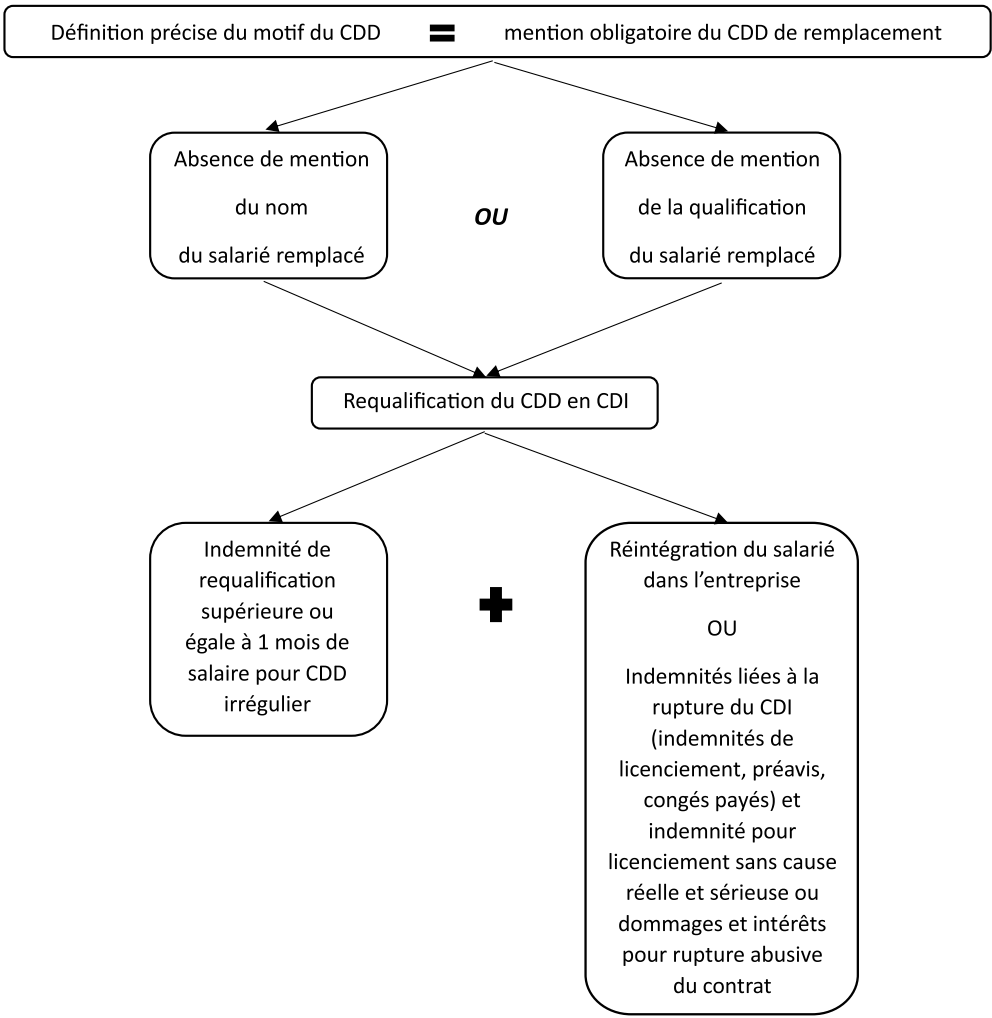
La Cour de cassation casse l'arrêt au seul motif que le contrat litigieux ne comportait pas la qualification du salarié remplacé, exigence fixée par le Code du travail.

La jurisprudence considère en effet que la qualification de la personne remplacée doit être expressément stipulée dans le contrat de travail et ne peut pas se déduire de la référence à un coefficient de la convention collective ou de la seule qualité du salarié remplaçant.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 8 février 2023, n° 21-14.444

Décision attaquée : CA Dijon, 4 février 2021



Un CDD à terme précis doit mentionner la date d'échéance du terme

Le contexte juridique

Le contrat à durée déterminée (CDD), quel que soit son motif, doit mentionner la date précise de fin de contrat lorsqu'il comporte un terme précis, et le cas échéant, une clause de renouvellement (*Article L. 1242-12 du Code du travail*). À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (CDI).

Les faits

Un agent d'exploitation avait été engagé en CDD d'insertion « pour une durée minimale de 12 mois, soit du 1^{er} octobre au 31 septembre 1999, renouvelable une fois, donc une durée maximale totale ne pouvant excéder 24 mois », étant précisé qu'à la fin de la première période, le contrat serait « renouvelé pour 12 mois sauf décision contraire dont l'intéressé doit être avisé par lettre recommandée un mois avant le terme ».

La relation de travail ayant pris fin le 29 septembre 2000, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la requalification de son contrat de travail en CDI.

La Cour d'appel avait fait droit à sa demande et requalifié le contrat en raison de l'incertitude existante quant à son terme.

La solution de la Cour de cassation

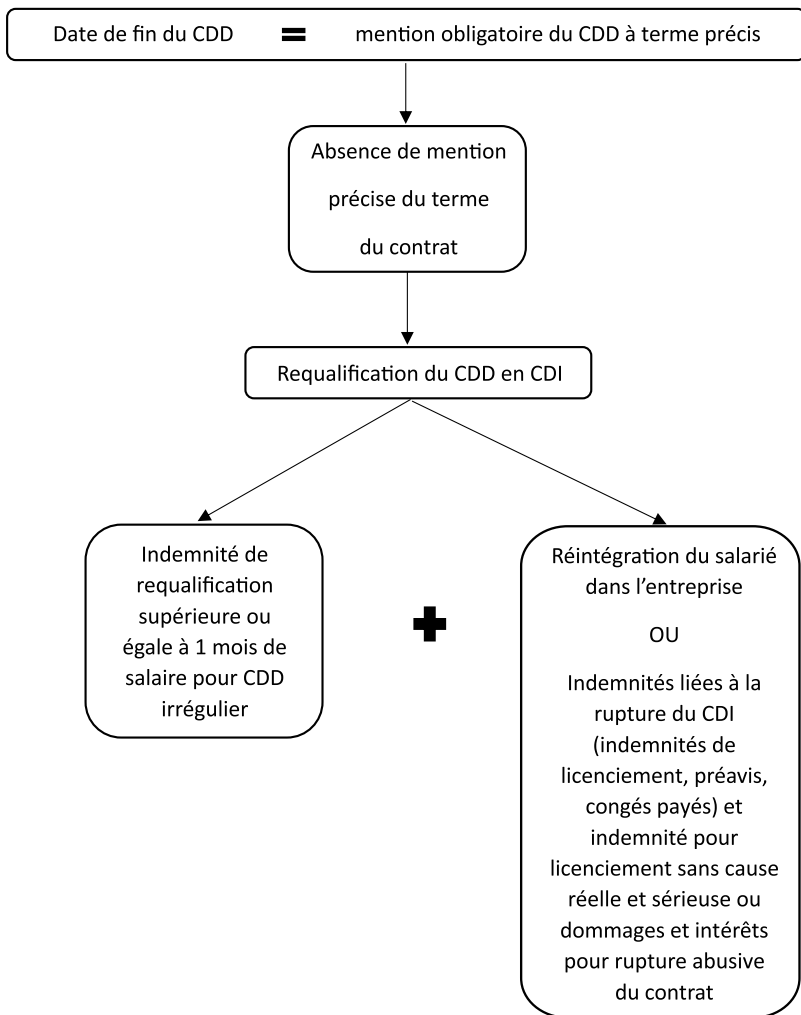
La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur et confirme l'arrêt au motif que le contrat se bornait à prévoir une durée minimum pour son exécution, de sorte que son terme n'était pas fixé avec précision dès sa conclusion.

La mention de la date précise de fin du contrat constitue donc une mention obligatoire du CDD à terme précis dont l'absence entraîne la requalification en CDI. L'employeur ne peut pas se contenter d'approximation.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 23 novembre 2005, n° 03-47.370

Décision attaquée : CA Douai, 30 septembre 2003



Un CDD à terme imprécis doit mentionner la durée minimale pour laquelle il est conclu

Le contexte juridique

Généralement, le contrat à durée déterminée (CDD) est conclu pour une durée précise et prévoit donc une date de fin. Il est cependant possible de recourir, dans certains cas, à un CDD sans date de fin fixée à l'avance lors de la conclusion du contrat, en signant un CDD sans terme précis.

Sur le même principe que le CDD à terme précis doit mentionner clairement sa date de fin, le CDD à terme imprécis doit préciser la durée minimale pour laquelle il est conclu (*Article L. 1242-12 du Code du travail*). À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (CDI).

À noter que le recours au CDD à terme imprécis n'est possible que dans certains cas précis :

- Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ;
- Remplacement d'un pharmacien titulaire d'officine ou d'un directeur de laboratoire d'analyses médicales ;
- Remplacement du chef d'une exploitation agricole, son conjoint collaborateur ou son collaborateur non salarié ;
- Emplois saisonniers ou d'usage.

Les faits

Une secrétaire avait été engagée en CDD pour la durée du remplacement d'une salariée en congé de maternité puis en congé parental d'éducation. Après la démission de la salariée remplacée, la remplaçante avait continué à travailler pendant six mois puis l'employeur avait mis fin à la relation contractuelle. La remplaçante avait alors saisi le conseil de prud'hommes en vue de voir requalifié son CDD en CDI.

La Cour d'appel l'avait déboutée de sa demande en considérant que le second CDD avait été conclu pour la durée du remplacement de la salariée en congé parental.

La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation ne suit cependant pas la Cour d'appel et casse l'arrêt au motif que le contrat, conclu sans terme précis, ne comportait pas de durée minimale.

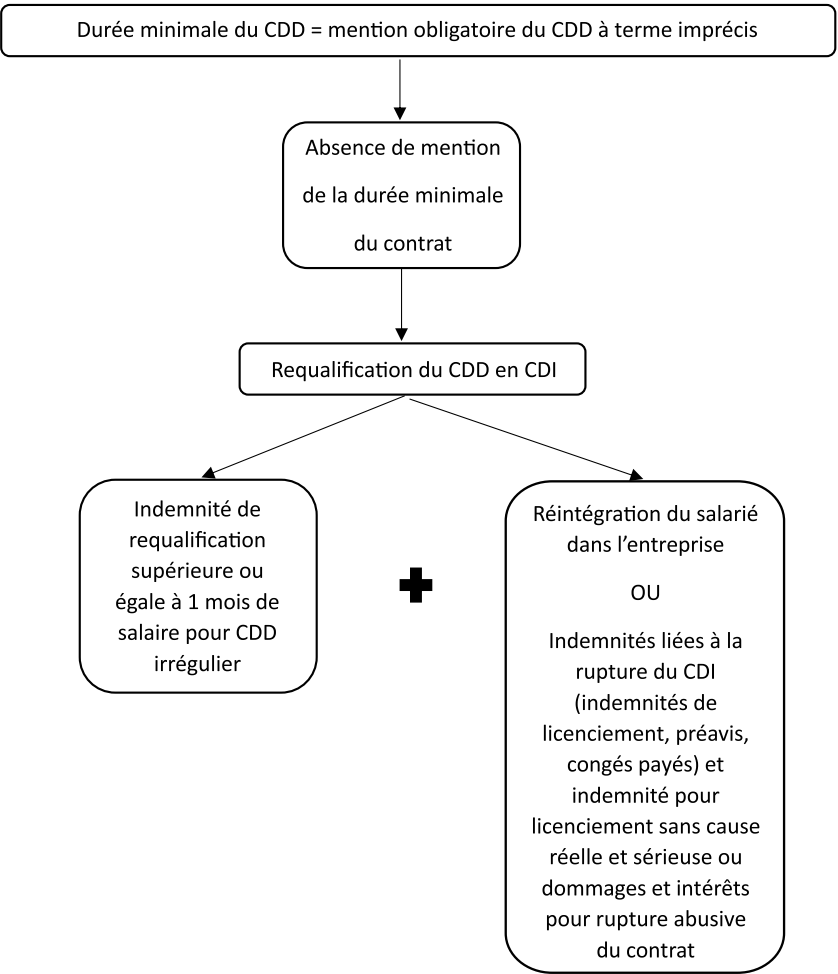
La mention de la durée minimale du contrat constitue une mention obligatoire du CDD à terme imprécis dont l'absence entraîne la requalification en CDI.

La jurisprudence est stricte quant à l'application de principe. Elle considère, par exemple, qu'un contrat « vendanges » conclu jusqu'à « la fin des vendanges » ne fixe ni terme précis, ni durée minimale., et encourt donc la requalification en CDI (*Cass. soc.*, 6 octobre 2010, n° 09-65.346).

Références de l'arrêt

Cass. soc., 29 octobre 1996, n° 92-44.837

Décision attaquée : CA Lyon, 26 octobre 1990



En l'absence de plusieurs salariés, il faut conclure un CDD par salarié remplacé

Le contexte juridique

Un salarié peut être embauché en contrat à durée déterminée (CDD) pour remplacer tout salarié absent quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

Dans ce cas, le CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié. Il est interdit de prévoir dans un CDD que le salarié remplacera plusieurs personnes, que ce soit simultanément ou successivement. Il faut un CDD par remplacement.

Les faits

Une vendeuse avait été engagée aux termes de trois CDD successifs pour remplacer, lors de chaque contrat, plusieurs salariés absents pour cause de congés payés. Elle avait saisi la juridiction prud'homale pour solliciter notamment la requalification de ces CDD en CDI.

La Cour d'appel l'avait déboutée de sa demande en énonçant qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne faisait obstacle à ce qu'un CDD ait pour objet de pourvoir au remplacement de plus d'un salarié absent dès lors que le nom et la qualification de chacun des salariés remplacés sont précisés dans le contrat.

La solution de la Cour de cassation

Mais la Cour de cassation ne l'entend pas de la même manière et considère, pour la première fois, qu'il résulte de l'article L. 1242-12 1° du Code du travail (à l'époque article L. 122-1-1 1°) que le CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un salarié absent.

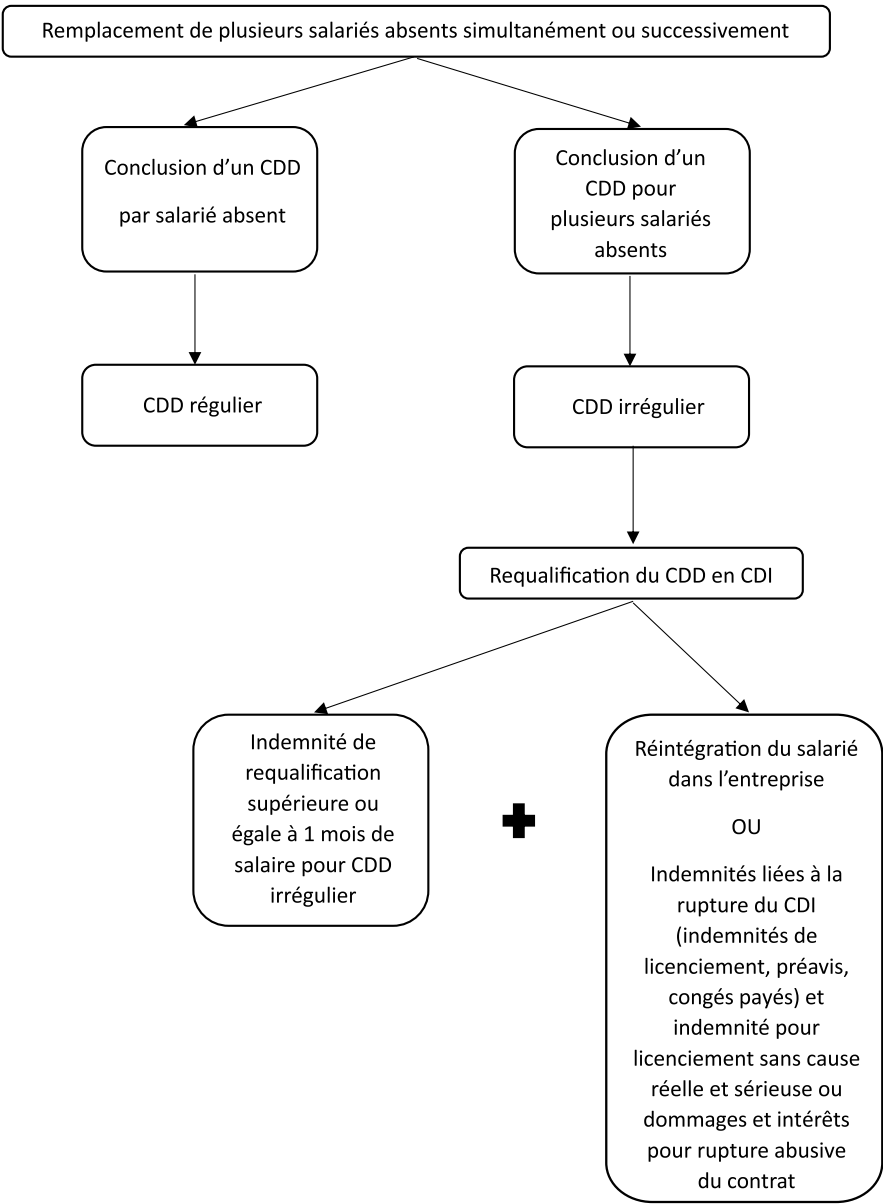
Encourent dès lors la cassation des arrêts qui déboutent des salariés de leur demande en requalification de CDD dont chacun comportait les noms de plusieurs salariés remplacés en raison de leur absence.

Depuis cet arrêt de principe, la jurisprudence a rappelé à de nombreuses reprises son interprétation du Code du travail sur le sujet (*Cass. soc.*, 16 décembre 2010, n° 09-41.627; *Cass. soc.*, 18 janvier 2012, n° 10-16.926; *Cass. soc.*, 11 juillet 2012, n° 11-12.243; *Cass. soc.*, 9 juin 2017, n° 15-28.599).

Références de l'arrêt

Cass. soc., 28 juin 2006, n° 04-43.053

Décision attaquée: CA Limoges, 16 mars 2004



La signature manuscrite scannée de l'employeur sur un CDD est valable

Le contexte juridique

Le contrat à durée déterminée (CDD) doit obligatoirement être établi par écrit, transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, et signé par les deux parties, employeur et salarié (*Articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du Code du travail*).

Le contrat de travail peut être établi et conservé sous forme électronique. Il est alors rédigé dans les conditions habituelles et établi en deux exemplaires datés et signés via une signature électronique, l'un pour l'employeur, l'autre pour le salarié, chacun devant y avoir accès sur un support durable.

Mais qu'en est-il d'une signature manuscrite scannée ? La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 28 mai 2020 relatif à un contentieux de la sécurité sociale, que l'apposition sur une contrainte d'une image numérisée d'une signature manuscrite ne permet pas, à elle seule, de retenir que son signataire était dépourvu de la qualité requise pour décerner cet acte.

La chambre sociale de la Cour de cassation admet, en l'espèce, pour la première fois, la validité de la signature manuscrite numérisée de l'employeur sur un contrat de travail.

Les faits

Un salarié, engagé en CDD saisonnier, avait pris acte de la rupture de son contrat de travail estimant que le lien de confiance était rompu du fait de la transmission pour signature d'un contrat de travail comportant une signature de l'employeur photocopiée et non manuscrite. Il avait, peu après, saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son CDD en CDI.

La Cour d'appel avait rejeté sa demande en considérant que le salarié avait signé son contrat et qu'il n'était pas contesté que la signature dont l'image était reproduite sur le contrat de travail était celle du gérant de la société lequel était habilité à le signer, peu important le procédé technique utilisé, et permettait d'identifier clairement le représentant légal de la société.

Le salarié faisait valoir qu'une signature manuscrite scannée n'est ni une signature originale, ni une signature électronique et n'a aucune valeur juridique.

La solution de la Cour de cassation

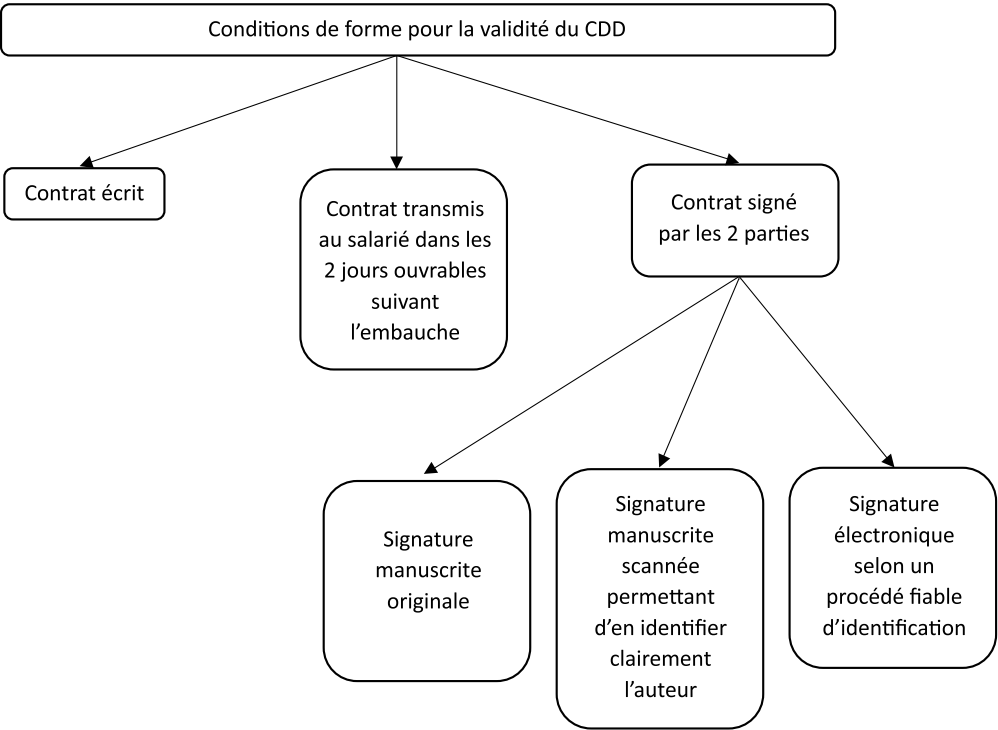
La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le salarié et confirme l'arrêt. Elle constate que la signature en cause était bien celle du gérant de la société et permettait parfaitement d'identifier son auteur, lequel était habilité à signer un contrat de travail.

L'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne valait donc pas absence de signature, de sorte que la demande de requalification n'était pas fondée.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-19.841

Décision attaquée: CA Angers, 29 octobre 2020



L'information de la fin d'un CDD de remplacement peut être orale

Le contexte juridique

Le contrat à durée déterminée (CDD) à terme imprécis a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (Article L. 1242-7 du Code du travail).

Dans cette affaire, la Cour de cassation était saisie, pour la première fois, d'une question relative à la forme et au contenu que doit revêtir la notification par l'employeur de la fin d'un CDD conclu pour remplacer un salarié absent.

Les faits

Une salariée avait été engagée en qualité de déléguée dentaire en CDD à terme imprécis pour le remplacement d'une salariée absente pour congé de maladie.

La salariée absente ayant été licenciée pour inaptitude, l'employeur avait informé la remplaçante, par téléphone, de la fin consécutive de son contrat de travail le jour même de la notification de licenciement de la salariée inapte, puis lui avait notifié la fin de la relation contractuelle le lendemain par lettre recommandée.

Mais l'intéressée, bien qu'informée de la fin de son contrat, était venue travailler le jour suivant l'appel téléphonique, puis avait saisi le conseil de prud'hommes à l'effet d'obtenir la requalification de son CDD en CDI (contrat à durée indéterminée).

Elle faisait valoir qu'un CDD de remplacement prend fin le jour du licenciement du salarié remplacé, et que dès l'instant que la relation de travail se poursuit à l'expiration du terme du CDD, sans signature d'un nouveau CDD, le contrat de travail devient un CDI. Elle invoquait d'autre part le fait qu'un simple appel téléphonique ne garantissait nullement la justification par l'employeur de la date du terme du contrat ni de son motif, et ne permettait donc pas au salarié concerné de savoir si le contrat cessait effectivement et régulièrement ou s'il se poursuivait au contraire.

Mais elle avait commis « l'erreur » d'envoyer, le jour de l'appel téléphonique, un mail de demande de confirmation à l'entreprise indiquant qu'elle avait reçu un appel de son directeur pour lui annoncer la fin de son CDD le jour même, apportant ainsi elle-même la preuve de son information orale par l'employeur.

La Cour d'appel l'avait donc déboutée de sa demande en considérant que, dès lors que le contrat de travail conclu pour assurer le remplacement d'une salariée absente jusqu'à la reprise du travail par cette salariée a pour terme la fin de l'absence de la salariée remplacée et que les dispositions relatives au CDD de remplacement ne prévoient pas les modalités d'information du salarié et n'exigent donc pas une notification écrite, il convient de dire que l'information donnée par téléphone a valablement notifié à la salariée remplaçante la fin de son contrat, et que c'est donc de son propre chef et passant outre à cet appel téléphonique qu'elle a travaillé le jour suivant.

La solution de la Cour de cassation

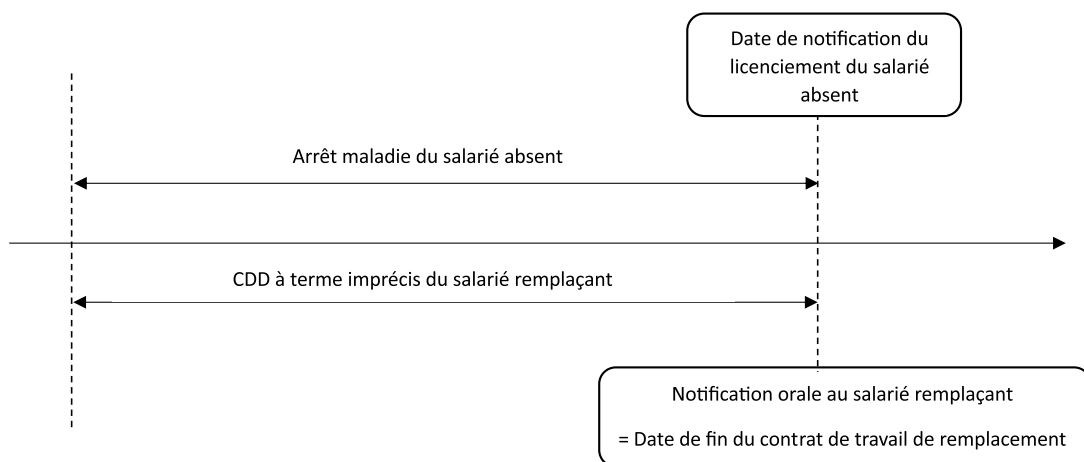
La Cour de cassation, suivant la Cour d'appel, rejette le pourvoi formé par la salariée et précise, pour la première fois, que l'information donnée téléphoniquement par l'employeur au salarié de la fin de son contrat de travail est valable.

Un écrit n'est donc pas nécessaire dès lors que le contrat conclu en vue du remplacement d'un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 18 septembre 2019, n° 18-12.446

Décision attaquée : CA Versailles, 20 décembre 2017



Un CDD ne peut être renouvelé que par la conclusion d'un avenant avant le terme initialement prévu

Le contexte juridique

À défaut de stipulation contraire prévue dans la convention collective ou un accord de branche, un contrat à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé deux fois dans la limite de 18 mois. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Faute de prévoir les conditions de son renouvellement, le CDD ne peut donc être renouvelé que par la conclusion d'un avenant avant le terme initialement prévu. À défaut, si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du CDD, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée (CDI).

Articles L. 1243-11, L. 1243-13 et L. 1243-13-1 du Code du travail.

Les faits

Une salariée avait signé avec La Poste quatre CDD, le dernier ayant été renouvelé par avenant. Mais les parties, en désaccord sur la date d'acceptation et de signature par la salariée de cet avenant, produisaient deux avenants signés par la salariée : l'exemplaire produit par La Poste mentionnait une date d'acceptation antérieure au terme du CDD alors que l'exemplaire de la salariée indiquait une date d'acceptation postérieure au terme du CDD.

La salariée avait dès lors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification des CDD en CDI et de nullité de la rupture du dernier CDD. Elle faisait notamment valoir que la mention manuscrite de la date indiquée sur l'exemplaire de La Poste, complètement différente de son écriture sur les autres contrats, avait été rédigée par sa chef d'équipe, la forme des chiffres étant en tout point similaire à celle figurant sur d'autres documents écrits par cette dernière.

La Cour d'appel a rejeté sa demande, en se bornant à constater que le CDD contenait une clause de renouvellement et que la salariée ne contestait pas avoir apposé sa signature sur l'exemplaire produit par La Poste, ni avoir pris son poste à la date du début d'exécution de l'avenant, ce qui impliquait qu'elle avait accepté cet avenant antérieurement.

La solution de la Cour de cassation

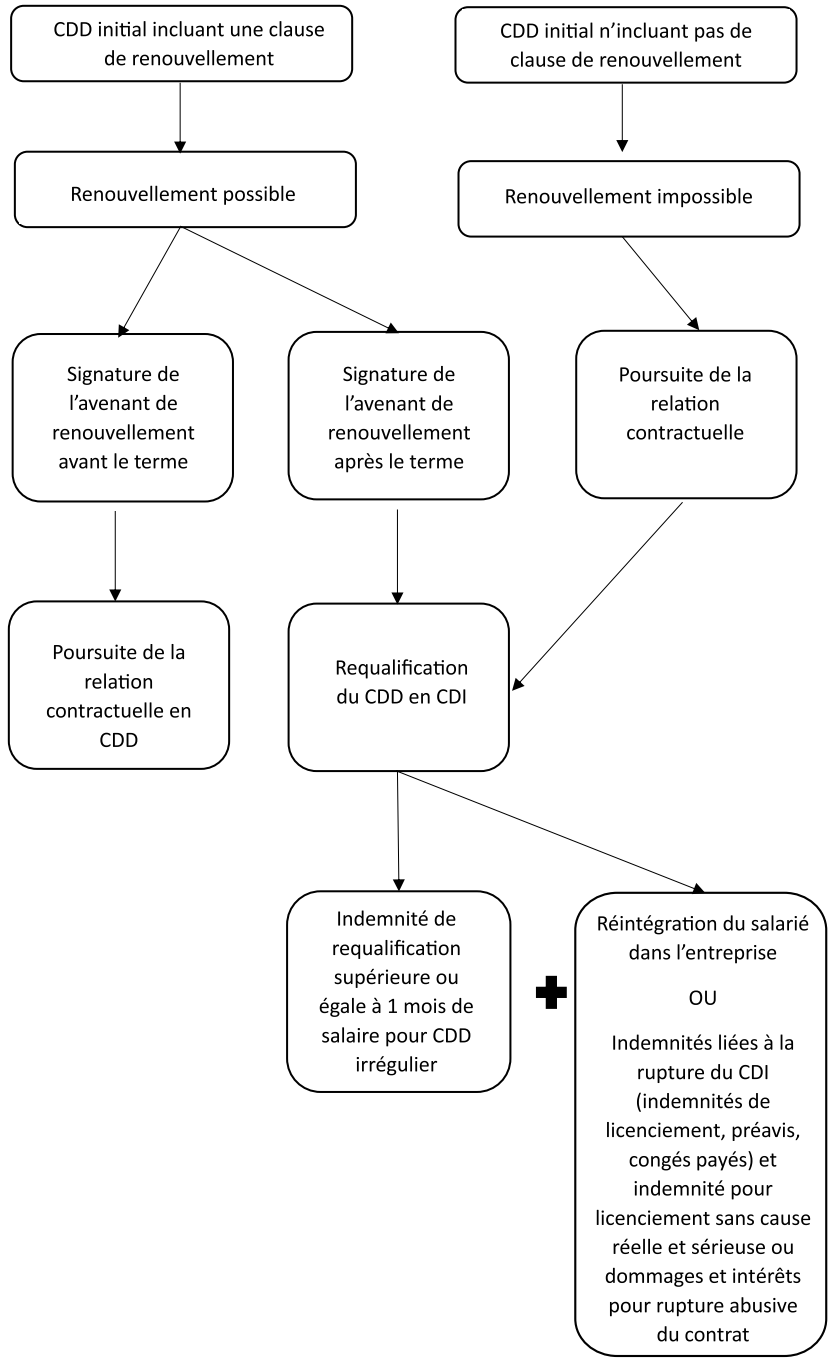
La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, considérant que la seule circonstance que la salariée ait travaillé après le terme du CDD ne permettait pas de déduire son accord, antérieurement à ce terme, pour le renouvellement du contrat initial. L'avenant de renouvellement devait impérativement être signé avant le terme initialement prévu.

À noter que depuis cette affaire, la Cour de cassation a été amenée à préciser qu'il n'existe pas de présomption de renouvellement et que le contrat qui ne précise pas être un renouvellement ne peut pas être considéré comme un avenant de renouvellement, quand bien même le contrat initial prévoyait expressément la possibilité d'un renouvellement (*Cass. soc.*, 1^{er} mars 2023, n° 21-20.431).

Références de l'arrêt

Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-17.458

Décision attaquée: CA Rouen, 17 mars 2015



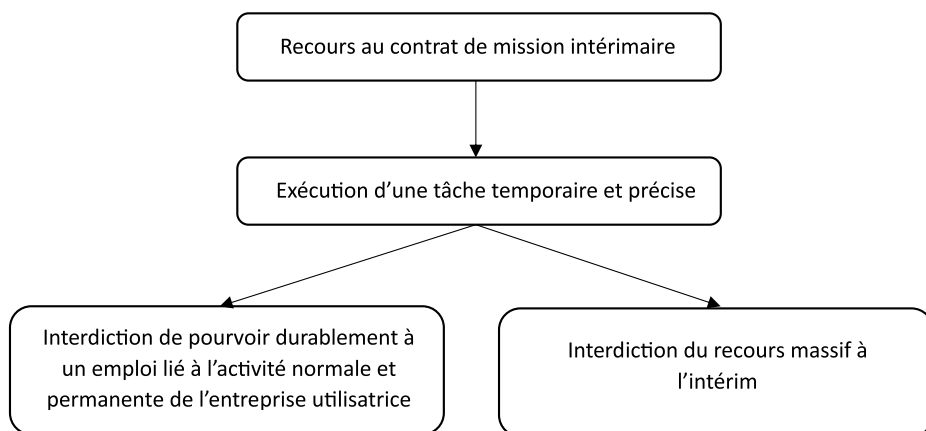
LE CONTRAT DE MISSION INTÉRIMAIRE

Le travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire (ETT) au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission. Les conditions de recours à cette forme de travail sont réglementées par le Code du travail.

Comme le contrat à durée déterminée (CDD), le contrat de mission intérimaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et dans des cas limitativement énumérés par le Code du travail.

Articles L. 1251-1, L. 1251-5 et L. 1251-6 du Code du travail



Le contrat de mise à disposition intérimaire doit mentionner le motif précis de recours

Le contexte juridique

Chaque mission intérimaire doit donner lieu à la conclusion de deux contrats :

- Un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et le client utilisateur, dit entreprise utilisatrice ;
- Un contrat de travail, dit contrat de mission, entre le salarié temporaire et son employeur, l'ETT.

(Article L. 1251-1 du Code du travail)

Le contrat de mise à disposition, contrat commercial, obligatoirement établi par écrit, doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires dont, notamment, le motif du recours au salarié temporaire, cette mention devant être assortie de justifications précises. À défaut, il est nul (*Articles L. 1251-42 et L. 1251-43 du Code du travail*).

Les faits

Le gérant d'une ETT avait conclu onze contrats avec des entreprises utilisatrices auprès desquelles il détachait du personnel en utilisant des contrats types sur lesquels étaient préinscrits les cas de recours aux travailleurs temporaires prévus par le Code du travail.

Il avait été constaté qu'il s'était contenté de cocher d'une croix le cas justifiant l'établissement de chaque contrat mais aucune mention relative aux motifs ayant déterminé le recours au travail temporaire ne figurait sur ces onze contrats.

La chambre correctionnelle de la Cour d'appel l'avait condamné pour infraction à la réglementation sur le travail temporaire, l'ETT ne pouvant pas se limiter à un simple renvoi aux cas de recours énumérés par le Code du travail.

En l'absence temporaire d'un salarié permanent ou en cas de survenance d'un surcroît de travail, l'ETT était tenue de mentionner le nom du salarié permanent absent ou dont le contrat était suspendu, ou préciser en quoi il était advenu un surcroît de travail afin de permettre un contrôle de l'autorité administrative.

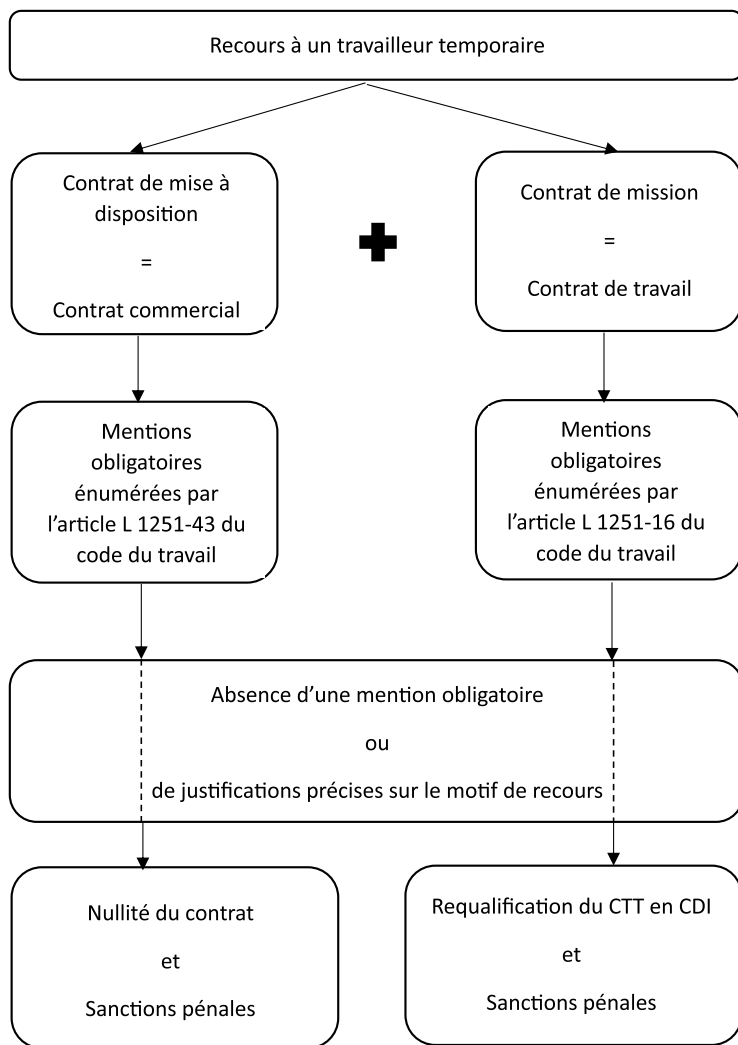
La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme l'arrêt au motif que le contrat liant l'utilisateur à l'ETT doit, pour satisfaire les prescriptions du Code du travail, énoncer en particulier le motif précis justifiant le recours au travail temporaire.

Références de l'arrêt

Cass. crim., 25 novembre 1981, n° 81-90.269

Décision attaquée : CA Colmar, 6 janvier 1981



Le recours massif à l'intérim est condamnable

Le contexte juridique

Il ne peut être fait appel aux salariés d'une entreprise de travail temporaire (ETT) que pour des tâches non durables en cas de remplacement de salariés absents ou d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise utilisatrice, et non pour pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de cette entreprise (*Articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du Code du travail*).

Les faits

Une société de fabrication de filtres diesel, qui employait 600 salariés dont 120 intérimaires et avait annoncé ne pas reconduire les contrats de travail temporaire, s'était vu dresser un procès-verbal par l'inspection du travail pour recours abusif à des contrats de travail temporaire et entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise (ancien comité social et économique), faute de consultation préalable à l'arrêt du recours au travail temporaire.

Il résultait des constatations faites par l'inspecteur du travail notamment que la proportion de salariés temporaires avait atteint le seuil de 50 % dans certains secteurs de l'entreprise, qu'en deux ans, 6 332 contrats avaient été conclus avec 758 intérimaires, et que 3 027 de ces contrats passés afin de pourvoir au remplacement de salariés absents s'appliquaient tant à des absences accidentelles et imprévisibles qu'à celles résultant du fonctionnement normal et permanent de l'entreprise comme les congés et les périodes de formation.

Estimant que la société avait érigé le recours massif à l'intérim en un mode habituel de gestion résultant d'une organisation délibérée et du détournement du cadre légal définissant les conditions de recours au travail temporaire, la Cour d'appel l'avait reconnue coupable du délit de conclusion illicite de contrat de mise à disposition de salariés temporaires en qualité d'entreprise utilisatrice et condamnée à une amende délictuelle de 10 000 euros.

Elle avait également condamné l'entreprise à une seconde amende délictuelle de 10 000 euros pour entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, faute de consultation préalable à la décision de ne plus recruter de salariés intérimaires. La société estimait ne pas avoir à consulter les représentants du personnel dans la mesure où les salariés mis à disposition via des contrats de travail temporaire ne faisant pas partie des effectifs, le volume ou la structure de l'effectif n'étaient pas impactés.

La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel qui, ayant apprécié souverainement les faits et circonstances de la cause contradictoirement débattus, n'était donc pas tenue d'analyser chacun des contrats conclus, et avait caractérisé les éléments matériel et intentionnel du délit d'entrave.

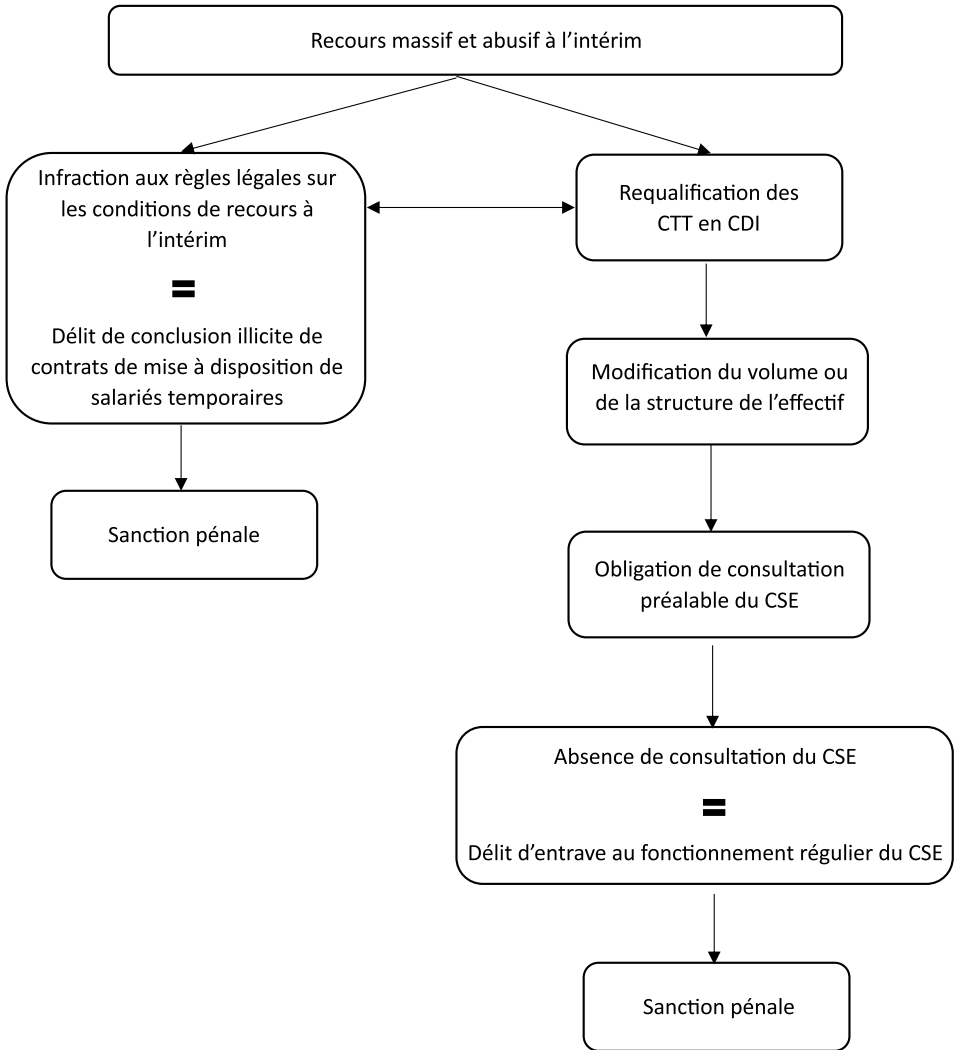
Elle rappelle qu'il ne peut être fait appel aux salariés d'une entreprise de travail temporaire que pour des tâches non durables en cas de remplacement de salariés absents ou d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise utilisatrice, et non pour pourvoir durablement, comme en l'espèce, des emplois liés à l'activité normale et permanente de cette entreprise.

De plus, le recours massif et abusif à l'intérim ayant transformé les contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, leur suppression affectait bien le volume ou la structure de l'effectif. Le comité d'entreprise devait donc être consulté préalablement à l'arrêt du recours au travail temporaire.

Références de l'arrêt

Cass. crim., 10 mai 2016, n° 14-85.318

Décision attaquée : CA Rennes, 3 juillet 2014



Le terme du contrat de mission conclu pour remplacement sans terme précis et rompu par anticipation est la fin de l'absence du salarié remplacé

Le contexte juridique

Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

Il peut toutefois être à terme imprécis dans certains cas limitativement énumérés par le Code du travail, dont notamment le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Il est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (*Article L. 1251-11 du Code du travail*).

Les faits

Une intérimaire avait été mise à disposition d'une entreprise pour pourvoir au remplacement d'une salariée absente, sans terme précis, avec une durée minimale.

La relation contractuelle ayant pris fin à l'expiration de cette durée minimale, elle avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée de son contrat de mission.

La Cour d'appel l'avait déboutée de sa demande sur le fondement de l'article L. 1251-40 du Code du travail relatif à la requalification du contrat de mission et non à sa rupture anticipée. Aucune irrégularité formelle n'ayant été commise par l'entreprise de travail temporaire (ETT) dans l'établissement et la transmission du contrat, les juges du fond en avaient déduit que la salariée ne pouvait pas rechercher sa responsabilité mais seulement celle de l'entreprise utilisatrice.

La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse l'arrêt en rappelant tout d'abord que le contrat de mission peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, qu'il est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Elle reprend ensuite les dispositions de l'article L. 1251-26 du Code du travail, aux termes desquelles l'ETT qui rompt le contrat de mission d'un salarié avant le terme prévu au contrat doit lui proposer, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

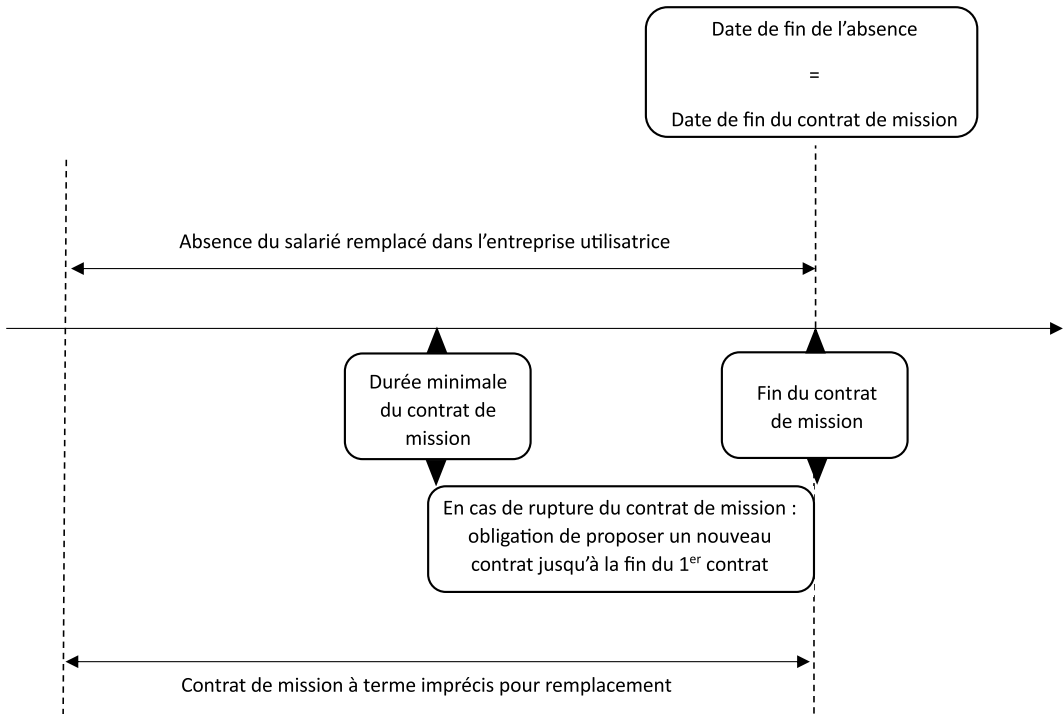
Le contrat de mission qui avait été rompu à la fin de la durée minimale, avant le terme constitué par la fin de l'absence de la salariée remplacée, avait donc été rompu de manière anticipée, et aucun nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables à compter de la rupture n'avait été proposé à la salariée intérimaire qui avait dès lors droit à des dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat de mission.

À noter que l'article L. 1251-26 du Code du travail prévoit qu'en cas de proposition d'un nouveau contrat de mission, celui-ci ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport. À défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'ETT doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 13 avril 2023, n° 21-23.920

Décision attaquée : CA Orléans, 29 juillet 2021



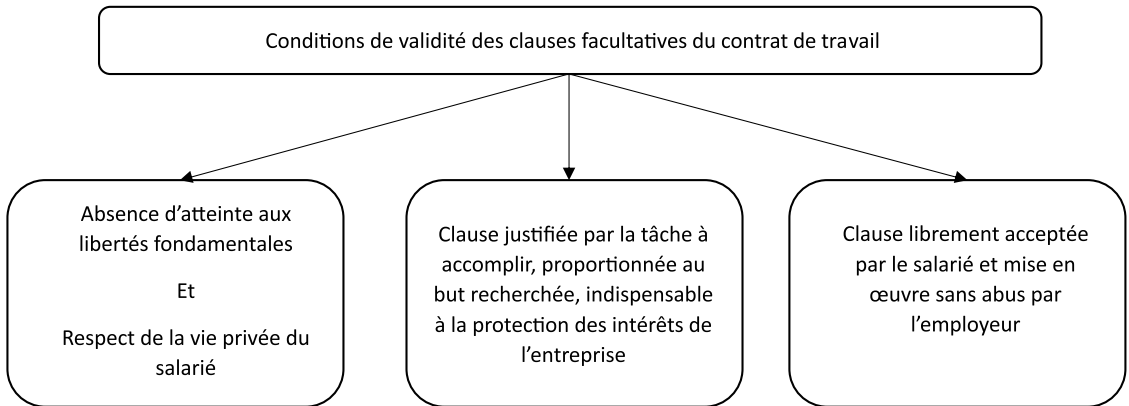
6

LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail, qui a vocation à régir les relations entre le salarié et l'employeur, peut inclure un certain nombre de clauses spécifiques, facultatives, qui permettent à l'employeur de préserver ses intérêts en adaptant le contrat aux spécificités du poste et de l'entreprise, et d'encadrer davantage la relation contractuelle avec le salarié.

Pour être régulières, ces clauses ne doivent pas porter atteinte aux libertés fondamentales ou au respect de la vie personnelle du salarié. Elles sont strictement encadrées par la jurisprudence.

Les clauses facultatives ne sont, bien sûr, opposables au salarié que si celui-ci a signé son contrat de travail.



6.1. La clause d'exclusivité

La clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur porte atteinte à la liberté du travail. Elle ne peut donc pas être incluse dans un contrat de travail à temps partiel sauf conditions très strictes. La clause illicite permet au salarié concerné d'obtenir réparation du préjudice subi.

La clause d'exclusivité incluse dans un contrat à temps partiel doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise, justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché

Le contexte juridique

Le principe de libre exercice d'une activité professionnelle est un principe fondamental consacré par le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

L'article L. 1121-1 du Code du travail prévoit par ailleurs que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Les faits

Une salariée avait été embauchée en qualité de VRP (voyageur représentant placier) exclusif à temps partiel, rémunérée à la commission. Licenciée, elle avait saisi le conseil de prud'hommes, notamment aux fins de voir requalifier son contrat en contrat de travail à temps complet.

La Cour d'appel l'avait déboutée de ses demandes en relevant que son contrat prévoyait expressément que l'activité de représentant ne pouvait être constatée par le respect d'un horaire mais devait être appréciée par le nombre d'argumentations et de ventes obtenues et que la garantie de ressources prévue par les articles 5 et 5-1 de l'Accord national interprofessionnel des VRP était subordonnée à l'exercice effectif d'une activité à plein temps.

La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse l'arrêt au motif que la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur porte atteinte à la liberté du travail et n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Il en résulte que la clause d'un contrat de travail par laquelle un salarié s'engage à travailler pour un employeur à titre exclusif et à temps partiel ne peut lui être opposée et lui interdire de se consacrer à temps complet à son activité professionnelle.

La Haute juridiction précise qu'un VRP, s'il est engagé à titre exclusif, ne peut se voir imposer de travailler à temps partiel et a droit à la rémunération minimale forfaitaire prévue par l'article 5 de l'Accord national interprofessionnel des VRP.

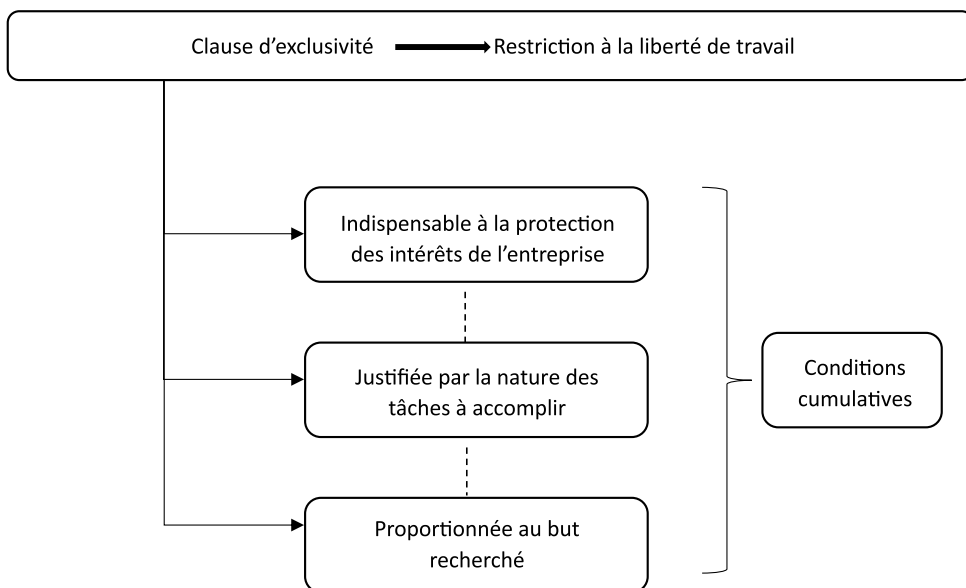
La Cour pose ainsi trois conditions de validité très strictes de la clause d'exclusivité incluse dans un contrat à temps partiel :

- La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
- La clause doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir donc par la nature du poste occupé par le salarié.
- La clause doit être proportionnée au but recherché.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 11 juillet 2000, n° 98-43.240

Décision attaquée : CA Versailles, 2 avril 1998



La clause d'exclusivité jugée illicite permet au salarié d'obtenir réparation du préjudice

Le contexte juridique

La clause d'exclusivité incluse dans un contrat de travail à temps partiel n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (*Cass. soc., 11 juillet 2000, n° 98-43.240*).

Les faits

Une caissière avait été engagée en contrat à durée indéterminée à temps partiel, lequel stipulait que la salariée s'obligeait à consacrer professionnellement toute son activité et tous ses soins à l'entreprise, l'exercice de toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, lui étant en conséquence interdit.

Ayant été licenciée pour inaptitude, elle avait saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement d'indemnités de rupture et à la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

La Cour d'appel l'avait déboutée, en retenant qu'elle ne prouvait pas qu'elle n'avait pas pu exercer un autre travail et que cette clause, dont il n'était pas justifié qu'elle eût reçu application, ne permettait pas de requalifier le contrat de travail en contrat à temps complet.

La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse l'arrêt en rappelant que la clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Elle ajoute que si la nullité d'une telle clause n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, elle permet toutefois au salarié d'obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite.

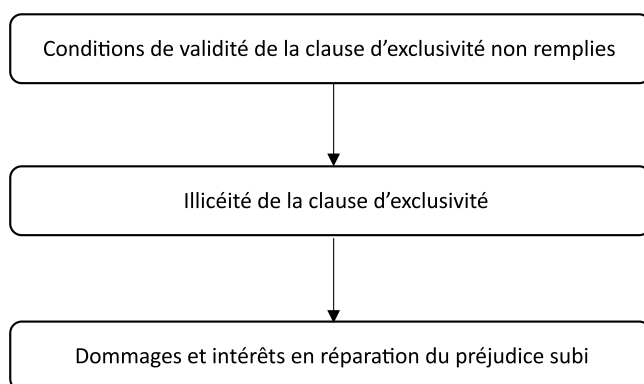
À noter que la Cour s'est prononcée par la suite sur les conditions de validité d'une clause d'exclusivité incluse dans un contrat de travail à temps complet.

Elle a ainsi jugé illicite la clause d'exclusivité rédigée en termes généraux et imprécis ne spécifiant pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié, activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs ne permettant pas, dès lors, de limiter son champ d'application ni de vérifier si la restriction à la liberté du travail était justifiée et proportionnée (*Cass. soc.*, 16 mai 2018, n° 16-25.272). La clause doit donc mentionner précisément les activités auxquelles renonce le salarié.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 25 février 2004, n° 01-43.392

Décision attaquée : CA Pau, 7 mai 2001



6.2. La clause d'objectifs

La clause d'objectifs, appelée également clause de rémunération variable ou clause de quotas, fixe les objectifs que le salarié doit atteindre pour percevoir une part variable de sa rémunération. Elle est souvent utilisée dans le contrat de travail des commerciaux.

Pour être licite, la clause d'objectifs doit :

- Être rédigée de façon très précise quant au critère de variabilité choisi et à la durée sur laquelle les objectifs doivent être atteints.
- Être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur.
- Prévoir des objectifs raisonnables, réalistes et réalisables.
- Prévoir la possibilité de renégocier les objectifs chaque année avec le salarié.

De plus, les objectifs doivent être rédigés en français et communiqués au salarié en début d'exercice.

Les objectifs doivent être rédigés en français

Le contexte juridique

La clause d'objectifs doit être rédigée de façon très précise quant au critère de variabilité choisi et à la durée sur laquelle les objectifs doivent être atteints : chiffre d'affaires, nombre de RV pris, nombre de contrats signés, période mensuelle, trimestrielle, semestrielle, annuelle, etc.

L'article L. 1321-6 du Code du travail prévoit par ailleurs que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail, doit être rédigé en français, sauf s'il est reçu de l'étranger ou destiné à un étranger.

La jurisprudence est constante sur ce point (*Cass. soc.*, 2 avril 2014, n° 12-30.191 ; *Cass. soc.*, 3 mai 2018, n° 16-13.736 ; *Cass. soc.*, 7 juin 2023, n° 21-20.322 ; *Cass. soc.*, 2 octobre 2024, n° 23-14.429). Elle admet toutefois une rédaction dans une autre langue si une traduction en français est également diffusée (*Cass. soc.*, 21 septembre 2017, n° 16-20.426).

Les faits

Un salarié, embauché par la filiale française d'un groupe international, s'était vu fixé des objectifs nécessaires à la détermination de sa rémunération variable en langue anglaise. Il avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de rappel de rémunération variable après la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel, après avoir constaté que les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable du salarié étaient rédigés en langue anglaise, avait néanmoins décidé que cette circonstance ne suffisait pas à rendre inopposables au salarié les plans de rémunération et l'avait donc débouté de sa demande.

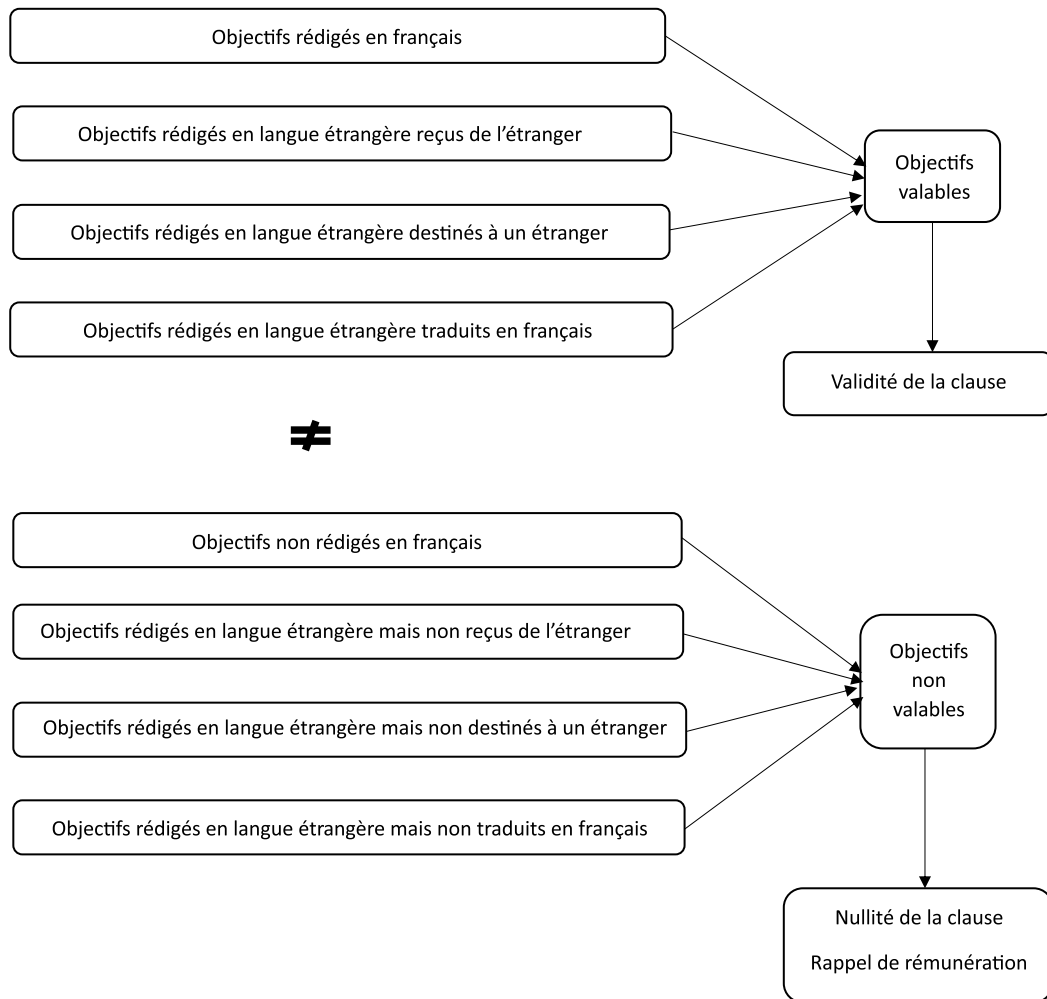
La solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation ne l'entend pas de la même manière et casse l'arrêt. La Cour d'appel, qui a relevé que les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle n'étaient pas rédigés en français, n'a en effet pas constaté qu'ils avaient été reçus de l'étranger et a donc violé l'article L. 1321-6 du Code du travail.

Références de l'arrêt

Cass. soc., 11 octobre 2023, n° 22-13.770

Décision attaquée : CA Versailles, 20 janvier 2022



Les objectifs définis unilatéralement par l'employeur doivent être communiqués au salarié en début d'exercice

Le contexte juridique

Rédigés en français et de manière précise, les objectifs peuvent être définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction (*Cass. soc.*, 22 mai 2001, n° 99-41.838).

Toutefois dans ce cas, ils doivent être portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. À défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement comme s'il avait réalisé ses objectifs (*Cass. soc.*, 2 mars 2011, n° 08-44.977).

Les faits

Une consultante, qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail, avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, dont notamment une demande de paiement de sa part variable de la rémunération compte tenu du caractère tardif de la notification de ses objectifs.

Elle faisait valoir que les objectifs pour l'année 2013 ne lui avaient été notifiés qu'en octobre 2013 et que les objectifs pour l'année 2014 n'avaient été fixés que le 22 décembre 2014, soit à quelques jours de la fin de l'année.

La Cour d'appel avait limité à certaines sommes la condamnation de l'employeur au paiement de compléments de primes variables, en considérant que le caractère tardif de la notification de ses objectifs n'avait pu affecter que la part variable de sa rémunération liée à ses performances individuelles et non celle liée aux objectifs collectifs.

La solution de la Cour de cassation

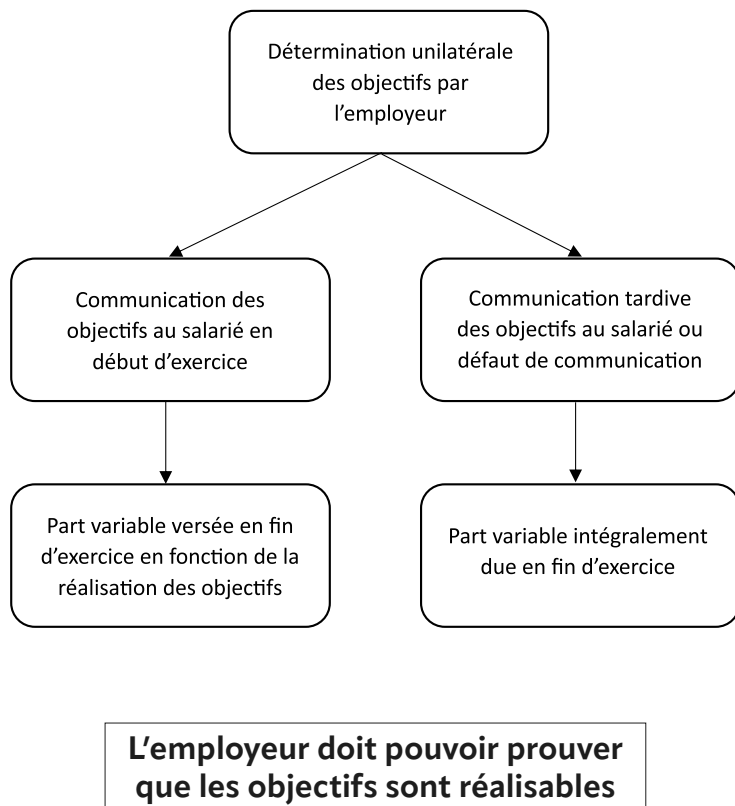
La Cour de cassation casse l'arrêt au motif que la partie variable de la rémunération contractuelle de la salariée dépendant de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur et la fixation de ces objectifs étant intervenue tardivement, la rémunération variable devait être versée intégralement à l'intéressée sans distinction entre la part assise sur les performances individuelles et la part assise sur les performances collectives.

À noter que la même solution est applicable en cas de modification par l'employeur des objectifs qu'il a fixé unilatéralement : le salarié doit être informé de la modification en début d'exercice, à défaut la part variable est intégralement due comme si le salarié avait réalisé ses objectifs (*Cass. soc.*, 31 janvier 2024, n° 22-22.709).

Références de l'arrêt

Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-17.063

Décision attaquée : CA Paris, 30 mars 2022



Le contexte juridique

En matière de rémunération variable, c'est à l'employeur d'établir que les objectifs fixés sont réalistes et d'apporter la preuve de la responsabilité du salarié dans la non-réalisation de ses objectifs (*Cass. soc.*, 19 décembre 2001, n° 99-46.078; *Cass. soc.*, 24 octobre 2012, n° 11-23.843).

Les faits

Une salariée, qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail, avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, dont notamment une demande de rappel de rémunération variable basée sur des objectifs irréalisables une année et l'absence de fixation d'objectifs pour les années suivantes.

L'employeur soutenait, de son côté, que la charge de la preuve du caractère irréaliste des objectifs fixés d'un commun accord avec son employeur incombait à la salariée et que les objectifs étaient tacitement reconductibles d'une année sur l'autre.

La Cour d'appel avait rejeté ces arguments et condamné l'employeur à un rappel de rémunération variable en constatant qu'il ne produisait aucun élément de nature à établir que les objectifs qu'il avait fixés à la salariée pour la première année étaient réalisables et que ceux-ci n'étaient pas reconductibles pour les années suivantes.

La solution de la Cour de cassation

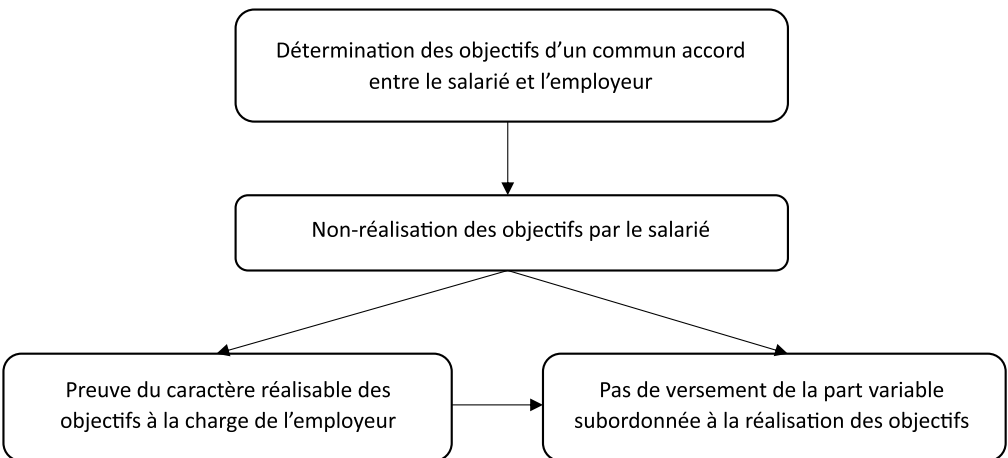
La Cour de cassation confirme l'arrêt et réaffirme sa position en la matière : la charge de la preuve du caractère réalisable des objectifs fixés au salarié pour l'obtention de la part variable de sa rémunération incombe à l'employeur qui, par ailleurs, est celui qui doit pouvoir disposer de tous les éléments permettant de les déterminer. Dans la mesure où il détermine les objectifs assignés au salarié, l'employeur doit donc être en mesure, en cas de litige, de justifier que ceux-ci étaient effectivement réalisables.

À noter que lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel a une part de rémunération variable, l'employeur est tenu d'établir que les objectifs fixés au salarié sont réalisables compte tenu du temps d'activité effectif, donc notamment au regard des heures de délégation du salarié (*Cass. soc.*, 3 juillet 2024, n° 22-22.283).

Références de l'arrêt

Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 19-20.978

Décision attaquée : CA Douai, 29 mai 2019



6.3. La clause de dédit-formation

La clause de dédit-formation est une clause incluse dans le contrat de travail qui prévoit le financement par l'employeur d'une formation à son salarié et l'engagement, en contrepartie, du salarié de rester dans l'entreprise pendant une durée minimale. En cas de démission du salarié avant le terme de la durée minimale, celui-ci rembourse tout ou partie des frais de formation basés sur le coût réel de la formation pour l'employeur.

Pour que la clause soit valide, plusieurs conditions, fixées par la jurisprudence, doivent être réunies. La formation ne doit pas être obligatoire réglementairement et doit être financée intégralement par l'employeur au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective. Signée par le salarié avant le début de la formation, la clause doit préciser la date, la nature, la durée de la formation, le coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié, le montant du remboursement prévu devant être proportionnel aux frais engagés effectivement par l'employeur. Enfin, la clause de dédit-formation ne peut pas priver le salarié de sa faculté de démissionner et n'est pas applicable en cas de licenciement.

**La clause de dédit-formation doit être signée
avant le début de la formation**

Le contexte juridique

La clause de dédit-formation peut être incluse dans tout type de contrat de travail à l'exception du contrat de professionnalisation (*article L. 6325-15 du Code du travail*) et de l'avenant à un contrat prévoyant une reconversion promotion par l'alternance (*article D 6324-1 du Code du travail*).

Elle est licite si elle constitue la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation non obligatoire réglementairement, entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, et si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation effectivement engagés (*Cass. soc., 23 janvier 1985, n° 82-42.992; Cass. soc., 19 novembre 1997, n° 94-43.195; Cass. soc., 5 juin 2002, n° 00-44.327*).

Les faits

Un salarié avait été engagé en qualité de pilote de ligne avec une clause de dédit-formation incluse dans son contrat pour suivre des stages que l'employeur jugeait nécessaires pour la société.