

Octobre / N°127

L'IMPORTANCE DE RENOUELER UN CDD AVANT L'ARRIVEE DE SON TERME

Dès lors qu'un CDD ne prévoit pas les conditions de son renouvellement, celui-ci doit impérativement avoir lieu avant le terme initialement prévu, sous peine d'être requalifié en CDI.

Cette règle a été rappelée dans un arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 5 octobre dernier. L'affaire concerne une salariée qui avait conclu un CDD afin d'assurer un remplacement jusqu'au 31 décembre 2013. Si le contrat de travail avait stipulé la possibilité d'un renouvellement, il ne fixait pas ses modalités. **L'article L. 1243-13 du Code du travail, relatif au renouvellement du CDD, prévoit deux possibilités :**

- **Le contrat fixe, par une clause spécifique, les modalités du renouvellement. Il faut donc appliquer cette clause et ses modalités pour renouveler le contrat.**
- **Le contrat ne prévoit rien et il faut alors recourir à un avenant qui doit être soumis au salarié avant le terme initialement prévu.**

En l'espèce, un avenant avait bel et bien été établi le 27 décembre 2013, donc avant le terme initialement prévu par le CDD, mais celui-ci n'a été signé que le 3 janvier soit le lendemain de la reprise du travail de la salariée.

Pour l'employeur, l'attitude de la salariée, qui s'était présentée à son poste de travail le 2 janvier, démontrait qu'elle avait accepté cet avenant antérieurement au terme du contrat. L'employeur invoquait également l'article L. 1242-13

qui prévoit que le CDD doit être *transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.*

L'argumentation de l'employeur ne séduira pourtant pas les juges de la Cour de cassation. Selon eux, *la seule circonstance que la salariée avait travaillé après le terme du CDD ne permettait pas de déduire son accord, antérieurement à ce terme, pour le renouvellement du contrat initial.*

La solution n'est pas étonnante tant la question du renouvellement du CDD est aujourd'hui bien sécurisée par les textes et par la jurisprudence. Il est en effet de jurisprudence constante qu'en l'absence de signature d'un avenant avant le terme initial du CDD, celui-ci est requalifié en CDI¹. La solution est d'ailleurs la même lorsque l'avenant n'est signé que le lendemain du terme du contrat initial².

Il est donc logique que la Cour de cassation considère, dans son attendu de principe, que *le CDD initial, faute de prévoir les conditions de son renouvellement, ne peut être renouvelé que par la conclusion d'un avenant avant le terme initialement prévu. [...] A défaut, il devient un CDI.* Il en résulte donc qu'il ne suffit pas pour renouveler un CDD de soumettre un avenant au salarié avant le terme du contrat, mais bien de **conclure cet avenant avant ce terme.** La pratique qui consiste donc à remettre au salarié l'avenant de renouvellement avant le terme du CDD mais de lui faire signer après qu'il ait repris le travail est donc proscrite.

Soc. 5 octobre 2016 n° 12-17458

¹ Soc. 3 juin 2009 n° 08-40.449

² Soc. 28 novembre 2012 n° 11-18526

HARCELEMENT MORAL : L'EMPLOYEUR NE PEUT S'EXONERER DE SA RESPONSABILITE S'IL N'A PRIS AUCUNE MESURE DE PREVENTION

Depuis le revirement de jurisprudence opéré par la Cour de cassation³ l'été dernier concernant la responsabilité automatique de l'employeur en matière de sécurité au travail, les arrêts concernant le harcèlement moral, ou plus généralement l'obligation de sécurité incombant à l'employeur sont particulièrement attendus.

En effet, jusqu'à ce revirement, l'obligation de sécurité pesant sur les employeurs était toujours qualifiée d'**obligation de sécurité de résultat**. Cela signifiait concrètement que dès lors que le « résultat » se produisait, à savoir l'atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés, l'employeur était condamné pour manquement à son obligation de sécurité de résultat. Il ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité en démontrant par exemple avoir pris des mesures pour prévenir l'atteinte à la santé du salarié, ni en démontrant n'avoir commis aucune faute. Seule la force majeure pouvait l'exonérer de sa responsabilité.

Depuis l'arrêt du 25 novembre 2015, la Cour de cassation a infléchi sa jurisprudence sur l'obligation de sécurité de l'employeur en lui permettant de s'exonérer de sa responsabilité dans certains cas.

Un nouvel arrêt, en date du 5 octobre dernier, confirme cette tendance et précise les cas dans lesquels l'employeur peut échapper à sa responsabilité :

D'une part une fois informé des faits, l'employeur doit avoir pris les **mesures immédiates pour les faire cesser**.

D'autre part, avant même que se produisent les faits, il doit avoir pris toutes les **mesures de prévention** prévues par l'article L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (principes généraux de prévention ; actions de prévention des risques professionnels ; information et formation ; organisations et moyens renforcés...).

Dans l'affaire en cause, l'employeur avait, suite au harcèlement, réagi sans délai en licenciant le salarié fautif et en déclenchant l'ouverture d'une enquête interne. Cependant, aucune action de

prévention n'avait été mise en place antérieurement au harcèlement. Faute de prévention (par exemple par des actions d'information et de formation visant à prévenir la survenance d'un harcèlement moral), la deuxième condition permettant à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité n'était pas remplie.

Soc. 5 octobre 2016 n° 15-20.140

LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION NE PEUT CONCERNER LE SALAIRE

La clause de dédit-formation est un **engagement du salarié à restituer à l'employeur tout ou partie des frais de formation que ce dernier a supportés s'il venait à quitter l'entreprise avant le délai fixé par la clause**. Il s'agit donc de dissuader le salarié de quitter l'entreprise après avoir bénéficié d'une formation aux frais de celle-ci.

La Cour de cassation rappelle dans un récent arrêt que **cela ne signifie pas que le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation**. Toute action de formation suivie par un salarié afin d'assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif qui donne donc lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise. Ainsi est nulle la clause de dédit qui prévoirait le remboursement des rémunérations perçues pendant la formation. Pour rappel, une clause de dédit-formation, ne sera valable que :

- Si elle constitue la contrepartie d'un engagement de l'employeur pour une formation allant au delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective.
- Si elle est proportionnée aux frais réellement engagés par l'employeur
- Si elle ne prive pas le salarié de la faculté de démissionner.
- Si elle respecte un certain formalisme (clause écrite ou avenant précisant la date, la durée de la formation...).

Soc. 5 octobre 2016 n° 15-17127

« La lettre des cadres » n°127 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

³ Soc. 25 novembre 2015 n° 14-24-444, voir la Lettre des Cadres n° 119 de novembre 2015