



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

2018#17

Le délai pour agir en requalification du CDD en CDI

Le recours au Contrat de travail à durée déterminée (CDD) est soumis à une réglementation stricte. A ce titre, certaines mentions doivent absolument figurer au sein du CDD au risque d'entraîner, en cas d'action prud'homale, la requalification de ce CDD en un CDI.

La question restait de savoir dans quel délai maximal une telle action prud'homale fondée sur une mauvaise rédaction du contrat de travail devait être engagée.

Par un arrêt du 3 mai 2018 (n° 16-26.437) appelé à une large diffusion, la Cour de cassation s'est prononcée sur cette question et il convient d'en retenir deux points.

1/ S'agissant, d'une part, du **point de départ** de la prescription, la Cour de cassation considère qu'il s'agit de la date de conclusion du CDD, lorsqu'il s'agit pour le salarié de contester sa régularité, au regard des mentions obligatoires prévues par le Code du travail.

La solution étant expressément circonscrite au cas où la demande de requalification est fondée sur l'absence d'une mention au contrat, il faut en déduire que la date de la connaissance des faits – marquant le point de départ de la prescription – pourrait être différente selon les motifs de l'action prud'homale initiée par le salarié.

Par exemple, dans l'hypothèse d'une requalification fondée sur le délai de carence entre deux CDD successifs, le point de départ serait logiquement celui de la signature du second contrat.

A l'inverse, si l'action repose sur le motif de recours au CDD, le point de départ pourrait être, selon une solution classique, le terme du dernier contrat (Cass. soc. 8 nov. 2017 n°16-17.499).

2/ S'agissant, d'autre part, du **délai de prescription**, la Cour de cassation opte pour l'application du délai de deux ans prévu par l'article L. 1471-1 du Code du

travail.

Rappelons que l'article L. 1471-1 du Code du travail prévoyait, dans sa rédaction applicable au litige, un délai de prescription de deux ans pour toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

Il n'était donc pas évident que le délai de prescription de deux ans soit applicable en cas de demande de requalification du CDD en CDI, cette demande ne relevant pas directement de l'exécution du contrat ni de sa rupture.

Cette décision est salubre en ce qu'elle fait le choix de la durée la plus courte pendant laquelle l'épée de Damoclès d'une action en requalification du CDD en CDI menace l'employeur.

Il convient de noter que les ordonnances Macron ont réduit la durée de la prescription de l'action portant sur la rupture du contrat de travail à un an, quand celle relative à l'exécution du contrat a été maintenue à deux ans.

Reste donc à savoir si, sur la base de la nouvelle rédaction du Code du travail, la Cour de cassation trancherait en faveur d'une prescription de l'action en requalification du CDD en CDI d'un an ou de deux ans.

Aurore TALBOT
Avocat