



2018#19

Formalisme du CDD : la mention de l'emploi occupé par le salarié remplacé peut être suffisante

La Loi impose à l'employeur de préciser le motif de recours au CDD. En particulier, lorsqu'il s'agit d'assurer le remplacement d'un salarié, le CDD doit mentionner le nom et la qualification de celui-ci, à défaut de quoi le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Si la mention du nom de la personne remplacée ne pose en pratique aucune difficulté, celle de sa qualification a généré un contentieux plus fourni.

Selon une jurisprudence établie, la Cour de cassation exigeait que soit stipulée la qualification précise du salarié (classification et catégorie), et non simplement l'emploi occupé.

Par un arrêt du 3 mai 2018 (n° 16-20.636), la Haute juridiction est venue assouplir sa position et offrir à l'employeur une opportunité d'échapper à la requalification du CDD en CDI.

En l'espèce, une salariée avait été engagée, selon trois CDD successifs, pour assurer le remplacement d'une technicienne supérieure de laboratoire, sans autre indication relative à la qualification professionnelle.

Faisant une application stricte de la présomption légale, la Cour d'appel avait requalifié la relation contractuelle en un CDI de droit commun, refusant à l'employeur la possibilité de préciser la qualification de la

salariée remplacée par des éléments extérieurs au contrat.

Pour sa défense, l'employeur avait, en effet, avancé que la mention de l'emploi de technicien supérieur de laboratoire renvoyait directement à une qualification professionnelle issue de la grille de classification des emplois applicable dans l'entreprise, de sorte que la précision aurait été tout à la fois inutile et redondante.

La Cour de cassation accueille favorablement ce raisonnement, considérant que l'exigence légale tenant à l'indication de la qualification du salarié remplacé avait été indirectement satisfaite.

Ainsi, est suffisante la mention de l'emploi occupé par le salarié remplacé, à la condition toutefois que celui-ci corresponde bien à une qualification professionnelle précise, issue de la classification conventionnelle applicable.

Le choix par la convention collective d'un système de classification visant des emplois repères facilitera donc la tâche des entreprises sur ce point.

Aurore TALBOT
Avocat