

Dernière mise à jour le 27 juillet 2020

La conclusion d'un CDD d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit et précis

Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage, ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Définition
- CDD saisonniers ou d'usage et bulletin de paie

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée en qualité de psychologue, suivant 116 contrats de travail de mission d'une durée de deux jours chacun pour l'animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière.

Le 14 avril 2015, elle saisit la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et paiement de diverses sommes.

Par arrêt du 21 mars 2018, la cour d'appel de Poitiers déboute la salariée de sa demande, estimant que le recrutement de la salariée était au titre « **d'une activité non permanente correspondant à une tâche déterminée et qui n'avait pas pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société** ».

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en requalification de ses contrats de travail en contrat à durée indéterminée et de ses demandes subséquentes, l'arrêt retient que deux conditions doivent être réunies, la première tenant au secteur d'activité et la seconde à la nature temporaire de l'emploi pourvu, que, s'agissant des secteurs d'activité visés par les contrats d'usage, la notion de secteur d'activité vise l'activité principale de l'entreprise et non l'activité du salarié concerné, que, parmi les

secteurs limitativement énumérés par l'article D. 1242-1 du code du travail, est prévu en son 7° celui de l'enseignement, que le terme "enseignement" visé s'applique aux formations assurées par des organismes sous forme de stages ou de modules dans le cadre notamment de formations permanentes, que la salariée a été engagée pour assurer en binôme l'animation des stages de récupération de points du permis de conduire, activité qui s'organise sous la forme de stages de deux jours au contenu et à la durée réglementés par la loi et ses décrets d'application, que la société établit que son secteur d'activité est la formation par l'organisation de stages de récupération de points de permis de conduire, qu'on doit donc admettre que son activité principale entre bien dans le secteur d'activité autorisant le recours aux contrats d'usage, qu'il ressort des éléments du dossier que la salariée s'engageait, lors de la signature de chaque contrat de travail à durée déterminée à temps complet, à pourvoir une mission par nature temporaire, relative à l'exécution d'un stage de deux journées déterminées, en qualité de psychologue pour assurer l'animation d'un stage permis à points, dans le respect de la réglementation, que ses missions étaient dispersées géographiquement et présentaient un caractère occasionnel lié au nombre de stages à organiser qui rendait nécessaire à certaines périodes de l'année et notamment pendant les périodes de vacances le recours à un personnel supplémentaire, qu'il s'agissait donc bien d'une activité non

permanente correspondant à une tâche déterminée et qui n'avait pas pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société

Mais ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, rappelant que :

- Le recours au contrat de travail à durée déterminée **d'usage**;
- Ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat **écrit** comportant la définition précise de son motif.

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, alors que le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que les contrats litigieux mentionnaient le motif précis du recours à un tel contrat de travail à durée déterminée d'usage, a violé le texte susvisé ;

Cour de cassation du 29 janvier 2020, pourvoi n°18-16695

Commentaire de LégiSocial

Profitons de l'affaire présente pour rappeler quelques notions importantes concernant le recrutement en [CDD](#) d'usage

Définition

La liste des emplois d'usage est encadrée par l'article D 1242-1 du Code du travail.

Citons par exemple :

- Les exploitations forestières ;
- La réparation navale ;
- Le déménagement ;
- L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- Le sport professionnel ;
- Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- L'enseignement.

Article L1242-2

Modifié par LOI n°2018-727 du 10 août 2018 - art. 18

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ; (...)

Article D1242-1

Modifié par Décret n°2009-1443 du 24 novembre 2009 - art. 1

En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants : 1° Les exploitations forestières ; 2° La réparation navale ; 3° Le déménagement ; 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ; 5° Le sport professionnel ; 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ; 7° L'enseignement ; 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ; 9° L'entreposage et le stockage de la viande ; 10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ; 11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ; 12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ; 13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ; 14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ; 15° Les activités foraines.

CDD saisonniers ou d'usage et bulletin de paie

LOI n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, [JO](#) du 11 août 2018

L'article 18 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018, publiée au [JO](#) du 11 août 2018, apporte une modification à l'article L 1242-12 du code du travail.

Rappelons au passage que la « mesure phare » de cette loi est l'instauration d'un *droit à la régularisation en cas d'erreur*, bénéficiant aux administrés de bonne foi.

L'article 18 ajoute une phrase au paragraphe proposé en 3° selon lequel, pour les [CDD](#) d'usage ou saisonnier, « lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ».

Extrait de la loi :

Article 18(...)

1. - Le 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ; ».

Régler une difficulté concernant les CDD qui « chevauchent » 2 mois civils

D'après l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cette modification de l'article L 1242-2 du code du travail (amendement que nous vous proposons ci-après) :

- L'article L 1242-2 du code du travail ne prévoit pas de disposition concernant l'émission des bulletins de paie pour les employés saisonniers ;
- Actuellement l'employeur est obligé d'émettre un bulletin de paie par mois même lorsque la durée de l'activité de ses emplois saisonniers est inférieure à un mois mais s'étend sur deux mois distincts ;
- Cela l'oblige à émettre 2 bulletins de paie différents pour chaque mois, entraînant une surcharge administrative et des coûts supplémentaires ;
- L'objectif est de permettre aux employeurs d'émettre 1 seul bulletin de paie lorsque la durée du contrat de travail de ses employés saisonniers est inférieure à 1 mois.

AMENDEMENT N°1074 du 10 janvier 2018 :

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article L 1242-2 du code du travail définit les emplois saisonniers comme suit : « Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

L'article L 1242-2 du code du travail ne prévoit pas de disposition concernant l'émission des bulletins de paie pour les employés saisonniers. Actuellement l'employeur est obligé d'émettre un bulletin de paie par mois même lorsque la durée de l'activité de ses emplois saisonniers est inférieure à un mois mais s'étend sur deux mois distincts. Cela l'oblige à émettre deux bulletins de paie différents pour chaque mois, entraînant une surcharge administrative et des coûts supplémentaires. L'objectif est de permettre aux employeurs d'émettre un seul bulletin de paie lorsque la durée du contrat de travail de ses employés saisonniers est inférieure à un mois.