



Plusieurs arrêts de la Cour de cassation apportent des précisions sur les conséquences attachées à la requalification de CDD en CDI

Par plusieurs arrêts rendus le 2 juin 2021, la Cour de cassation a rappelé que « *la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail* ».

Sur ce fondement, la Cour de cassation apporte des précisions sur les conséquences engendrées par la requalification d'un CDD en CDI.

- *Sur le salaire de référence permettant le calcul des condamnations de l'employeur :*

Le salaire à prendre en compte pour la détermination du salaire de référence pour le calcul des condamnations de l'employeur (indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement, indemnité de requalification, dommages et intérêts) est la moyenne des douze derniers mois précédant la rupture de la relation contractuelle.

En l'espèce, sur les derniers mois de la relation contractuelle, la société avait diminué le nombre de jours de travail du salarié en lui fournissant moins de contrats, diminuant ainsi son salaire.

Considérant que l'employeur n'aurait pu procéder de la sorte dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la Cour d'appel, qui a requalifié la relation de travail en CDI depuis l'origine, s'était fondée, pour calculer le salaire de référence, sur la rémunération qui était celle du salarié avant que n'intervienne la baisse de la durée du travail imposée par l'employeur.

Cette position est rejetée par la Cour de cassation, qui souligne que « *la détermination des jours de travail, qui résultait de l'accord des parties intervenu lors de la conclusion de chacun de ces contrats, n'était pas affectée par la requalification en contrat à durée indéterminée* ».

- *Sur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis due au salarié :*

L'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est égale au montant des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée du préavis.

Pour en déterminer le montant, le juge doit vérifier si, au jour de la rupture, le salarié était engagé à temps complet ou à temps partiel.

Dans l'hypothèse où le salarié travaillait à temps partiel, l'employeur ne peut être condamné à payer une indemnité compensatrice de préavis correspondant à une durée du travail à temps complet, même si « *c'est de son fait si aucun travail n'a été fourni et si le salarié n'a pas été en mesure de rester à disposition durant cette période* ».

- *Sur les rappels de salaire pour les périodes « inter-contrats » :*

En cas de requalification de CDD en CDI, le salarié qui démontre qu'il est resté à la disposition de l'employeur durant les périodes séparant deux CDD peut obtenir des rappels de salaire au titre de ces périodes interstitielles.

Ces derniers doivent être calculés selon *« la réalité de la situation de chaque période interstitielle telle que résultant de chacun des contrats à durée déterminée l'ayant précédée »*.

Le juge ne peut donc se fonder sur la moyenne mensuelle de travail obtenue par l'addition des durées des contrats à durée déterminée exécutés rapportée au mois.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis dû au salarié dont les CDD ont été requalifiés en CDI varie selon que, au jour de la rupture, celui-ci était engagé à temps complet ou à temps partiel.

Un salarié est engagé en qualité de consultant pigiste par une société, suivant plusieurs lettres d'engagement à durée déterminée.

La relation entre les parties ayant cessé au terme du dernier engagement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de la relation de travail en CDI et le paiement d'un rappel de salaires et accessoires ainsi que de diverses sommes au titre de la rupture.

Pour condamner l'employeur à verser une certaine somme à titre d'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel, après avoir rappelé qu'en raison de la requalification en CDI, l'employeur ne pouvait rompre la relation de travail du fait de l'arrivée du terme du dernier contrat conclu et que, dès lors, le défaut d'exécution du délai-congé résultait de son action fautive, retient que l'employeur est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis correspondant à une durée de travail à temps complet, puisque c'est de son fait si aucun travail n'a été fourni au salarié et si ce dernier n'a pas été en mesure de rester à disposition durant cette période.

Ainsi, la Chambre sociale casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel au visa de l'article L. 1234-5 du Code du travail.

Elle rappelle que, selon ce texte, l'inexécution du préavis n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnités de congés payés comprises.

En se déterminant comme elle l'a fait, sans préciser si au jour de la rupture, le salarié était engagé à temps complet ou à temps partiel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.