



DALLOZ

# TRAVAIL

#68

MARS  
2018

## Dans ce numéro

# Contrat de travail

# Rupture du contrat de travail

# Accident, maladie et maternité

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● CDD sans date de conclusion : pas de requalification en CDI

La date de conclusion du contrat ne figurant pas au titre des mentions obligatoires prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail, le défaut de cette mention ne saurait entraîner la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

« Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ». C'est ce qu'énonce l'article L. 1242-12 du code du travail, qui contient également une liste de mentions obligatoires (nom et qualification professionnelle de la personne remplacée, date du terme ou, à défaut, durée minimale, etc.).

Le non-respect de ces impératifs légaux a pour conséquence la requalification en CDI. Mais si la Cour de cassation sanctionne de cette manière l'omission de certaines mentions, comme par exemple le nom de la personne remplacée, elle le refuse pour d'autres. La présente espèce nous apprend que la date de conclusion du contrat relève de cette seconde catégorie : cette date ne figurant pas au titre des mentions obligatoires prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail, le défaut de cette mention ne saurait entraîner la requalification du CDD en CDI, estime la haute juridiction.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 20 déc. 2017,  
FS-P+B, n° 16-25.251

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Seuil de déclenchement d'un plan de sauvegarde de l'emploi

L'employeur n'est tenu de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi que lorsque dix salariés au moins ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail et que leur licenciement est envisagé.

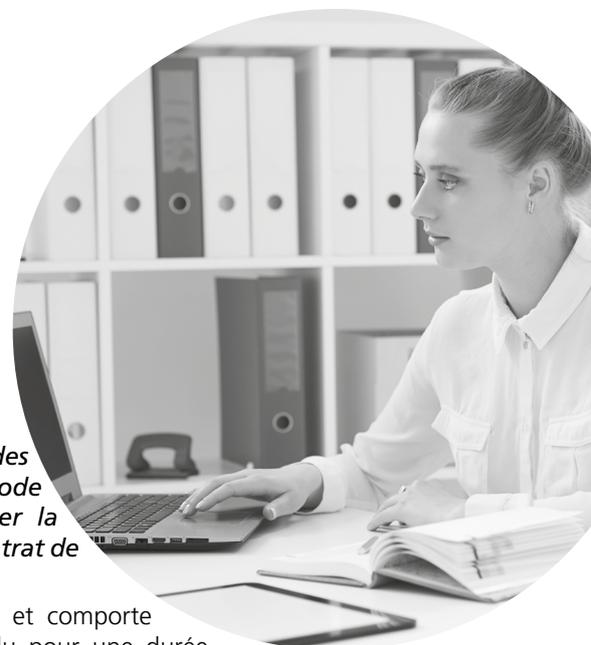
Dans le cadre d'un projet de restructuration, trente-six salariés d'une entreprise se virent proposer la modification de leur contrat de travail pour motif économique, après consultation des institutions représentatives du personnel. Cette modification fut refusée par vingt-et-un salariés qui s'opposèrent par là même à leur mutation sur un autre site. L'employeur modifia alors son projet de réorganisation pour maintenir une partie de son activité et des emplois sur le site concerné. A cette occasion, il procéda à une nouvelle consultation des représentants du personnel sur un nouveau projet de licenciement collectif concernant, cette fois, moins de dix salariés.

La cour d'appel ayant estimé que l'employeur n'avait pas l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, un salarié se pourvut en cassation. Selon lui, il convenait de se fonder sur le projet de licenciement initial et non sur ce qui fut in fine concrétisé par l'employeur. Le licenciement économique concernait donc trente-six salariés, ce qui rendait obligatoire la mise en place d'un plan de sauvegarde.

La Cour de cassation rejette cependant le pourvoi. Elle rappelle que l'article L. 1233-25 du code du travail ne fait obligation à l'employeur de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi que lorsque dix salariés au moins ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé. Or, souligne la Cour, le seuil de dix n'était pas ici atteint dans la mesure où l'employeur n'avait engagé une nouvelle procédure de licenciement économique qu'à l'égard de neuf salariés, après le refus des vingt et un autres.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 24 janv. 2018,  
FS-P+B, n° 16-22.940



## ↳ #ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

### • Justification de l'état de grossesse et rupture du contrat

*Est nulle la rupture du contrat de travail de la salariée ayant adressé à l'employeur un certificat médical de grossesse dans les quinze jours suivant la notification de la rupture.*

Engagée le 1<sup>er</sup> septembre 2010 en qualité d'assistante maternelle par un couple particulier employeur, une salariée se voit notifier, le 19 juillet 2012, le retrait de la garde de l'enfant. Entendant contester la rupture de son contrat de travail, la salariée informe ses employeurs, par lettre du 30 juillet 2012, de son état de grossesse.

La cour d'appel saisie de l'affaire ayant déclaré nulle la rupture du contrat, les employeurs se pourvoient en cassation. Selon eux, le droit de retrait d'un enfant ouvert aux particuliers employant des assistantes maternelles peut s'exercer librement, sous réserve que le motif de ce retrait ne soit pas illicite. Ils soutiennent par ailleurs que cette décision de rompre le contrat de travail n'a pas à être motivée et qu'ils n'ont eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée que douze jours après la rupture. Enfin, ils arguent que la rupture du contrat de travail ne doit pas être annulée lorsque ce retrait est motivé par la scolarisation d'un enfant, ce qui est de nature à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

La Cour de cassation rejette néanmoins cette argumentation, en faisant application de l'article L. 1225-5 du code du travail. Rappelons en effet que le code du travail prévoit « qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes » (C. trav., art. L. 1225-4). Pour mettre en œuvre cette protection, l'intéressée doit faire parvenir à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement (C. trav., art. R. 1225-1). L'article L. 1225-5 ajoute que « le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte ». Et sur ce point, la jurisprudence a précisé que ce délai court à compter du jour où le licenciement a été effectivement porté à la connaissance de la salariée par la lettre remise en main propre ou par recommandé.

En l'espèce, la Cour relève, d'une part, que l'assistante maternelle avait adressé dans les quinze jours suivant la rupture un certificat médical attestant de son état de grossesse et, d'autre part, que les employeurs ne prouvent pas le refus de l'intéressée d'accepter les nouvelles conditions de garde de l'enfant qui lui avaient été proposées. Aussi les employeurs ne justifient-ils pas de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de la salariée. La rupture du contrat est donc bien nulle.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 31 janv. 2018,  
F-P+B, n° 16-17.886



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.