

LE GUIDE DE LA RECRUE AVERTIE

« Comptez vous avoir des enfants dans un avenir proche ? », « Vos trois enfants ont-ils le même père ? », « Vous êtes une mère célibataire ? » ou encore « Vous êtes en couple ? Non parce que la vie de couple et le travail de nuit ... », il s'agit bien là de réelles expériences reprises dans un des articles de LCI relative au sexisme lors d'un entretien d'embauche.

En effet, qu'est ce qui est plus d'actualité que le sexisme persistant dans le monde du travail ? Oui mesdames, encore aujourd'hui certain.e.s recruteur.ses se permettent de vous demander si vous souhaitez avoir des enfants, si vous en avez ou si vous saurez gérer votre vie familiale.

Parce qu'il est vrai que votre statut de femme, votre hypothétique statut de future mère ou votre statut de conjointe vous empêchera de vous consacrer pleinement à votre travail. Contrairement à ces messieurs, qui eux n'ont aucune difficulté à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Trêve de plaisanterie, je pense qu'un petit rappel sur les normes relatives à l'entretien d'embauche et plus particulièrement aux questions personnelles s'impose. La liberté de recruter est d'ordre public, pour autant elle reste limitée. Effectivement, en 1992, dans un rapport du nom de son auteur, le professeur en droit social Lyon-Caen vient mettre en exergue trois exigences nécessaires lors de la phase de recrutement afin de limiter les dérives que pouvait amener l'entretien d'embauche (exemple de techniques de recrutement dénoncées : astrologie, numérologie etc). La première de ces exigences est une exigence de transparence, elle veut que le candidat à l'embauche soit totalement informé sur les dispositifs utilisés afin de le tester et recueillir des informations sur lui. Ainsi l'employeur devra informer le candidat, par exemple lorsqu'il est filmé ou encore enregistré.

La seconde, il s'agit d'une exigence de finalité, qui est très liée à la dernière exigence, l'exigence de pertinence. Ces deux exigences ont été introduite dans l'article L121-6 (aujourd'hui connu sous la numérotation L1221-6) du code du travail par la loi Aubry du 31 Décembre 1992. Cet article reprend l'idée du rapport Lyon-Caen, il dispose dans un premier temps que « les informations demandées sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ». On retrouve ici l'exigence de finalité. Cet article ajoute par la suite que « ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles », reprenant de ce fait l'exigence de pertinence.

Gardons en tête ces deux dernières exigences et interrogeons nous sur la finalité et la pertinence des questions sur votre vie personnelle et familiale. Les questions sur la vie de famille ou encore la vie de couple ont-elles un lien direct et nécessaire avec vos aptitudes professionnelles et l'emploi pour lequel vous postulez ?

Votre qualité de parent pourrez être intéressant dans un emploi au contact des enfants, mais soyons honnêtes dans la majorité des cas lorsqu'il vous est demandé ce genre d'informations personnelles, c'est rarement en lien avec le poste pour lequel vous vous entretenez.

Donc non, ces questions ne respectent pas ni l'exigence de finalité ni l'exigence de pertinence. Ainsi le.a recruteur.ses qui pose ce type de question ne respecte pas l'article L1221-6 du code du travail. Ils n'ont, de ce fait, aucun droit de poser des questions personnelles notamment des questions sur la vie familiale et de couple.

Maintenant qu'est établi que cela est totalement illégal, posons nous la question de comment réagir face à ce genre de comportement ?

Le dernier alinéa de l'article L1221-6 du code du travail impose que « le candidat répond de bonne foi aux informations demandées lors de l'entretien ». Mais s'agit-il de toutes les informations ? Je ne pense pas, car l'article précise bien avant, qu'il doit s'agir d'informations respectant les exigences de finalité et de pertinence. Ainsi la bonne foi n'est pas exigée pour les informations ne respectant pas ces exigences.

La jurisprudence avait reconnu dans un arrêt en date du 17 Octobre 1973 quelque chose d'assez similaire qui me

semble transposable dans ce cas, en l'espèce un prêtre avait menti sur ses fonctions pontificales lors du questionnaire préalable à l'embauche et avait été licencié pour faute. Ici le juge avait estimé que le prêtre n'avait commis aucune faute justifiant son licenciement, puisque l'employeur ne pouvait pas exiger des renseignements sans rapport direct avec l'emploi sollicité comme l'exigeaient à la fois la convention collective dont il dépendait, son propre règlement intérieur et les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment des faits (Cass.Soc., 17 octobre 1973 n°72-40360)

Mais attention ! Cette possibilité de mentir ne vaut que pour la phase de recrutement et seulement si l'information n'est pas liée à l'emploi pour lequel vous vous entretenez. Après votre embauche, votre employeur vous posera sûrement de telles questions, mais ici ces dernières pourront trouver leur pertinence dans différentes raisons comme l'obtention d'une prime selon le nombre de vos enfants, d'aides ou encore pour les activités sociales et culturelles de l'entreprise.

Face à ces questions, il n'y a pas de réponses parfaites. Vous pouvez mentir, cela n'engagera pas votre responsabilité comme dit précédemment. Vous pouvez refuser de répondre, demandant quel lien cela a avec le poste proposé. Ou vous pouvez répondre.

Dans ce cas, si vous estimez que votre réponse a pu avoir une influence sur le choix de votre recruteur.se, quels sont vos recours ?

Peut-on saisir le conseil de prud'hommes malgré que nous sommes à la phase de recrutement et qu'aucun contrat de travail n'a été conclu ? La cour de cassation dans un arrêt en date du 20 Décembre 2006 répond par l'affirmative à cette question (Cass.Soc., 20 Décembre 2006 n°06-40662)

Mais pour cela il faut qu'une mesure ait été prise, par exemple le refus de vous engager. Les réponses de questions personnelles si elles empêchent le recrutement vont entraîner une décision discriminatoire puisque cette décision sera basée sur un élément non objectif et non légitime, tombant sous l'égide de l'article L1132-1 du code du travail. Ainsi pour obtenir réparation de cette discrimination comme le prévoit l'article L1134-1 du même code, la charge de la preuve étant partagée, il vous incombera d'exposer aux juges des éléments de faits permettant de supposer l'existence d'une discrimination, et ce sera au recruteur de prouver qu'il a justifié sa décision par des éléments objectifs étrangers à toutes discriminations. Par conséquent, ce ne sont pas les questions en elle-même mais bien leurs conséquences qui vont permettre un recours devant le juge prud'hommes. Bien entendu, les juges ne pourront exiger que des dommages et intérêts.

Comme pour toute discrimination, vous pourrez également saisir la juridiction pénale par plainte au commissariat ou directement au procureur de la république. Et notamment obtenir une réparation civile en vous engageant partie civile.

Quant au niveau institutionnel, il existe une instance qui lutte contre la discrimination. Jusqu'en 2011, il s'agissait de la HALDE, aujourd'hui cette dernière a été fusionnée avec différentes institutions protectrices de droits et de libertés en une seule institution : le défenseur des droits. Vous pouvez le contacter par courrier à l'adresse suivante : Défenseur des droits Libre réponse 71120 75342 Paris CEDEX 07. Ce dernier pourra lancer une médiation afin de régler le conflit hors système judiciaire.

CORALINE THIRION

Sources juridiques :

Commentaire Dalloz de l'article L1221-6 du Code du travail.

Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par Christophe RADE, Professeur à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV.

Caroline DECHRISTE, rédactrice en chef aux Editions Dalloz.

Social – Recrutement – Zoom sur les discriminations à l'embauche, Pierre Fadeuilhe, Juris associations 2012, n°466, page 42.

Rebourg, A. (2018, 14 Mars) « Vos 3 enfants ont le même père ?" Vous nous avez raconté votre pire entretien d'embauche »

LE BONUS-MALUS SUR LES CONTRATS COURTS : UN DISPOSITIF SUFFISAMMENT AMBITIEUX POUR LIMITER L'UTILISATION DE CONTRATS PRECAIRES

L'une des promesses électorales d'Emmanuel Macron a été de lutter contre la précarité du travail et de réduire les coûts de l'assurance chômage. Ainsi dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, le gouvernement a prévu la mise en place dès le 1er janvier 2020 d'un bonus-malus afin d'inciter les entreprises à réduire leurs embauches de salariés en contrats courts.

Pourquoi un tel mécanisme ?

Le CDI reste la norme en France : en 2017 plus de 85% des salariés en dehors de l'intérim sont en CDI. Pourtant, la part des embauches en CDD progresse fortement. En effet, 87% des embauches en 2017 étaient des CDD. Cette différence s'explique par une tendance à embaucher des salariés en CDD de plus en plus courts. En effet, d'après une étude de l'Unédic, le nombre de déclarations préalables à l'emploi pour un CDD d'un mois ou moins a plus que doublé de 2000 à 2016. Les cotisations sur les CDI ont rapporté à l'assurance chômage en 2016 plus qu'elle leur a coûté tandis que les CDD ont coûté près de 3 fois plus qu'ils n'ont rapporté. Ainsi, les personnes en CDI cotisent en partie pour les personnes en contrat court. Ce coût s'explique notamment par la permittance : des salariés vont alterner des courtes périodes d'activité et des périodes d'indemnisation par l'assurance chômage. Ces personnes bénéficient de l'assurance chômage comme complément de revenus, ainsi, il peut être plus intéressant pour elles de travailler sur des courtes périodes ou à temps partiel. Le dispositif du bonus-malus répond donc à une volonté de réduire le coût important de ces contrats précaires.

Par ailleurs, si la réduction du nombre d'embauches en contrat court se traduit par des embauches en CDI, les salariés qui se verront embaucher en CDI pourront bénéficier d'avantages qu'ils n'avaient pas en étant liés par des contrats précaires, tels que des prêts bancaires avantageux ou l'accès au logement par exemple.

Comment le mécanisme du bonus-malus fonctionne-t-il ?

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 restreint l'application de ce dispositif aux entreprises d'au moins 11 salariés. De plus, ces entreprises devront appartenir à l'un des secteurs d'activité précisés par arrêté par le Ministre du travail (l'agroalimentaire, le transport, le travail du bois, le papier et imprimerie...) Ces secteurs d'activité sont ceux ayant un taux de séparation de leurs salariés le plus élevé et par conséquent qui emploient le plus de salariés en contrat court.

Le taux initial de contribution à l'assurance chômage à la charge de l'employeur est de 4,05%. Cependant, ce taux sera modulé dans les entreprises concernées allant jusqu'à 1 point de plus pour les « mauvais élèves » et descendant jusqu'à 3% pour les « bons élèves ». Ce bonus malus des cotisations patronales ne s'appliquera pas seulement aux contrats courts auxquels l'entreprise a recours. En effet, si une entreprise voit son taux de cotisations patronales à l'assurance chômage majoré ou bonifié, ce taux sera appliqué également aux contrats de longue durée et aux contrats indéterminés.

Le calcul de cette variation s'effectuera en prenant compte du taux de séparation de l'entreprise par rapport au taux médian de son secteur d'activité. Ce taux de séparation étant le rapport entre l'effectif de l'entreprise et les salariés inscrits à Pôle emploi dont elle se sépare. Il concerne toutes les fins de contrat de travail à l'exception des démissions, des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des contrats aidés. À noter que les fins de contrat de missions en intérim rentreront dans le calcul du taux de séparation des entreprises utilisatrices. Le taux de cotisations patronales modulé sera calculé chaque année par rapport au nombre de fins de contrats de l'entreprise sur l'année passée. Ainsi, l'année de 2020 sera l'année de référence pour calculer le taux de séparation de chaque entreprise par rapport à son secteur d'activité, et à partir du 1er janvier 2021 ces taux seront appliqués.

Quels impacts aura ce nouveau dispositif ?

On peut s'interroger quant à l'impact qu'aura cette modulation des cotisations patronales sur le taux d'embauche de contrats courts. Lors du quinquennat du Président Hollande, le gouvernement avait instauré une surtaxation des contrats courts mais le résultat a été peu probant, il a donc été supprimé. En effet, en 2013 les cotisations patronales sont passées de 3% à 7% pour les contrats d'une durée inférieure à 1 mois et de 1,5% à 5,5% pour les contrats d'une durée supérieure à 1 mois mais inférieure à 3 mois. Toutefois, malgré l'augmentation des taux, en

2013, l'embauche de CDD inférieurs à 1 mois a augmenté de 68% pour atteindre en fin 2015 une augmentation de 70%. On peut donc penser que l'augmentation de quelques points des cotisations patronales n'est pas un frein à l'emploi de contrats courts.

Par ailleurs, il convient de rappeler que des secteurs comme l'hôtellerie restauration sont caractérisés par une forte saisonnalité, ce qui explique le nombre important d'embauches en CDD. Ainsi, l'application du dispositif du bonus-malus ne les inciterait pas forcément à embaucher plus en CDI car le recours des CDD est nécessaire au bon fonctionnement de leur activité. De plus, le fait que la majoration des cotisations patronales d'une entreprise soit contrôlée par rapport au secteur d'activité pourra avoir des effets sur l'embauche de CDD dans les différentes entreprises d'un même secteur mais aura peu d'effet sur le secteur lui-même.

Le système de bonus malus peut également avoir des effets pervers, des entrepreneurs peu scrupuleux pourraient avoir recours à du travail dissimulé afin de contourner ce dispositif. En effet, des entrepreneurs qui ont été gourmands en CDD et qui craignent que leur taux de séparation soit supérieur au taux médian de leur secteur pourraient ne pas déclarer l'embauche de CDD et ainsi ne pas voir leurs cotisations augmenter.

Par ailleurs des entreprises n'ayant besoin que ponctuellement de certains salariés se tournant habituellement vers des contrats courts pourraient être découragées à embaucher afin de ne pas voir leur taux de contribution à l'assurance chômage augmenter.

Mais globalement ce dispositif est pas assez incitatif, la modulation du taux est en effet faible, ce qui résulte des concertations avec les partenaires sociaux. Seul le temps pourra permettre de constater si cette mesure fonctionne. Le gouvernement se donne la possibilité de changer les taux ou les secteurs concernés afin d'adapter ce dispositif.

À noter que le gouvernement a prévu d'autres mesures afin de réduire le déficit de l'assurance chômage notamment avec l'augmentation du taux de cotisations patronales à 4,55% dès le 1er janvier 2020 pour les CDD d'usage inférieurs à 3 mois d'intermittents du spectacle et des ouvriers dockers. De plus, le projet de loi de finance pour 2020 prévoit la taxation forfaitaire à hauteur de 10 euros dès lors qu'un employeur conclura un contrat à durée déterminée d'usage.

Fin septembre, neuf organisations patronales ont saisi une requête en annulation devant le Conseil d'État contre le dispositif du bonus-malus en estimant que celui-ci « porte atteinte au principe d'égalité » car seulement 7 secteurs seront concernés ce qui réduirait leur compétitivité. Il considère que cette mesure est « contre-productive pour l'emploi et discriminante pour les entreprises. » Affaire à suivre

CLOTILDE LUCAS

Sources juridiques :

DARES analyses de juin 2018 n°026 « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? »

ifrap.org « Taxation des contrats courts : l'Etat ne doit pas passer en force » de février 2019 par Bertrand Nouel

Communiqué de presse du 2 octobre 2019 « Dépôt d'une requête en annulation devant le Conseil d'Etat

contre le dispositif « bonus-malus » 9 organisations professionnelles se regroupent pour dénoncer une réforme contre-productive pour l'emploi et discriminante pour les entreprises » publié sur le site www.e-tjf.com

CONTRAT D'ACCES A L'ENTREPRISE : UN RENOUVEAU CONTRASTE POUR LES CONTRATS AIDES

Au préalable de l'analyse du nouveau dispositif expérimental en matière d'accès à l'emploi récemment publié, il semble nécessaire de prendre un large du recul sur le sort qui est réservé aux contrats aidés ces deux dernières années afin de mieux l'appréhender.

En effet, dès sa prise de fonction en mai 2017, le chef de l'Etat avait affirmé le souhait d'une réduction drastique des contrats aidés. Jugés très coûteux (3,5 milliards d'euros) et d'une efficacité relativement limitée en matière d'accès durable à l'emploi, leur diminution significative au sein de l'élaboration du budget 2018 semblait inévitable. Matériellement, le premier ministre a notamment précisé au moment des débats parlementaires que seuls 25% des bénéficiaires accédaient à un emploi pérenne.

En ce sens, depuis le 1^{er} janvier 2018 et dans une optique de renforcement de la formation et la réinsertion des personnes les plus éloignées de l'emploi, ceux-ci sont refondés en « parcours emploi compétences » (PEC) qui reposent sur un triptyque « emploi, formation et accompagnement » en insérant une priorité aux travailleurs en situation de handicap ou issus des quartiers prioritaires. Le dispositif se tourne aussi de manière quasi exclusive sur l'employeur issu du secteur non-marchand, en réponse notamment aux vives revendications des collectivités territoriales et associations sur le sujet.

Quant à sa forme contractuelle, celle-ci se base sur les modalités du contrat unique d'insertion- contrat d'accompagnement (CUI-CAE) définies aux articles L.5134-19-1 et suivants du code du travail. Bien que la forme contractuelle connue des usagés habitués soit reprise, la philosophie du PEC se veut bien plus exigeante en terme de formation et d'accompagnement des travailleurs et n'atteint cependant pas les objectifs gouvernementales. En effet, seulement 122 000 contrats conclus en 2018 pour 200 000 budgétés par le gouvernement. Un résultat que certains chroniqueurs expliquent par la mise en place de ces exigences à la charge des employeurs nonobstant l'accompagnement financier.

Autre constat et qui semble faire sens avec la présentation du dispositif expérimental, le PEC n'inclue pas, à l'exception des départements faisant l'objet d'une convention annuelle d'objectifs, les contrats issus du secteur marchand (CUIE-CIE), ce qui semble dédouaner le dispositif de l'insertion en entreprise.

En revanche, (et là est le cœur du sujet) par un décret publié le 27 juin en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel adoptée à l'été 2018 est initiée à titre expérimental et pour une durée de trois ans, le contrat d'accès à l'entreprise. Il s'agit d'un dispositif qui pour reprendre les termes précis du texte, s'adresse « aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi ».

On y retrouve là la définition classique du public cible des contrats aidés, mais qui pourtant s'identifie comme une convention indépendante du PEC et donc non applicable via le contrat unique d'insertion.

En effet, première particularité, le décret précise que le contrat d'accès en entreprise est conclu « en application des dispositions des articles L 1242-3 et L 2142-12 », le calquant ainsi sur le régime des contrats à durées déterminées (CDD). Au-delà d'être exclu du régime classique des contrats aidés, celui-ci n'est envisageable que sous la forme du CDD, là où les CEI-CIE pouvaient être à durée indéterminée. Celui-ci peut être conclu à temps partiel ou à temps plein et ne pourra pas excéder une période de 18 mois.

Seconde particularité, le dispositif est matérialisé par une convention cadre entre la collectivité territoriale et l'entreprise d'accueil qui place la collectivité en cheffe de file. Celle-ci est notamment chargée de la définition et la mise en œuvre du parcours d'insertion professionnelle du travailleur. Plus encore, la rémunération est à la seule charge de la collectivité, pour un minimum au moins égal au SMIC. Non seulement les responsabilités en matière d'accompagnement que doit supporter la collectivité territoriale, ici employeuse, sont lourdes, comparativement au CUI où, même si l'employeur avait une obligation significative dans l'insertion professionnelle du salarié, celle-ci était complétée par le conseiller en service public de l'emploi, mais ne fait surtout l'objet d'aucun soutien financier de l'Etat dans la rémunération du salarié.

Côté entreprises, celles-ci doivent également assurer, s'il y a lieu, à un complément de rémunération correspondant au montant net que percevrait un salarié de qualification équivalente. Elles doivent également prévoir la mise en place d'un tuteur chargé de l'accompagnement du salarié, notamment dans l'acquisition de savoir-faire professionnel, ainsi que de la mise en place de modules de formations destinés à « permettre au salarié de développer des compétences transférables ».

Autre précision, le dispositif prévoit la possibilité de réalisation de périodes de mise en situation en milieu professionnel prévues aux articles L51335-2 et suivants du code du travail dans le cadre de son accompagnement professionnel. Une mise à disposition au sein d'entreprise qui est donc à titre gratuite et ne pourra pas excéder 6 mois. Là encore, on identifie une similitude avec les possibilités qu'offraient le CUI-CIE mais largement contrastée avec les éléments évoqués plus haut.

Enfin, dernier élément essentiel, le décret précise que les collectivités territoriales volontaires à l'expérimentation du dispositif sont du ressort des collectivités régionales volontaires et définies par une liste publiée par voie d'arrêté par le ministre chargé du travail. Décret qui n'a toujours pas été publié depuis le 1^{er} juillet et rend donc manifestement impossible la mise en place d'une vague expérimentale de contrats.

Il est donc impossible aujourd'hui, de dresser quelconque bilan, même partiel du dispositif à défaut d'achèvement du processus réglementaire. Mais cela suscite néanmoins de vives interrogations sur son articulation avec le PEC, lui-même récent et dont l'efficacité fait débat et plus particulièrement avec la réalisation de CUI-CIE dans les collectivités territoriales (si peu soient-elles) bénéficiant de conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) ou encore comparativement à d'autres dispositifs expérimentaux de territoire déjà initiés en matière de lutte contre le chômage.

In fine, tant les moyens donnés de manière générale pour la mise en place que le rôle prééminent qui est confié aux collectivités territoriales dans le contexte actuel méritent une réelle attention lors de la réalisation des premiers contrats, dans la mesure où l'arrêté parviendrait à être publié ces prochaines semaines.

XAVIER BEULENS

Sources juridiques :

Article 88 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décret n°2019-658

Code du Travail : L 1242-3 et L 1242-12 ; L.5134-19-1 à L.5134-19-5 ; L.5134-65 ; L.5134-69 à L.5134-71

TESTS DE RECRUTEMENT : L'ART DE NE PAS DISCRIMINER ?

La question des discriminations, lors des processus de recrutement, a pris ces dernières années une place significative dans les différents débats juridiques. Il est indéniable qu'il existe, au cours des différentes sessions d'embauche, une inégalité de traitement entre les candidats fondée sur des critères discriminants. Jacques TOUBON, défenseur des droits, en a alors fait son cheval de bataille, tentant d'identifier et d'analyser au mieux ce phénomène.

Le législateur encadre les entreprises et protège les candidats de ces pratiques pouvant à la fois disqualifier une personne en recherche d'emplois et priver l'entreprise de compétences et de qualifications pouvant lui être bénéfique.

La loi, à travers l'article **L1132-1** du code du travail, exhorte les entreprises à n'écarter aucune personne « d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte ». Ainsi, les entreprises sont tenues de respecter cette obligation d'égalité de traitement au cours de leur session de recrutement.

Pour autant, l'action de recruter n'est-elle pas par définition une action de discrimination ? Etymologiquement, « discriminer » signifie « mettre à part », « distinguer », « différencier ». Le choix d'un candidat passe par des actions de distinction entre différents profils afin de « mettre à part » les bons candidats de ceux dont le profil ne correspond pas aux attentes de l'entreprise. Il est légitime de se demander comment faire preuve d'objectivité au cours d'un exercice fondé sur la subjectivité. Pour éviter toute forme de discrimination il appartient alors de comprendre comment articuler la subjectivité liée au choix de recrutement avec l'objectivité imposée par le législateur. Le recours aux tests de recrutement peut-il permettre cette articulation ?

L'article **L1221-6** précise que « les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ». La loi oblige légitimement les recruteurs à ne définir leur choix que sur des critères liés aux intérêts légitimes de la fonction. Une disposition qui semble protéger les candidats. Le législateur estime ainsi, que seules les compétences professionnelles peuvent être prises en considération à travers les choix de recrutement. A travers l'article **L1221-8**, la loi va plus loin et évoque la notion de « pertinence de la finalité poursuivie ». Elle protège doublement les candidats, cette fois en exhortant les entreprises à utiliser des tests légitimes et justifiants d'une réelle utilité pour l'emploi.

Il y a donc une volonté de protection des candidats et d'encadrement des tests réalisés. Au cours de cet exercice de subjectivité, la loi demande aux recruteurs de faire preuve d'objectivité. En effet ces deux notions d'« appréciation des capacités professionnelles » et de « pertinence de la finalité poursuivie » semblent être la combinaison d'une formule anti-discrimination.

L'utilisation des tests de recrutement permet ainsi d'effectuer un arbitrage entre le libre choix de l'entreprise dans son action de recrutement et l'obligation de ne pas discriminer imposée par la loi. En effet, ces tests permettent de justifier du respect des principes de « pertinence » et de « transparence ». En d'autres termes, il s'agit de justifier l'intérêt des méthodes d'évaluation durant l'entretien, et de s'assurer que le candidat ait été informé et que l'utilisation de ces méthodes n'ait pas lieu de l'empêcher de réussir son entretien d'embauche pour des raisons discriminatoires. Les tests permettent ainsi de respecter les principes de la loi mais également de laisser aux employeurs une liberté dans le choix final du recrutement.

L'utilisation des tests permet ainsi d'apporter une preuve tangible que ces deux principes aient été respectés. La nature scientifique des tests permet d'en déterminer précisément la finalité. Quant aux règles imposées par la loi, elles délimitent la légitimité de l'utilisation d'un test dans un cas précis. En cas de litige, il paraît compliqué de justifier un choix de recrutement sans apporter d'éléments tangibles. La cour de cassation avait, en 2011 rappelée qu'« en l'absence d'éléments objectifs justifiant la décision de refus de la société, il y a lieu de retenir l'existence

d'une discrimination à l'embauche ». Les tests permettent donc aux entreprises de pouvoir justifier juridiquement leur choix. En cela, ces derniers sont susceptibles de représenter un outil de sécurisation juridique.

Malgré cela, il nous appartient d'identifier les éventuels risques que présente l'utilisation de ces tests afin de nuancer ce qui a été évoqué précédemment. En effet, bien que la loi encadre particulièrement les actions de recrutement, il peut subsister des failles, qui permettraient de faciliter le recours aux discriminations à l'embauche, par le biais de l'utilisation des tests de recrutement. Peut-on alors imaginer que les entreprises se servent de ces tests pour justifier leur refus alors que la véritable explication repose sur des éléments discriminatoires ?

Prenons le principe de transparence (article **L1221-7** du code du travail) qui impose aux entreprises un devoir d'information du candidat compte tenu des tests qui lui seront proposés. La loi, en laissant au candidat le pouvoir de refuser de se soumettre au test, accorde ainsi une possibilité au recruteur d'écarter un candidat du processus de recrutement avant même de l'avoir reçu.

D'autre part, le défenseur des droits, ce mois d'Octobre 2019, rappelle « les difficultés à faire reconnaître cette forme de discrimination qui est souvent difficile à prouver ». Ainsi, si ces tests peuvent sécuriser les entreprises en démontrant une non-discrimination, ils pourraient de surcroît, rendre encore plus complexe la réunion d'éléments supposant une discrimination.

Il apparaît donc que ces tests, lorsqu'ils sont scientifiques, permettent de démontrer la bonne foi de l'entreprise et la non-discrimination au cours du processus de recrutement en justifiant des caractères d'objectivité et d'utilisation légitime liés à l'emploi. L'encadrement de ce processus par la loi ne permet pas une totale éviction du risque de discrimination.

FRANCOIS LECLERCQ

Sources juridiques :

Code du travail : Articles L1132-1 ; L1221-6 ; L1221-8 ; L1221-7

Légifrance : Cours de cassation chambre sociale ; 15 Décembre 2011 ; N° de pourvoi : 10-15873

REFUS DE SIGNATURE DU CDD PAR LE SALARIE : PAS DE REQUALIFICATION EN CDI EN CAS DE MAUVAISE FOI OU D'INTENTION FRAUDULEUSE (Soc, 10 avril 2019, n°18-10.614)

Problématique incontournable du régime des contrats de travail à durée déterminée, la question de la requalification de ce contrat dérogoire en contrat à durée indéterminée est strictement encadrée. En effet, la requalification étant à effet rétroactif et immédiat, ses conséquences sont importantes à la fois pour l'employeur et pour le salarié. Par un arrêt du 10 avril 2019, n°18-10.614, la chambre sociale de la Cour de cassation s'intéresse à la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée lorsque le salarié a refusé d'apposer sa signature sur ce contrat.

Dans cette affaire, un contrat de travail à durée déterminée a été conclu afin d'engager un assistant chef de projet à compter du 24 octobre 2013. Cet employé de statut non cadre a été informé du terme de son contrat prévu pour le 23 décembre 2013. Cependant, il a refusé de signer son contrat de travail bien qu'il avait commencé à exercer ses fonctions. Ce dernier a saisi la juridiction prud'homale afin de demander la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée. Dans un arrêt rendu le 14 novembre 2017, la cour d'appel de Paris décide de débouter l'employé de sa demande en requalification au motif que le contrat de travail à durée déterminée n'a pas été signé en raison du refus du salarié alors que ce dernier avait commencé à exécuter sa prestation et savait que le terme de son contrat était prévu pour le 23 décembre 2013.

Cependant, la Cour de cassation ne retient pas la solution donnée par la cour d'appel. En effet, elle casse l'arrêt de la cour d'appel de Paris en rappelant que « *la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée ; qu'il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse* ». Afin de rendre cette solution, la Cour de cassation se base tout d'abord sur l'article L1242-12 du Code du travail qui prévoit que le contrat de travail à durée déterminée doit faire l'objet d'un écrit. Il doit en outre préciser le motif pour lequel il est conclu et doit comporter les mentions obligatoires prévues par cet article. En cas de non respect de ces obligations, le contrat sera requalifié en contrat à durée indéterminée. En outre, selon un arrêt du 14 novembre 2018 (Soc, 14 novembre 2018, n°16-19.038), l'absence de la signature de l'une des parties sur un contrat à durée déterminée a pour effet de ne pas considérer ce contrat comme étant établi par écrit. Par conséquent, cela entraîne la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée. Ainsi, c'est en suivant ce raisonnement que la Cour de cassation affirme que la signature du contrat à durée déterminée est un élément essentiel de sa validité. En qualifiant cette condition de validité de « *prescription d'ordre public* », la Cour de cassation ne permet de prime abord aucune dérogation à l'obligation de signature du contrat à durée déterminée.

Cependant, une exception est prévue lorsque le refus du salarié d'apposer sa signature résulte de sa mauvaise foi ou d'une intention frauduleuse. Selon la Cour de cassation, le simple refus du salarié de signer son contrat de travail, s'il n'est pas accompagné d'une mauvaise foi ou d'une intention frauduleuse, ne permet pas à l'employeur d'échapper à la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Il est donc plus prudent pour ce dernier de faire signer le contrat avant le début du travail du salarié. En effet, si le salarié refuse de signer avant d'avoir commencé à travailler, l'employeur peut refuser de l'embaucher. Or, en l'espèce, le salarié avait déjà commencé à travailler malgré son refus de signer son contrat. L'exécution de son travail sans que sa signature soit apposée sur le contrat lui a donc permis de demander une requalification en contrat à durée indéterminée. Sa demande en requalification a été rejetée par la cour d'appel au motif que l'absence de signature du contrat était due au refus du salarié de le signer. De plus, la cour d'appel retient que le salarié avait commencé à exercer son travail et connaissait la date du terme de son contrat à durée déterminée. Néanmoins, la Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la cour d'appel pour défaut de base légale. En effet, elle considère que les motifs énoncés par la cour d'appel ne permettent pas de caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié dans son refus de signer le contrat.

Pour rappel, le raisonnement de la Cour de cassation sur ce sujet fait l'objet d'une jurisprudence constante puisque plusieurs arrêts rendus précédemment ont utilisé la même justification (Soc, 7 mars 2012, n°10-12.091 ; Soc, 31

janvier 2018, n°17-13.131). Plus récemment, un arrêt du 22 mai 2019 (*Soc*, 22 mai 2019, n°18-11.350) a également repris cette solution. La majorité des arrêts de la Cour de cassation rendus en la matière ont cassé l'arrêt rendu par la cour d'appel pour la même raison que dans l'arrêt du 10 avril 2019. En effet, il est fait à chaque fois grief à la cour d'appel de ne pas avoir caractérisé la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié. Cela montre ainsi que l'enjeu majeur pour les employeurs réside dans la preuve de la mauvaise foi ou de l'intention frauduleuse du salarié dans son refus de signer le contrat de travail à durée déterminée.

L'élément probatoire peut donc représenter une difficulté pour les employeurs. D'une part, la bonne foi étant présumée en matière de contrats, il appartient à celui qui la conteste de prouver la mauvaise foi. D'autre part, il revient également à l'employeur de prouver l'intention frauduleuse. Autrement dit, il doit réussir à prouver que le refus du salarié de signer son contrat de travail s'inscrit dans une volonté réelle d'échapper à la loi afin de voir son contrat de travail à durée déterminée requalifié en durée indéterminée par la suite. En effet, il est possible que le salarié refuse de signer son contrat à durée déterminée car il sait que l'absence de signature entraînera la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée, ce qui est beaucoup plus avantageux pour lui. La solution pour l'employeur de prouver la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié serait donc de démontrer qu'il a plusieurs fois envoyé des mises en demeure au salarié de signer son contrat. La Cour de cassation a déjà validé une cour d'appel qui avait retenu l'intention frauduleuse du salarié dans son refus de signer son contrat de travail malgré les nombreuses tentatives de l'employeur (*Soc*, 31 octobre 2012, n°11-18.869). Cependant, un seul rappel par courrier avec accusé de réception n'est pas suffisant pour caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse (*Soc*, 7 mars 2012, n°10-12.091).

A la fois protectrice et sévère pour l'employeur, cette solution permet d'abord d'empêcher les salariés de refuser de signer dans le but de voir leur contrat à durée déterminée requalifié en durée indéterminée. En revanche, elle permet quand même la requalification en cas de refus du salarié si l'employeur n'arrive pas à prouver la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse. Par ailleurs, cette solution permet également de protéger les salariés embauchés en contrat à durée déterminée puisque les juges font une application stricte des règles liées au formalisme de ce contrat. Toutefois, la preuve de l'existence de la mauvaise foi ou d'une intention frauduleuse relevant de l'appréciation souveraine des juges du fond, il est possible que la sévérité de l'appréciation évolue même si pour le moment celle-ci fait l'objet d'une jurisprudence constante.

Une interrogation demeure toutefois puisque la Cour de cassation n'a pas évoqué l'article L1242-13 du Code du travail prévoyant l'obligation pour l'employeur de transmettre le contrat de travail au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, l'absence de transmission au salarié au bout de deux jours entraînait automatiquement la requalification en contrat à durée indéterminée. Désormais, l'article L1245-1 du Code du travail a assoupli cette règle puisqu'il dispose que l'absence de transmission dans les deux jours suivant l'embauche ne suffit pas à entraîner la requalification. En ne parlant pas du délai de transmission, la Cour de cassation semble différencier la transmission du contrat de travail du salarié à la signature de celui-ci. En effet, ce raisonnement est justifié par l'hypothèse où, bien qu'un employeur ait respecté le délai de transmission, le refus du salarié de signer peut entraîner la requalification du contrat. A contrario, en l'absence de transmission du contrat au salarié, ce dernier ne peut pas le signer donc il peut demander la requalification en contrat à durée indéterminée pour défaut de signature.

Enfin, il n'est pas à exclure que le législateur intervienne en la matière afin de donner au critère du refus de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse de signer une valeur légale. Cela permettrait de sécuriser davantage les employeurs et pourrait avoir un effet de dissuasion envers les salariés de refuser de signer leur contrat dans le but de demander une requalification de ce dernier.

MELANIE MOULS

Sources juridiques :

Code du travail : Articles L1242-12 ; L1242-13 ; L1245-1

Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

Soc, 10 avril 2019, n°18-10.614 ; *Soc*, 14 novembre 2018, n°16-19.038 ; *Soc*, 7 mars 2012, n°10-12.091 ; *Soc*, 31 janvier 2018, n°17-13.131 ; *Soc*, 22 mai 2019, n°18-11.350 ; *Soc*, 31 octobre 2012, n°11-18.869 ; *Soc*, 7 mars 2012, n°10-12.091

LA REQUALIFICATION DU CDD D'USAGE EN CDI SOUS COUVERT D'ABSENCE DE CARACTERE PAR NATURE TEMPORAIRE DE L'EMPLOI (Cass, Soc, 16-10-2019 n°17-30.918)

Parmi les plus vastes sujets à contentieux en droit du travail, il est fréquent de retrouver la requalification d'un CDD en CDI, d'autant plus lorsque celui-ci est recouru dans le cadre d'un CDD dit "d'usage". En effet, le recours à ce CDD est possible pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, 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.

La juridiction du Quai de l'Horloge réunie en sa Chambre sociale a rendu dans un arrêt récent du 16 octobre 2019 n°17-30.918 une décision stricte sur les critères de détermination du contrat à durée déterminée d'usage et a particulièrement soutenu les juges du fond, sur l'appréciation dans les faits du caractère par nature temporaire de l'emploi sujet au litige.

Afin de mieux illustrer le propos à suivre, il apparaît nécessaire d'effectuer une remise en situation sur la nature de ces derniers. En l'espèce, il était question d'une femme engagée à compter du 12 septembre 2011 par la Société d'exploitation d'un service d'information (SESI), en qualité de "journaliste stagiaire puis de coordinatrice des échanges nationaux et internationaux, dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée d'usage rémunérés à la pige ou de droit commun".

A l'issue du dernier contrat à durée déterminée du 1er septembre 2014, l'employeur cesse de faire appel à celle-ci et c'est suite à cette situation que l'ancienne salariée saisit la juridiction Prud'homale d'une demande principale de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée mais également une demande de résiliation judiciaire.

Situation classique, voire banale, la décision qui va suivre apparaît pourtant loin d'être ennuyeuse. Elle va même, au contraire, remettre à l'ordre du jour bien des aspects nécessaires à la requalification tout en confirmant et en encadrant ses précédentes décisions en la matière.

Il convient toutefois de délimiter notre sujet de recherche à l'étude unique du premier moyen au pourvoi, relatif aux motifs de cette requalification, ordonnée dans un premier temps par la Cour d'Appel de Versailles puis confirmé en ce point par la Cour de Cassation.

En principe, et comme rappelé par un arrêt de la Chambre sociale du 21 septembre 2017, no 16-17.241 "l'absence ou le caractère erroné, dans le contrat de travail à durée déterminée d'usage, de la désignation du poste de travail n'entraîne pas la requalification en contrat à durée indéterminée lorsque l'emploi réellement occupé est par nature temporaire."

De plus, on pourrait souhaiter solliciter la présomption de juste recours au CDD d'usage qui tient lieu pour le journalisme dès lors que ce milieu professionnel rentre dans la liste des secteurs d'activités énoncé par l'Article D1242-1 du Code du travail : "l'information, les activités d'enquête et de sondage".

Cependant, s'il est nécessaire de se confronter à cette première règle de droit, il en va tout autant dès lors de déterminer avec exactitude si l'emploi en question réellement occupé est par nature temporaire. Il ressort ainsi des lettres d'engagement datées à partir du 12 septembre 2011, que le poste occupé ressort être celui de "journaliste" dans l'émission "coordination médias. En réalité, la salariée travaillait comme coordinatrice médias nationaux et internationaux comme ce sera le cas par la suite pendant plus de deux ans aux termes de plusieurs contrats à durée déterminée.

C'est pourquoi, et ce à juste titre, que la Cour retient que " l'absence de précision des lettres d'engagement sur les fonctions réelles de l'intéressée lors de cette première période d'embauche ne permet pas d'apprécier l'existence d'un usage permettant de recourir à des contrats de travail à durée déterminée pour pourvoir le poste qu'elle

occupait ; que dans ces conditions, l'employeur qui ne justifie pas non plus d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi".

L'employeur pourrait être tenté d'invoquer une convention collective pour justifier d'un tel recours au CDD d'usage, néanmoins, deux décisions rendues par la Cour en date des 26 mai et 30 novembre 2010, rappellent respectivement, d'une part que, "la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par le salarié ne peut pas résulter des seules dispositions d'un accord collectif fixant la liste des emplois qui présenteraient ce caractère et d'autre part, que c'est bien au juge de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de cet emploi".

La problématique du CDD d'usage ne reflète en réalité que la face cachée de l'Iceberg. En effet, la subtilité de cet arrêt réside également dans l'aspect "successifs" des contrats à durée déterminée d'usage qui ont été conclus. En outre, il faut retenir deux périodes principales : une datant du 12 septembre 2011 jusque la fin de l'année, et une seconde débutant le 02 janvier 2012 et se finissant le 1 septembre 2014. Celles-ci sont par force de chose, une fois de plus, sujettes à débat.

En définitive, pour retenir la requalification du CDD en CDI, la Cour prône l'argument du motif de recours à ces CDD successifs. Elle considère dès lors, que l'employeur doit justifier de "raisons objectives" et qu'en l'espèce, aucun élément concret ne laissait supposer que la salariée occupait un poste à vocation temporaire. Quand bien même celui-ci relèverait d'une profession présumée sujette à l'utilisation de ce type de contrat, la Cour confirme en ce sens une ancienne décision du 23 janvier 2008 et reprend identiquement, en ses clauses 1 et 5, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 8 mars 1999 et mis en oeuvre par la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999.

Parallèlement, la Cour conforte le rôle des juges du fond en leur qualité de juges souverains de l'appréciation des faits et consacre par cette décision qu'en présence d'une succession de CDD d'usage avec le même salarié, c'est bien le juge qui contrôlera que l'emploi occupé présente par nature un caractère temporaire.

Afin de ne pas porter les lecteurs à confusion, il est judicieux de préciser que malgré la tournure du commentaire de cet arrêt, la Cour de Cassation a bien cassé l'arrêt rendu par les juges du fond, mais seulement en son 2ème moyen au pourvoi, relatif à une demande de résiliation judiciaire du CDD, aspect intéressant certes, mais hors-propos, pouvant toutefois faire l'objet d'une éventuelle argumentation future ...

VALENTIN REGNAULT

Sources juridiques :

Code du travail : Articles L1242-1 ; L1242-2 ; L1245-1 ; D1242-1

Cass. soc., 23 janv. 2008, no 06-44.197

Cass. soc., 24 juin 2015, no 13-26.631

Cass. soc., 23 janv. 2008, no 06-43.040.

LA NOTIFICATION DE LA REALISATION DE L'OBJET PREVU DANS LE CDD A TERME IMPRECIS PEUT PRENDRE LA FORME D'UN APPEL TELEPHONIQUE

Par opposition à l'article L1221-2 du Code du travail qui impose le CDI comme la forme normale et générale de travail, le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat dérogatoire dans la relation de travail puisqu'un terme est prévu par les parties.

En principe ce terme doit être fixé avec précision mais il existe plusieurs cas où le terme de ce contrat peut ne pas comporter de terme précis. L'article L1242-7 du Code du travail prévoit cette hypothèse. Selon ce texte, il est possible de recourir à un CDD sans terme défini notamment en cas de remplacement d'un salarié (absent ou suspendu par exemple), dans l'attente de l'entrée en service du salarié recruté en CDI ou encore pour des emplois déterminés à caractère saisonnier où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Si le terme du contrat à durée déterminée peut être imprécis, il doit, d'une part, comporter une durée minimale d'embauche permettant d'assurer une certaine sécurité pour le salarié embauché et, d'autre part, prévoir la fin de la relation contractuelle suite à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Ce formalisme est très important pour garantir la validité du contrat. Si l'article L1242-7 du Code du travail impose la mention d'une durée minimale d'embauche, aucune durée légale n'a en revanche été prévue par le législateur, l'appréciation de cette durée étant laissée aux différentes parties au contrat. Le non respect de cette condition peut toutefois avoir des conséquences non négligeables. En effet, selon la Cour de cassation dans un arrêt du 29 octobre 1996, le contrat conclu pour remplacer un salarié absent, s'il ne comporte pas de terme précis, doit comporter une durée minimale, à défaut de quoi il doit être requalifié en CDI. L'article L1242-12 du Code du travail prévoit la même sanction pour le contrat de travail à durée déterminée dont l'objet n'aurait pas été déterminé.

Si la relation contractuelle s'est poursuivie entre les parties alors même que l'objet pour lequel le contrat a été conclu est survenu (retour dans l'entreprise du salarié absent ou encore licenciement de ce dernier par exemple), le risque pour l'employeur est de voir la requalification du CDD en CDI. Il incombe dès lors à l'employeur de rapporter une preuve de l'événement constitutif du terme et de sa date (Soc. 13 mai 2003).

La question qui peut donc se poser est de savoir si la fin de la relation contractuelle, qui prend effet lors de la survenance d'un élément identifié dans le contrat, nécessite le respect d'un formalisme particulier pour l'employeur.

C'est sur cette notion que la chambre sociale de la Cour de cassation a eu à se prononcer dans un arrêt en date du 18 septembre 2019 (n°18-12446). Dans cet arrêt, une salariée avait été embauchée en contrat à durée déterminée en remplacement d'un salarié absent pour congé maladie.

Ce dernier a ensuite été licencié pour inaptitude sans possibilité de reclassement. L'employeur a alors, par le biais d'un appel téléphonique, prévenu le jour-même la salariée remplaçante du licenciement du salarié remplacé et donc de la fin automatique et au même jour du contrat à durée déterminée conclu en remplacement d'un salarié absent. En revanche, ce n'est que le lendemain que l'employeur a notifié à sa salariée, par courrier, la fin de son contrat de travail.

La salariée est alors revenue travailler le lendemain du licenciement du salarié remplacé. Pour cette dernière, la notification de la fin du contrat de travail par courrier avait excédé les délais légaux. Ainsi, selon la salariée, le contrat de travail s'était poursuivi à l'expiration du terme et devait donc être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Ce n'est pas la position retenue par la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire. En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation a retenu, en application de l'article L. 1242-7 du code du travail, que si le contrat à durée

déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit. Ainsi, pour cette dernière l'appel téléphonique passé le jour-même du licenciement du salarié inapte suffit à notifier la fin de la relation contractuelle au salarié remplaçant.

Si la juridiction du quai de l'horloge a pu, à différentes reprises, exiger un formalisme écrit, notamment dans l'élaboration du CDD, il semble ici que la claire identification de la réalisation de l'objet dans l'élaboration du CDD sans terme précis exonère de tout formalisme écrit lors de la rupture du contrat de travail, d'où l'impérieuse nécessité pour l'employeur de définir clairement l'événement futur qui mettra fin au CDD au moment de la conclusion du contrat de travail.

SAMUEL LEMAIRE

Sources juridiques :

Article L1242-7 du Code du travail

Cour de cassation, chambre sociale, 29 octobre 1996

Cour de cassation, chambre sociale, 18 septembre 2019 (n°18-12446)