



14^{ème} législature

Question N° : 9599	de M. Brillard Thierry (Radical, républicain, démocrate et progressiste - Rhône)	Question écrite
---	---	------------------------

Ministère interrogé > Justice	Ministère attributaire > Justice
---	--

Rubrique > justice	Tête d'analyse > conseils de prud'hommes	Analyse > contrat de travail. requalification
------------------------------	--	---

Question publiée au JO le : **13/11/2012** page : **6429**
 Réponse publiée au JO le : **05/03/2013** page : **2621**

Texte de la question

M. Thierry Brillard appelle l'attention de Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, sur les conséquences d'une requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée par la justice prud'homale et les dispositions de l'article L. 1243-8 du code du travail. En effet, lorsque le contrat est requalifié par le juge, l'employeur est obligatoirement condamné à payer une indemnité de requalification selon les termes de l'article L. 1245-2 du code du travail. Il est la plupart du temps condamné également à payer l'indemnisation d'une rupture abusive et d'une procédure irrégulière. La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation refuse, qu'en contrepartie, le salarié rembourse l'indemnité de précarité qu'il a perçue à la fin de son contrat à durée déterminée avant de saisir la justice prud'homale. Il lui demande si elle entend modifier ajouter à l'article L. 1243-8 du code du travail le remboursement d'une indemnité de fin de contrat qui n'a plus lieu d'être en cas de requalification.

Texte de la réponse

En application de l'article L. 1221-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Contrairement au contrat de travail à durée indéterminée qui représente le régime juridique de droit commun gouvernant la relation de travail, les contrats « à temps », y compris le contrat à durée déterminée, constituent des modèles d'exception. Ces contrats ne peuvent avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à l'activité courante et permanente de l'entreprise. Le législateur a d'ailleurs entendu limiter leur recours aux seules situations mentionnées aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail, tout en fixant un régime d'interdictions aux articles L. 1242-5 et L. 1242-6 dudit code. Le caractère dérogatoire du contrat à durée déterminée impose que son usage ne soit pas constitutif d'un moyen de contournement des droits des salariés. A cet égard, la poursuite du travail après l'échéance du terme fixé contractuellement entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée. Cette requalification n'a pas pour autant pour effet de provoquer une novation rétroactive du contrat initial. C'est pourquoi, lorsque le juge prud'homal est conduit à prononcer une requalification du contrat, celle-ci ne peut conduire à faire naître au profit de l'employeur une créance sur le salarié, dès lors que celui-ci, en application des droits attachés à son statut précaire, était au terme de son contrat éligible au versement de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1243-8 du code du travail. La prime de précarité est inhérente à la situation juridique et sociale du salarié. Si cependant, à l'expiration du contrat, l'employeur propose au salarié de nouer une nouvelle relation de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la prime de précarité n'est pas due. C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 3 octobre 2007 (n° W 05-44.958). Dans ces conditions, dans le respect de l'unité et de la cohérence du régime juridique applicable au contrat à durée déterminée, il n'y a pas lieu d'envisager de modification à apporter à la législation du travail.