

La requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

Au Luxembourg, le contrat de travail type est le contrat à durée indéterminée (CDI) et le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être conclu que par exception. Ce dernier constitue une forme alternative de travail, qui ne donne pas au salarié une garantie d'emploi au-delà de la durée convenue. D'un autre côté, les besoins de main-d'œuvre dans une entreprise sont parfois passagers, de sorte qu'une embauche à durée indéterminée ne se justifie pas, car il est dès le début prévisible que la relation de travail ne pourra pas être maintenue. Le CDD présente par contre aussi des opportunités non négligeables pour les salariés en matière d'insertion sur le marché de l'emploi et la possibilité d'acquérir des expériences dans différents secteurs d'activité. L'article L. 122-1. du Code du travail donne une liste non exhaustive de tâches précises et non durables justifiant la conclusion d'un CDD.

Dans une affaire tranchée par la Cour d'appel¹, le salarié successivement engagé sous CDD, a continué à travailler après la fin du deuxième CDD et prétendait que ce contrat se serait mué en CDI, car l'employeur lui aurait dit à la date d'échéance du 19 février 2016 qu'il s'agissait de son dernier jour de travail puisqu'il n'aurait plus de travail pour lui. Le salarié soutenait avoir fait l'objet d'un licenciement oral abusif tandis que l'employeur se prévalait de la démission du salarié. La Cour d'appel a requalifié le premier CDD ayant indiqué que le salarié « est engagé en qualité de manœuvre, sans préjudice d'une affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles du salarié ou des besoins de l'employeur » en CDI. L'objet de ce CDD était des « travaux de manutention ». La Cour d'appel relève qu'à défaut d'une spécification précise dans le contrat de travail quant à l'exécution d'une tâche précise et non durable au sens de l'article L. 122-1. (1) du Code du travail, le contrat est selon l'article L. 122-9. du même code présumé conclu pour une durée indéterminée, sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur l'existence et la validité du second CDD.

Par conséquent, il convient de recommander aux employeurs de définir l'objet du CDD de manière la plus détaillée possible. En effet, la description de l'objet doit dès le début de la relation de travail clairement faire apparaître le caractère précis et non durable de la tâche pour que le recours au CDD soit justifié. L'employeur n'est plus autorisé à combler les lacunes du contrat en fournissant postérieurement des explications y relatives ou en versant par après un descriptif de poste, ainsi qu'un relevé sommaire des missions, des objectifs et rôles².

Or, il faut souligner que la seule échéance du terme du CDD ne peut d'office être analysée a posteriori en licenciement avec effet immédiat abusif, mais il appartient au salarié d'établir que le licenciement a résulté de la volonté claire et manifeste de l'employeur³. En l'espèce, la Cour d'appel constate qu'il n'y a pas eu de lettre de licenciement de l'employeur, ni de démission du salarié, ni de résiliation d'un commun accord conforme à la législation, mais conclut que le fait par l'employeur de ne plus fournir de travail au salarié et de lui indiquer que le 19 février 2016 est son dernier jour de travail devrait être assimilé à un licenciement oral et comme tel abusif.

La Cour a estimé que la preuve que l'employeur est à l'origine de la résiliation du CDD non conforme à la loi résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour d'appel et notamment du chèque remis en mains propres le 19 février 2016 au salarié. En effet, alors que les mois précédents l'employeur payait le salarié à la fin du mois, il lui a le 19 février 2016 remis en mains propres un chèque relatif au salaire du mois de février 2016 et à la prime pour 2015, dénotant par là sans équivoque son intention de mettre fin au contrat.

PHILIPPE HECK
Conseiller auprès de la FEDIL
philippe.heck@fedil.lu

¹ Cour d'appel, 19 avril 2018, n° 44819 du rôle

² Cour d'appel, 5 février 2015, n° 38506 du rôle

³ Cour d'appel, 14 décembre 2017, n° 42195 du rôle

