

## Précisions sur le terme du CDD en cas de remplacement "en cascade"

(Cass. Soc., 24 juin 2015, n° 14-12.610)

**D**ans un arrêt du 24 juin 2015, la Cour de cassation est venue préciser pour la première fois à notre connaissance qu'en cas de conclusion d'un CDD sans terme précis, pour faire face à l'absence d'un salarié, remplacé provisoirement par un collègue dont les fonctions sont confiées au titulaire du CDD, le contrat ne peut prendre fin qu'au retour du salarié absent de l'entreprise. Peu importe que son remplaçant en interne ait regagné prématurément son poste initial, cet événement ne marquant donc pas le terme du CDD.

Pour mémoire, le remplacement en cascade, consistant à affecter le salarié en CDD sur un poste autre que celui du salarié absent, le poste de ce dernier étant occupé provisoirement par un autre salarié de l'entreprise, est admis (Cass. Soc., 25 fév. 2009, n° 07-43.513).

Selon l'Administration, le contrat à durée déterminée doit alors spécifier ce remplacement en cascade et indiquer le nom et la qualification du salarié réellement absent (Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992). Cette position a été confirmée, par la suite, par la Chambre criminelle (Cass. crim., 9 oct. 1995, n° 94-81.715) puis par la Chambre Sociale de la Cour de cassation (Cass. Soc., 30 avr. 2003, n° 01-40.937).

Pour autant, jusqu'alors aucune précision n'avait été apportée par la Cour de cassation s'agissant du terme effectif du CDD, lorsque celui-ci a été conclu sans terme précis comme le prévoit la loi (C. trav., art. L. 1242-12).

La question se pose en effet de savoir si ce contrat prend fin exclusivement au retour du salarié absent de l'entreprise, ou au retour à son poste initial du salarié qui avait provisoirement récupéré ses fonctions en cascade. Ces deux dates sont susceptibles de ne pas coïncider lorsque ce dernier est amené à regagner prématurément son poste.

Dans l'arrêt précité, la Cour de cassation retient la première solution.

Dans cette affaire, un cuisinier était en arrêt maladie. Pour palier son absence, l'employeur a affecté provisoirement sur le poste de cuisinier une autre salariée travaillant dans l'entreprise et a recruté une personne en CDD pour pourvoir le poste laissé vacant par cette salariée. Le CDD faisait état du remplacement en cascade, indiquant qu'il était conclu sans terme précis pour remplacement du salarié absent pour maladie, lui-même remplacé par glissement de poste par une collègue nommément désignée.

Au bout d'un mois, la salariée qui, en interne, remplaçait le salarié en arrêt de travail, a été jugée inapte à as-

surer ce remplacement et a donc regagné son poste d'origine. L'employeur a alors considéré que le CDD de remplacement était arrivé à son terme (soit au retour du salarié effectivement remplacé), alors même que l'arrêt de travail du cuisinier était toujours en cours.

Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis et considère qu'il y a en l'espèce rupture anticipée abusive du CDD.

Les Hauts magistrats rappellent que, conformément à l'article L. 1242-7 du Code du travail, *"le contrat de travail à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent peut ne pas comporter un terme précis (...) il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé"*. Dans le cadre d'un remplacement en cascade, le salarié remplacé dont il s'agit reste le salarié initialement absent de l'entreprise. La Cour de cassation précise, en effet, que le contrat *"ne pouvait prendre fin qu'au retour du salarié dont l'absence avait constitué le motif de recours à un tel contrat, peu important le remplacement par glissement effectué par l'employeur"*.

**D**ans un tel cas de figure, l'employeur aurait pu affecter ce dernier au poste du salarié réellement absent dans l'attente de son retour. Il aurait pu aussi y mettre fin par accord avec le salarié (l'un des motifs de rupture anticipée prévu par la loi). ■



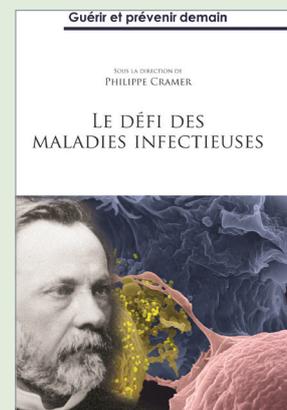
### Parution

#### Le défi des maladies infectieuses

Philippe CRAMER

**D**emain, comment les maladies infectieuses seront-elles soignées ? Quelles sont les avancées thérapeutiques dans ce domaine ? Y aura-t-il un vaccin contre le sida ? Contre la fièvre hémorragique Ebola ? Contre le paludisme ? En aura-t-on fini avec les hépatites virales, l'ulcère de l'estomac, la tuberculose ? Où en est-on dans le traitement et dans la prévention des maladies infectieuses ?

Pour répondre à toutes ces questions, le Docteur Philippe Cramer a demandé à 51 des plus éminents spécialistes français et européens des maladies infectieuses de nous décrire, de façon abordable par tous, aussi bien les découvertes et les inventions essentielles dans ce domaine que les avancées médicales.



Editions **DOC/S**  
www.editions-docis.com