



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° P2322437	
Décision attaquée : 28 septembre 2023 de la cour d'appel de Nancy	

Mme [X] [U] C/ l'association lorraine de santé en milieu de travail	
Rapporteur : Catherine Sommé	RAPPORT complémentaire

Il est renvoyé au rapport initial pour l'exposé complet des faits et de la procédure.

Il sera seulement rappelé que :

- Mme [U] a été engagée en qualité de médecin du travail par l'association lorraine de santé en milieu de travail (ALSMT) suivant contrat de travail à durée déterminée sans

clause de renouvellement, pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018, en raison d'un surcroît temporaire d'activité ;

- par décision du 18 juillet 2018, l'inspecteur du travail a autorisé la rupture du contrat de travail de la salariée à l'arrivée de son terme ;

- invoquant notamment l'illégalité de cette décision, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

- par arrêt du 28 septembre 2023, la cour d'appel de Nancy, après avoir annulé le jugement de première instance, a :

- statuant sur les demandes principales de la salariée, dit n'y avoir lieu de transmettre une exception d'illégalité de la décision de l'inspecteur du travail et débouté la salariée de ses demandes en paiement à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité pour violation du statut protecteur, d'indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

- débouté la salariée de ses demandes subsidiaires de de dommages-intérêts pour perte de chance de renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée et de rappel de salaire pour la période du 1^{er} juillet au 19 juillet 2018 .

Le rapport complémentaire porte sur le premier moyen de la salariée qui soutient, en sa première branche, qu'il appartenait à l'autorité administrative de vérifier que le contrat à durée déterminée n'était pas en réalité un contrat à durée indéterminée et, en sa seconde branche, subsidiaire, que dès lors qu'elle s'estimait compétente, la cour d'appel, saisie d'une demande de requalification, devait statuer sur la question de la légalité du recours au contrat à durée déterminée qui était contestée par la salariée.

Il a été rappelé au rapport initial que par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le législateur a aligné la protection dont bénéficient les médecins du travail sur celle des représentants syndicaux et du personnel. Ainsi, comme pour ces derniers, le contrat de travail à durée déterminée conclu par un médecin du travail est soumis à une procédure d'autorisation administrative dans les conditions prévues par les articles L. 4623-5-1 et L. 4623-5-2 du code du travail.

En l'absence de précédent de la chambre relatif à l'arrivée du terme d'un contrat de travail à durée déterminée sans clause de renouvellement conclu par un médecin du travail, il convient de se référer aux dispositions des articles L. 2421-7 et L. 2421-8 du code du travail applicables au contrat à durée déterminée conclu par un salarié investi d'un mandat représentatif et à la jurisprudence rendue au visa de ces textes.

L'article L. 2421-7 prévoit que « *La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié mentionné à l'article L. 2412-1 ¹ est soumise à la même procédure que celle prévue à la section 1, applicable en cas de licenciement* ».

Avant sa modification par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances de 2017, l'article L. 2421-8 du code du travail, disposait :

« *L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme. L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat* ».

Sous l'empire de ce texte dans sa rédaction antérieure à la loi du 29 mars 2018, la chambre sociale jugeait que les dispositions de l'article L. 2421-8 imposent que, dans les cas où le contrat à durée déterminée conclu par un salarié bénéficiant de la protection exceptionnelle arrive à son terme, l'inspecteur du travail autorise préalablement la cessation du lien contractuel, y compris dans le cas où le contrat ne peut être renouvelé (Soc., 23 octobre 2012, pourvoi n° 11-19.210, Bull. 2012, V, n° 270) .

Cette solution a été réaffirmée par un arrêt publié du 5 juin 2019 (pourvoi n° 17-24.193), rendu dans un litige qui concernait un délégué du personnel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée sans clause de renouvellement ayant pris fin au terme convenu, le 31 décembre 2011, soit antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2018.

La loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 a cependant modifié les dispositions de l'article L. 2421-8 du code du travail qui prévoit désormais :

Pour l'application de la protection prévue au dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13 , l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat ».

Le dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13 du code du travail vise les contrats saisonniers ou les contrats à durée déterminée d'usage.

Par arrêt publié du 10 juillet 2024, la chambre sociale en a déduit que la loi du 29 mars 2018 ayant modifié les circonstances dans lesquelles l'employeur saisit l'inspecteur du travail, il y a lieu de juger désormais qu'en application des articles L. 2412-1, L. 2421-7 et L. 2421-8 du code du travail, la rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un conseiller du salarié avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, mais qu'en revanche, il n'y a pas lieu de saisir l'inspecteur du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée ne relevant pas des contrats conclus sur le fondement du 3° de l'article L. 1242-2 du même code et ne comportant pas de clause de renouvellement :

- Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-21.856, publié :

Vu les articles L. 2412-1, L. 2421-7 et L. 2421-8 du code du travail :

8. Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, aux termes de l'ancien article L. 122-14-16 du code du travail, le licenciement par l'employeur du salarié inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département, chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement, est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-8 du présent code. Aux termes de l'ancien article L. 412-8, le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2. Il en résulte que, la recodification étant intervenue à droit constant, le conseiller du salarié bénéficie de la protection prévue à l'article

L. 2421-8 du code du travail imposant que, lorsque le contrat à durée déterminée arrive à son terme, l'inspecteur du travail autorise préalablement la cessation du lien contractuel (Soc., 7 juillet 2021, pourvoi n° 19-23.989, publié ; Soc., 23 octobre 2012, pourvoi n° 11-19.210, Bull. 2012, V, n° 270 ; Soc., 13 mars 2012, pourvoi n° 10-21.785, Bull. 2012, V, n° 99).

9. Cette jurisprudence était fondée sur le fait que l'article L. 436-2 de l'ancien code du travail comportait un deuxième alinéa qui disposait que l'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après la constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 436-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire et qu'un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat. Ces dispositions, après la recodification, ont été reprises à l'article L. 2421-8 dans sa version applicable du 1er mai 2008 au 1er avril 2018.

10. Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, l'article L. 2421-8 prévoit désormais que, pour l'application de la protection prévue au dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13, l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. L'employeur saisit l'inspecteur du travail avant l'arrivée du terme. L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

11. Le dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13 vise les contrats conclus sur le fondement du 3° de l'article L. 1242-2, à savoir les contrats dits saisonniers ou d'usage pour, aux termes de ce dernier texte, des emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, 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.

12. Il en résulte qu'il y a lieu de juger désormais qu'en application des articles L. 2412-1, L. 2421-7 et L. 2421-8 du code du travail, la rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un conseiller du salarié avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail et qu'en revanche, il n'y a pas lieu de saisir l'inspecteur du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée ne relevant pas des contrats conclus sur le fondement du 3° de l'article L. 1242-2 du même code et ne comportant pas de clause de renouvellement.

13. En l'espèce, l'arrêt, après avoir retenu à bon droit que, bien que le conseiller du salarié ne figure pas sur la liste des salariés protégés en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée figurant à l'article L. 2412-1 du code du travail, la recodification étant intervenue le 1er mai 2008 à droit constant, le conseiller du salarié bénéficie de la protection prévue aux articles L. 2421-7 et L. 2421-8 du même code, décide par ailleurs que l'avis de l'inspecteur du travail est requis même si, comme en l'espèce, le contrat de travail ne devait pas être renouvelé.

14. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail à durée déterminée avait été conclu le 1er mars 2019 et qu'il n'était pas contesté qu'il avait été conclu pour accroissement temporaire d'activité, de sorte que, ce contrat à durée déterminée ne relevant pas des contrats conclus sur le fondement du 3° de l'article L. 1242-2 et ne comportant pas de clause de renouvellement, il n'y avait pas lieu pour l'employeur de saisir l'inspecteur du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par conséquent, comme le soulignent les auteurs ² de l'ouvrage « Droit du licenciement des salariés protégés » ³, « Aucune autorisation préalable de l'inspecteur du travail n'est désormais requise lorsqu'un CDD arrive à son terme, qu'il soit précis ou non, en l'absence de clause de renouvellement. Ce principe est applicable à tous les CDD ne relevant pas du 3° de l'article L. 1242-2 ».

S'agissant des médecins du travail, la loi du 29 mars 2018 n'a pas modifié les dispositions des articles L. 4623-5-1 et L. 4623-5-2 du code du travail applicables au médecin du travail ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée.

Ainsi, l'article L. 4623-5-1, dans sa version applicable du 25 juillet 2011 au 31 mars 2022, issue de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, dispose :

« La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un médecin du travail avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de son inaptitude médicale, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de prévention et de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 4623-5 ».

Et aux termes de l'article L. 4623-5-2 dans sa version en vigueur depuis le 25 juillet 2011, issue de la loi du 20 juillet 2011 :

« L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que celle-ci n'est pas en lien avec l'exercice des missions de médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat ».

Par conséquent, alors que l'article L. 4623-5-2 est rédigé en miroir de l'article L. 2421-8, le législateur n'a pas modifié l'article L. 4623-5-2 pour préciser, comme il l'a fait s'agissant de l'article L. 2421-8, que « Pour l'application de la protection prévue au dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-5, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13 ... ».

Au cas présent, on observera que le contrat à durée déterminée conclu par Mme [U] au motif d'un surcroît temporaire d'activité et ne comportant pas de clause de renouvellement est arrivé à son terme le 30 juin 2018, soit postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2018.

Il conviendra d'apprécier l'influence de notre arrêt du 10 juillet 2024 sur la réponse à apporter au premier moyen.

Si la chambre décidait, par parallélisme avec la solution retenue pour les salariés protégés sur le fondement de l'article L. 2421-8 dans sa rédaction issue de la loi du 29 mars 2018, qu'il n'y a pas lieu, à compter de l'entrée en vigueur de cette loi, de saisir l'inspecteur du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée d'un médecin du travail ne comportant pas de clause de renouvellement, la première branche du premier moyen, qui porte sur l'étendue du contrôle de l'inspecteur du travail, deviendrait sans portée. Dans cette hypothèse, il en résulterait que le juge judiciaire était compétent pour statuer sur la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en

contrat à durée indéterminée et, dès lors, l'arrêt serait susceptible d'encourir la critique de la seconde branche en ce que la cour d'appel n'a pas examiné cette demande.

¹C'est à dire les salariés investis d'un mandat représentatif dont la liste est énumérée par ce texte

²C. Boetsch, A. Chaloyard, H. Rose et Y. Struillou

³Economica, 7^e édition, n° 16.2.5.2., p. 336