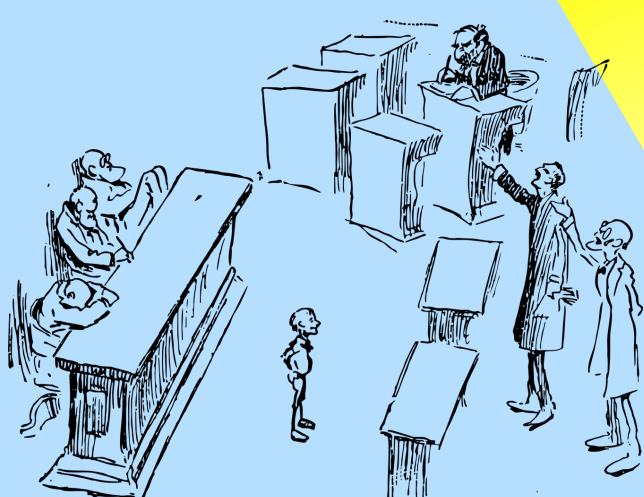




L'ARRET DE LA SEMAINE



**CA LYON, 27/04/23,
RG N° 21/01201 :
L'ERREUR MATÉRIELLE :
NON-CRÉATRICE DE DROIT**

FAITS DE L'ESPÈCE

Une salariée a été engagée, le 20/09/16, sous **CDD** afin de pourvoir au **remplacement temporaire** d'une autre salariée, le contrat devant prendre fin au retour de celle-ci.

En raison d'une **erreur en interne**, l'employeur lui a adressé, le 24/09/18, ses documents de fin de contrat alors même que la relation de travail a pris fin le **30/10/18**.

La salariée a saisi les juridictions prud'homales afin de demander la **requalification** de son CDD en CDI.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1242-2 du CT, un CDD peut être conclu afin de pourvoir au **remplacement d'un salarié** absent temporairement.

Dans cette hypothèse, le CDD a pour terme la **fin de l'absence** de la personne remplacée conformément à l'article L. 1242-7 du code du travail.

De jurisprudence bien établie, l'erreur, même répétée, ne peut être **constitutive d'un droit acquis**, ni d'un usage (**Cass. soc. 10/05/1970, n° 78-40.296 ; Cass. soc., 18/12/13, n° 12-16.657**).



COURT

Au soutien de sa demande de **requalification**, la salariée affirmait que l'envoi, par l'employeur, de documents de fin de contrat le **24/09/18**, mentionnant un dernier jour travaillé le **01/09/18**, caractérise la volonté de celui-ci de rompre le CDD à cette date. De son côté, l'employeur soutenait que l'envoi des documents de fin de contrat à la salariée procède d'une **erreur** de son prestataire de paie et qu'il n'a jamais souhaité se séparer de la salariée avant la fin du CDD.

Sur ce point, pour la Cour d'appel, il ressort des éléments produits que, le jour même de l'envoi des documents de fin de contrat à la salariée, l'employeur démontre avoir constaté **l'erreur commise** et avoir entrepris de la **rectifier**. L'existence de cette erreur se trouve confirmée par les **échanges internes ultérieurs** et a été portée à la connaissance de la salariée par **courrier du 15/10/18**.

Pour la Cour, le délai écoulé entre la date de commission de l'erreur et cette information écrite, délai qui n'apparaît **pas excessif**, n'est pas de nature à remettre en cause **l'existence de cette erreur**. Au surplus, il n'était pas contesté que la salariée a **continué de travailler** jusqu'au retour de la salariée absente, ce qui constituait l'échéance prévue du CDD.

Dès lors, **l'erreur de l'employeur** ne permet pas de faire droit aux demandes de la salariée qui en découlent.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon