

SOC.

LG

COUR DE CASSATION



Audience publique du **2 avril 2014**

Cassation

M. FROUIN, conseiller le plus ancien
faisant fonction de président

Arrêt n° 673 F-D

Pourvoi n° U 13-11.431

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu
l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par Mme Caroline Thévenon,
domiciliée 8 B chemin des Marronnières, 38360 Sassenage,

contre l'arrêt rendu le 30 novembre 2012 par la cour d'appel de Lyon
(chambre sociale C), dans le litige l'opposant à la société Adoma, société
d'économie mixte, dont le siège est 144 rue Garibaldi, 69455 Lyon cedex 06,

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen
unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 4 mars 2014, où étaient présents : M. Frouin, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Schmeitzky-Lhuillery, conseiller rapporteur, M. Ballouhey, conseiller, M. Beau, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Schmeitzky-Lhuillery, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme Thévenon, de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Adoma, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1242-7 et L. 1245-1 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que si le contrat à durée déterminée peut ne pas comporter un terme précis lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, il doit, dans cette hypothèse, être conclu pour une durée minimale ; que, selon le second, tout contrat conclu en méconnaissance de l'article précité est réputé à durée indéterminée ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Thévenon a été engagée par la société Adoma en qualité de secrétaire d'agence sur la base de deux contrats à durée déterminée conclus les 17 juin et 9 juillet 2008 en remplacement d'une salariée absente dont le retour au sein de l'entreprise fixait le terme de la relation de travail ; que contestant les circonstances de la rupture des relations contractuelles et la régularité des contrats à durée déterminée, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et en paiement d'indemnités de rupture ;

Attendu que pour rejeter ces demandes, l'arrêt retient que l'absence de précision quant à la durée minimale d'emploi, au regard des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail, qui ne prévoient notamment la requalification d'un contrat à durée déterminée qu'en cas de contrat non établi par écrit et ne comportant pas la définition précise de son motif, ne peut entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée, que concernant la durée du premier contrat, il est indiqué "du 17 juin 2008 jusqu'au retour de la salariée" ; que pour la durée du second contrat, il est indiqué : "du 17 juillet 2008 jusqu'au retour de la salariée absente", que les contrats conclus à termes imprécis ne comportent pas de durée minimale d'emploi ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 novembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne la société Adoma aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Adoma et condamne celle-ci à payer à Mme Thévenon la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux avril deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme Thévenon

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mademoiselle THEVENON de ses demandes tendant à la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et au paiement d'une indemnité de requalification, et de l'AVOIR par suite déboutée de ses demandes tendant à voir juger que la rupture des relations contractuelles s'analysait en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ainsi qu'à se voir allouer une indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, une indemnité légale de licenciement, et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur la demande de requalification des contrats à durée déterminée, que Madame THEVENON, au soutien de sa demande de requalification, soulève l'absence de mention de la qualification professionnelle de la personne remplacée et d'indication de la durée minimale pour laquelle ont été conclus les contrats à durée déterminée ; que la SAEM ADOMA considère les contrats conclus comme « parfaitement valables » ; que l'article L. 1242 - 12 du code du travail stipule : « Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Il comporte notamment : 1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'Article L.1242-2 ; 2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ; 3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ; 4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L.1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ; 5° L'intitulé de la convention collective applicable ; 6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ; 7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ; 8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance » ; que selon l'article L. 1245-1, est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à

L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12 alinéa premier, L. 1243-11 alinéa premier, L. 1242-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 ; que Madame THEVENON a été engagée par la SAEM ADOMA par deux contrats à durée déterminée successifs à terme imprécis des 16 juin 2008, prenant effet le 17 juin 2008, et 3 juillet 2008, prenant effet le 7 juillet 2008 ; que les deux contrats prévoient que Madame THEVENON est embauchée en « remplacement partiel de Madame FRAYSSE Murielle, secrétaire d'agence, en arrêt maladie » en qualité de secrétaire d'agence, catégorie maîtrise, tranche 3 avec comme rémunération un salaire de base mensuel brut de 1500 euros ; que la qualification professionnelle de Madame FRAYSSE, salariée remplacée par madame THEVENON est donc expressément précisée ; qu'au surplus, sans être démenti, l'employeur précise que la classification des secrétaires en son sein est unique (agent de maîtrise tranche 3) et que cette classification est expressément mentionnée dans l'accord sur la classification et son annexe 5 portés à la connaissance de tous les salariés de la société ; que concernant la durée du 1er contrat, il est indiqué : « du 17 juin 2008 jusqu'au retour de la salariée absente » ; que pour la durée du second contrat, il est indiqué : « du 07 juillet 2008 jusqu'au retour de la salariée absente » ; que les contrats, conclus à termes imprécis ne comportent pas de durée minimale d'emploi ; que cette absence de précision, quant à la durée minimale d'emploi, au regard des dispositions des articles L.1242-12 et L.1245-1 du code du travail, qui ne prévoient notamment la requalification d'un contrat à durée déterminée en durée indéterminée qu'en cas de contrat non établi par écrit et ne comportant la définition précise de son motif, ne peut entraîner la requalification comme le demande Madame THEVENON ; que le jugement entrepris doit être confirmé de ce chef ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QU'au visa de l'article L.1222-1 du Code du Travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi ; qu'en liminaire il convient de noter qu'il n'est pas contestable que la relation de travail entre la société ADOMA et Mademoiselle THEVENON a débuté le 19 avril 2008 ; que certes dans un cadre intérimaire, mais le premier contrat de travail, signé entre les parties le 16 juin, retient que la période d'essai était déjà effectuée à ce titre ; que ce contrat indique que la qualification professionnelle de Mademoiselle THEVENON s'inscrit dans la catégorie Agent de Maîtrise, tranche 3, en tant que secrétaire en remplacement partiel de Madame FRAYSSE Muriel, secrétaire d'agence, en arrêt maladie ; que sauf à démontrer, ce que ne fait pas la requérante, qu'elle ne percevait pas un salaire identique à Madame FRAYSSE, il sera dit que ce remplacement était en adéquation avec le poste occupé et la rémunération impartie sans qu'il soit nécessaire de requalifier cette relation en une durée indéterminée ; qu'ainsi, Mademoiselle THEVENON qui n'a jamais, durant toute la période incriminée, soit plus de deux ans et demi, établi la moindre interrogation, le

moindre reproche quant aux conditions de l'exécution du remplacement de Madame FRAYSSE dans le cadre du remplacement d'une salariée absente, se verra déboutée de sa prétention à une requalification ;

ALORS QU'il résulte de l'article L.1242-7 du code du travail que le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis, tel le contrat conclu pour la durée du remplacement d'un salarié absent, doit être conclu pour une durée minimale ; qu'aux termes de l'article L.1245-1 du Code du travail, est réputé à durée indéterminée le contrat conclu en méconnaissance des articles L.1242-6 à L.1242-8 du Code du travail, donc en violation de l'article L.1242-7 dudit code ; que la Cour d'appel a constaté que « concernant la durée du 1er contrat, il était indiqué : "du 17 juin 2008 jusqu'au retour de la salariée absente", que pour la durée du second contrat, il était indiqué : "du 07 juillet 2008 jusqu'au retour de la salariée absente" », et a ainsi relevé que « les contrats, conclus à termes imprécis ne comportaient pas de durée minimale d'emploi » ; qu'en retenant cependant « que cette absence de précision, quant à la durée minimale d'emploi, au regard des dispositions des articles L.1242-12 et L.1245-1 du code du travail, qui ne prévoient notamment la requalification d'un contrat à durée déterminée en durée indéterminée qu'en cas de contrat non établi par écrit et ne comportant la définition précise de son motif, ne pouvait entraîner la requalification comme le demande Madame THEVENON », la Cour d'appel a violé les articles L.1242-7 et L.1245-1 du code du travail ;

ET ALORS encore QU'il résulte de la combinaison des articles L.1242-12 et L.1245-1 du code du travail qu'est réputé à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la définition précise de son motif, et que cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit du remplacement d'un salarié absent, quand bien même le contrat énoncerait la qualité du salarié remplaçant ; que s'agissant de la qualification du salarié remplacé, la catégorie professionnelle dudit salarié doit être précisée, la simple mention de son emploi étant à cet égard insuffisante ; que Mademoiselle THEVENON faisait valoir que ses deux contrats de travail à durée déterminée indiquaient seulement qu'elle était embauchée en « remplacement partiel de Madame FRAYSSE Murielle, secrétaire d'agence, en arrêt maladie », sans autre précision quant à la catégorie professionnelle de cette dernière, et sollicitait en conséquence leur requalification en un contrat à durée indéterminée ; que la Cour d'appel a seulement relevé que les contrats litigieux mentionnaient la qualification de Mademoiselle THEVENON, « que la classification des secrétaires [au] sein [de l'entreprise] était unique (agent de maîtrise tranche 3) et que cette classification était expressément mentionnée dans l'accord sur la classification et son annexe 5 portés à la connaissance de tous les salariés

de la société » ; qu'en statuant ainsi, alors que seule la mention de la qualification de la salariée remplacée devait être prise en compte, et qu'il résultait de ces constatations que les contrats ne mentionnaient pas sa catégorie professionnelle, la Cour d'appel a violé les articles L.1242-12 et L.1245-1 du code du travail.

