

18 mars 2020
Cour de cassation
Pourvoi n° 19-10.631

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00361

Texte de la décision

Entête

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 mars 2020

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt n° 361 F-D

Pourvoi n° Y 19-10.631

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme Q... .
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 20 décembre 2018.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 18 MARS 2020

Mme Y... Q... , domiciliée [...], a formé le pourvoi n° Y 19-10.631 contre l'arrêt rendu le 28 novembre 2017 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant à la société City One Accueil, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

La société City One accueil a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de Mme Q... , de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société City One accueil, après débats en l'audience publique du 12 février 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller rapporteur, M. Rouchayrole, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 novembre 2017), Mme Q... a été engagée du 2 décembre 2013 au 31 janvier 2014, par contrat à durée déterminée de remplacement, par la société City One accueil pour occuper les fonctions de chargée d'accueil. Ce contrat a été renouvelé, par avenant, jusqu'au 31 mars 2014.
2. La salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le paiement d'indemnités de rupture et de requalification, de rappels de salaires et de dommages-intérêts pour discrimination en raison de l'état de grossesse ainsi que pour défaut d'organisation d'une visite médicale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du non-respect de l'organisation d'une visite médicale d'embauche, alors « que la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts suppose la caractérisation d'une faute et d'un préjudice en résultant ; que, pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour non-respect de l'organisation de la visite médicale d'embauche, la cour d'appel a retenu qu'il n'avait pas organisé une telle visite, ni "mis en place les démarches propres à satisfaire à ses obligations en matière de sécurité liée à l'état de grossesse" ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser le préjudice qui en aurait résulté pour la salariée, non plus que les obligations auxquelles aurait, précisément, manqué l'employeur à compter de la déclaration de grossesse de la salariée ce d'autant qu'il s'inférait de ses constatations qu'une telle déclaration n'avait précédé que de quelques jours le terme du contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R. 4624-18, R. 4624-19, et R. 4624-10 du code du travail dans leur rédaction applicable, ensemble de l'article L. 1231-1, anciennement 1147, du code civil. »

Réponse de la cour

4. La cour d'appel a souverainement apprécié le montant du préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'elle en a fait.

5. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le second moyen du pourvoi principal de la salariée, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande au titre de la discrimination en raison de son état de grossesse, alors :

« 1°/ que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou pour rompre son contrat de travail ; que l'employeur peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le contrat ; qu'en déboutant la salariée de ses demandes fondées sur la discrimination en raison de sa grossesse et sur la nullité de rupture contractuelle cependant qu'il est établi que l'employeur a renoncé à sa promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée dès l'annonce de sa grossesse le 12 mars 2014, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-1 et L. 1225-4 du code du travail, ensemble l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'en matière de discrimination, les juges doivent prendre en considération l'ensemble des éléments produits par le salarié et apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une discrimination ; qu'en matière de discrimination liée à l'état de grossesse, la concomitance entre l'annonce de la salariée enceinte et la rupture de la relation contractuelle laisse planer un doute sur les causes exactes de celle-ci ; qu'en l'espèce, pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a examiné chacun des éléments pris isolément sans jamais regarder si, pris dans leur ensemble, les éléments produits par la salariée pouvaient laisser supposer l'existence d'une discrimination emportant nullité de la rupture ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté par motifs adoptés que la salariée avait informé la société de son état de grossesse dès le 24 mars 2014 et que la fin de la relation contractuelle était survenue le 31 mars 2014, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a encore violé les articles L. 1225-1 et L. 1225-4 du code du travail, ensemble l'article L. 1132-1 du code du travail. »

Réponse de la cour

7. Sous le couvert de griefs de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine de la cour d'appel qui a retenu que la salariée n'établissait pas d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

9. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, alors « qu'un contrat à durée déterminée doit mentionner la qualification professionnelle du salarié remplacé ; qu'à défaut, la relation contractuelle doit s'analyser comme un contrat à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, en retenant que "le seul fait que la personne remplacée n'ait pas été précédemment rattachée au même site que la salariée était sans incidence sur la validité du motif du contrat" et en affirmant que "l'absence de mention de la qualification de la salariée remplacée ne suffit pas à emporter requalification du contrat" cependant qu'il est constant qu'une telle lacune justifie une demande de requalification en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail. »

Réponse de la cour

Vu l'article L. 1242-12 1° du code du travail :

10. Selon ce texte, le contrat de travail à durée déterminée comporte le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu en remplacement d'un autre salarié. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

11. Pour rejeter la demande de la salariée tendant à la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, l'arrêt retient que l'absence de mention de la qualification de la salariée remplacée ne suffit pas à emporter requalification du contrat.

12. En statuant ainsi, alors 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 de l'un des cas visés par l'article L. 1242-12 1° du code du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Motivation

Portée et conséquences de la cassation

13. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée entraîne la cassation par voie de dépendance nécessaire du chef de l'arrêt déboutant la salariée de ses demandes au titre de la nullité de la rupture de son contrat de travail, critiqué par la première branche du second moyen du pourvoi principal de la salariée.

14. Elle ne s'étend pas au chef de dispositif déboutant la salariée de ses demandes de dommages-intérêts au titre de la discrimination liée à l'état de grossesse critiqué par les autres branches du second moyen du pourvoi principal de la salariée.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident formé par société City One accueil ;

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il condamne la société City One accueil à payer à Mme Q... une somme de 1 442 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral né du non-respect par l'employeur de l'organisation d'une visite médicale d'embauche, et en ce qu'il déboute la salariée de sa demande au titre d'une discrimination liée à son état de grossesse, l'arrêt rendu le 28 novembre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur les points restant au litige, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société City One accueil dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société City One accueil à payer à la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit mars deux mille vingt.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour Mme Q...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Q... de sa demande de requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;

AUX MOTIFS QUE « Selon les dispositions des articles L 1242-1 du code du travail, un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; l'article L 1242-2 du code du travail autorise le recours au contrat à durée déterminée pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans des cas limitativement énumérés, parmi lesquels le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, ou encore le remplacement d'un chef d'entreprise, de son conjoint ; En l'espèce, le motif du contrat à durée déterminée est formulé de la façon suivante : "Absence ou de suspension temporaire d'un salarié permanent - remplacement de Mlle M... C...". L'avenant du 1er février 2014 indique que le contrat est renouvelé pour le même motif et que les articles du contrat initial restent inchangés. Madame Q... prétend qu'en réalité il n'y avait aucun remplacement, Mlle M... ne travaillant pas sur le site. Elle soutient aussi que ce motif de remplacement a été utilisé de façon fallacieuse pour d'autres salariés. Elle fait valoir en outre que le contrat de travail ne porte pas la mention de la qualification de la salariée remplacée. La société transmet un relevé de situation concernant Mlle M... qui établit qu'elle faisait bien partie du personnel de la société, qu'elle était comme Madame Q... chargée d'accueil et qu'elle a été sur la période successivement en arrêt maternité et en congé parental. Le

seul fait que la salariée remplacée n'ait pas été précédemment rattaché au même site que Madame Q... est sans incidence sur la validité du motif du contrat. De la même manière, les irrégularités prétendument décelées dans d'autres situations de salariés ne permettent pas de présumer une fraude dans celle de Madame Q... . Enfin, en application de l'article L 1245-1 du code du travail, l'absence de mention de la qualification de la salariée remplacée ne suffit pas à emporter requalification du contrat. Ainsi le remplacement est bien établi et il y a lieu de confirmer la décision des premiers juges qui ont considéré les deux contrats à durée déterminée comme étant réguliers. La demande fondée sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse est donc sans fondement dès lors que la rupture du contrat de travail est intervenue par l'arrivée du terme » ;

ET AUX MOTIFS REPUTÉS ADOPTÉS QUE « Vu l'article L1242-2 du Code du Travail qui dispose : "Sous réserve des dispositions de l'article L1242 3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants : loRemplacement d'un salarié en cas : a) D'absence" ; Vu l'article L1242-12 du Code du Travail qui dispose : "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 11242 2..." ;

Vu l'article L1245-1 du Code du Travail qui dispose : "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. 1243-13, L 1244-3 et L. 1244" ; Vu le contrat de travail à durée déterminée de Madame Y... Q... et les mentions indiquées ; Attendu que ce contrat a été conclu en raison de l'absence de Mademoiselle C... M... ; Attendu que ce dit contrat comporte la décision précise de son motif ; En conséquence, le Conseil confirme que le contrat à durée déterminée est conforme et ne fait pas droit à cette demande ».

1°) ALORS, d'une part, QU'un contrat à durée déterminée doit mentionner la qualification professionnelle du salarié remplacé ; qu'à défaut, la relation contractuelle doit s'analyser comme un contrat à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, en retenant que « le seul fait que la salariée remplacée n'ait pas été précédemment rattaché[e] au même site que Mme Q... [était] sans incidence sur la validité du motif du contrat » (arrêt, p. 3 § 3) et en affirmant que « l'absence de mention de la qualification de la salariée remplacée ne suffit pas à emporter requalification du contrat » (arrêt, p. 3 § 5) cependant qu'il est constant qu'une telle lacune justifie une demande de requalification en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail ;

2°) ALORS, d'autre part, QU'est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des règles de forme inscrites aux articles L. 1242-1 et suivants ; qu'en retenant que la demande de requalification n'était pas justifiée aux motifs inopérants que « la demande fondée sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse est donc sans fondement dès lors que la rupture est intervenue par l'arrivée du terme » arrêt, p. 3 § 7), la cour d'appel a derechef violé les articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Q... de sa demande au titre de la discrimination subie en raison de son état de grossesse et de sa demande au titre de la nullité de la rupture ;

AUX MOTIFS QUE « La promesse d'embauche est l'offre ferme et précise de l'employeur de recruter une personne déterminée. Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail, l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction. La rupture de cet engagement par l'employeur s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Madame Q... produit sa déclaration de grossesse transmise à son employeur en mars 2013 et deux attestations de salariées pour justifier qu'à l'annonce de sa grossesse, l'employeur a renoncé à lui octroyer la prolongation de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée, comme il le lui avait promis. La Cour constate que les deux collègues de Madame Q... , Madame U... et Madame O... reprennent l'affirmation de la salariée selon laquelle "l'entreprise" ou "il" "avait promis oralement" de la passer d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Aucun élément ne vient corroborer ces déclarations qui ne sont ni le résultat de constatations personnelles et qui ne sont circonscrites ni dans le temps, ni dans l'espace. Le seul fait pour la salariée d'informer son employeur de son état de grossesse et des dates de congés légaux qui lui sont attachés, ne suffit pas à établir l'existence d'une promesse d'embauche. La demande

relative à la discrimination n'est pas justifiée et par voie de conséquence, celle relative à la nullité de la rupture » ;

ET AUX MOTIFS RÉPUTÉS ADOPTÉS QUE «la demanderesse informe la Société CITY ONE ACCUEIL de son état de grossesse le 24 mars 2014 et que la fin de son contrat de travail à durée déterminée dûment signé est intervenue à son terme le 31 mars 2014 ; que Madame Y... Q... n'apporte pas la preuve que la Société CITY ONE ACCUEIL lui aurait promis un contrat à durée indéterminée ; Vu l'attestation de Madame U... qui est sans fondement car vague et ne relatant aucun fait précis : qui, où, quand... ; En conséquence, le Conseil déboute Madame Y... Q... de ce chef de demande » ;

1°) ALORS, d'une part, QUE la cassation d'une disposition attaquée par un moyen s'étend aux dispositions de l'arrêt attaqué qui se trouvent dans un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire avec le chef de dispositif censuré ; que la censure qui interviendra sur le premier moyen de cassation entraînera la cassation des chefs de dispositif attaqués par le présent moyen, par application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°) ALORS, d'autre part, QUE l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou pour rompre son contrat de travail ; que l'employeur peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le contrat ; qu'en déboutant Mme Q... de ses demandes fondées sur la discrimination en raison de sa grossesse et sur la nullité de rupture contractuelle cependant qu'il est établi (production n° 5 et 6) que l'employeur a renoncé à sa promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée dès l'annonce de sa grossesse le 12 mars 2014 (production n° 7), la cour d'appel a violé les articles L. 1225-1 et L. 1225-4 du code du travail, ensemble l'article L. 1132-1 du code du travail ;

3°) ALORS, de surcroit et en toute hypothèse, QU'en matière de discrimination, les juges doivent prendre en considération l'ensemble des éléments produits par le salarié et apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une discrimination ; qu'en matière de discrimination liée à l'état de grossesse, la concomitance entre l'annonce de la salariée enceinte et la rupture de la relation contractuelle laisse planer un doute sur les causes exactes de celle-ci ; qu'en l'espèce, pour débouter Mme Q... de ses demandes, la cour d'appel a examiné chacun des éléments pris isolément sans jamais regarder si, pris dans leur ensemble, les éléments produits par la salariée pouvaient laisser supposer l'existence d'une discrimination emportant nullité de la rupture ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté par motifs adoptés que la salariée avait informé la Société CITY ONE ACCUEIL de son état de grossesse dès le 24 mars 2014 et que la fin de la relation contractuelle était survenue le 31 mars 2014 (jugement entrepris, p. 4 § 7), la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a encore violé les articles L. 1225-1 et L. 1225-4 du code du travail, ensemble l'article L. 1132-1 du code du travail.

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société City One accueil

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR condamné la société CITY ONE ACCUEIL à payer à Madame Q... la somme de 1.442 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral né du non-respect par l'employeur de l'organisation d'une visite médicale d'embauche ;

AUX MOTIFS QU' « en application des dispositions des articles R. 4624-10 et R. 4624-17 du code du travail, l'employeur se devait d'organiser une visite médicale d'embauche et en tant que femme enceinte, la salariée devait faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée ; ni le transfert du contrat de travail alors que la salariée n'avait bénéficié d'aucune visite médicale lors du précédent contrat de travail, ni la brièveté du terme du contrat de travail ne constitue un motif d'exonération de l'employeur de son obligation de sécurité et de celle relative à la visite médicale d'embauche ; s'agissant d'une salariée devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée, l'employeur aurait dû dès l'annonce de la grossesse, prendre des dispositions pour s'assurer de l'existence de cette visite d'embauche et, si nécessaire, mettre en place les démarches propres à satisfaire à ses obligations en matière de sécurité liée à l'état de grossesse ; même si la responsabilité des événements intervenus bien plus tard lors de la naissance de l'enfant ne peuvent être imputés à l'employeur, le préjudice moral lié à cette absence de suivi justifie la demande de réparation formulée par Madame Q... ; il sera fait droit en intégralité » ;

1. ALORS QUE la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts suppose la caractérisation d'une faute et d'un préjudice en résultant ; que, pour condamner l'exposante au paiement de dommages et intérêts pour non-respect de l'organisation de la visite médicale d'embauche, la cour d'appel a retenu que l'employeur n'avait pas organisé une telle visite, ni « mis en place les démarches propres à satisfaire à ses obligations en matière de sécurité liée à l'état de grossesse » ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser le préjudice qui en aurait résulté pour la salariée, non plus que les obligations auxquelles aurait, précisément, manqué l'employeur à compter de la déclaration de grossesse de la salariée, ce d'autant qu'il s'inférait de ses constatations qu'une telle déclaration n'avait précédé que de quelques jours le terme du contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R. 4624-18, R. 4624-19, et R. 4624-10 du code du travail dans leur rédaction applicable, ensemble de l'article L. 1231-1, anciennement 1147, du code civil.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k3
28 novembre 2017 (n°16/11029)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 18-03-2020
- Cour d'appel de Paris K3 28-11-2017