

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 mars 2018

Cassation partielle

Mme X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 453 F-D

Pourvoi n° Z 16-27.019

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme Y... épouse Z....
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 17 novembre 2016.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par Mme Maryse Y..., épouse Z..., domiciliée [...]

contre l'arrêt rendu le 15 juillet 2015 par la cour d'appel de Fort-de-France (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société C... Royal Martinique , société par actions simplifiée, dont le siège est [...]

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 14 février 2018, où étaient présents : Mme X..., conseiller doyen faisant fonction de président, M. A..., conseiller rapporteur, Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. A..., conseiller, les observations de la SCP Delamarre et Jehannin, avocat de Mme Z..., de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de la société C... Royal Martinique , et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1242-12 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu en application de l'article L. 1242-2.1° du même code, il doit comporter le nom et la qualification du salarié remplacé ; qu'en l'absence de cette mention, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'après avoir été engagée par la société C... Royal Martinique , en qualité de technicienne de surface, par des contrats à durée déterminée successifs, dont le premier était daté du 1er octobre 2007, Mme Y... épouse Z... a été engagée, à compter du 28 juillet 2009 pour une durée indéterminée et à temps partiel ; qu'après avoir été licenciée pour motif économique le 12 juillet 2012, la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée à temps complet depuis le 1er octobre 2007 et pour contester la légitimité de la rupture du contrat de travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de requalification des contrats à durée déterminée successifs, l'arrêt retient qu'un contrat à durée déterminée peut être conclu dans l'hypothèse de remplacement d'un salarié absent ou pour faire face à un surcroît d'activité, qu'en l'espèce, les contrats mentionnaient tous le nom du salarié à remplacer ou indiquaient un surcroît d'activité et précisaient que les horaires seraient fixés par M. B... ou Mme C..., que les conditions ne sont en conséquence pas réunies pour faire droit à la demande de requalification aussi bien en contrat à durée indéterminée qu'en contrat à temps plein ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les contrats de remplacement mentionnaient également la qualification des salariés remplacés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme Y... épouse Z... de sa demande tendant à la requalification des contrats à durée déterminée successifs à temps partiel en un contrat à durée indéterminée à temps complet, l'arrêt rendu le 15 juillet 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Fort-de-France, autrement composée ;

Condamne la société C... Royal Martinique aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société C... Royal Martinique à payer la somme de 3 000 euros à la SCP Delamarre et Jehannin ;

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 vingt-huit mars deux mille dix-huit.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Delamarre et Jehannin, avocat aux Conseils, pour Mme Z...

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir jugé n'y avoir lieu à requalification des contrats à durée déterminée conclus par Mme Z... en contrat à durée indéterminée et d'avoir dit que la rupture de sa relation de travail ne s'analysait pas en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'

« Un contrat à durée déterminée peut être conclu dans l'hypothèse de remplacement d'un salarié absent ou pour faire face à un surcroît d'activité ; qu'en l'espèce, les contrats mentionnaient tous le nom du salarié à remplacer, ou indiquaient un surcroît d'activité et précisait que les horaires de travail seraient fixés par M. Marc B... ou Mme Aïsha C..., ce qui était fait dans le cadre du planning hebdomadaire ; que les conditions ne sont en conséquence pas réunies pour faire droit à la demande de requalification aussi bien en contrats à durée indéterminée qu'en contrats à temps plein ; que les demandes de rappel de salaires seront en conséquence rejetées ; que, sur le licenciement, l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail est tenu d'énoncer son ou ses motifs dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige ; que les motifs avancés doivent être précis et matériellement vérifiables, des motifs imprécis équivalant à une absence de motif ; que le licenciement pour motif économique doit, aux termes de l'article L. 321-1, devenu L. 1233-3, du code du travail : - avoir une cause affectant l'entreprise parmi les « difficultés économiques », les « mutations technologique » ou la « réorganisation effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise dans son secteur d'activité », - avoir une conséquence, soit sur l'emploi (suppression ou transformation), soit sur le contrat de travail (modification) ; que lorsque l'employeur invoque un motif économique pour rompre le contrat de travail, la lettre de licenciement doit énoncer à la fois la raison économique qui fonde sa décision et ses conséquences précises sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié ; que celui-ci ne peut au surplus intervenir que si le reclassement du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans le groupe auquel appartient l'entreprise, est impossible ; que les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en l'espèce, il ressort des pièces comptables produites que la société connaissait des difficultés financières importantes, justifiant le licenciement pour motif économique ; qu'il apparaît aussi qu'un reclassement était proposé à Mme Z... dans le cadre d'une reprise par la société ONET ; que le licenciement doit être considéré comme bien fondé, et la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sera rejetée » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE

« Mme Z... a été embauchée par la SAS C... ROYAL MARTINIQUE depuis le 1er octobre 2007, en qualité de technicienne de surface, a été licenciée pour motif économique par une lettre ainsi rédigée :

« Suite à notre entretien du mercredi 4 juillet 2012, nous vous informons que nous sommes dans l'obligation de prononcer votre licenciement pour motif économique en raison de la réorganisation de l'entreprise, tel que prévue dans le plan de sauvegarde de l'emploi » ; que vu les pièces versées aux débats : contrats de travail, attestation de travail, lettre d'information du personnel, courrier de Madame Z..., lettre de licenciement, bulletins de salaire, reçu pour solde de tout compte, plan de sauvegarde de l'emploi, réunion du comité d'entreprise, lettre à la DIRECCTE, accord de reprise, par courrier en date du 19 juin 2012, Madame Z... s'est inscrite au départ volontaire dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ; Attendu que la lettre d'information au personnel leur a informé de la situation de la société et des différentes mesures ; qu'il apparaît au Conseil, après avoir entendu les parties et examiné les pièces, que le licenciement prononcé est parfaitement fondé ; » ; Requalification contrat à durée déterminée et temps partiel en contrat à durée indéterminée ; que la demanderesse sollicite le paiement de la somme de 1 365,03 euros à ce titre ; que les contrats de remplacement

prenaient fin naturellement ; que le contrat du 27 avril, pour faire face à un surcroît d'activité, s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée ; qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande ; que la demanderesse sollicite le paiement de la somme de 28.725,00 euros à ce titre ; qu'elle n'explique pas sa demande en paiement ni dans son principe, ni dans son quantum ; qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande ; que le Conseil constate, au vu du reçu pour solde de tout compte que la demanderesse a été remplie de ses droits ; qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit aux demandes ».

ALORS, D'UNE PART, QU'

Un contrat à durée déterminée doit mentionner le motif ayant justifié son utilisation ; qu'à défaut, la relation contractuelle doit s'analyser comme un contrat à durée indéterminée ; qu'un tel motif doit permettre de justifier le recours au contrat à durée déterminée en lieu et place du contrat à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à relever que les contrats à durée déterminée conclus par Mme Z... spécifiaient « tous le nom du salarié ou indiquaient un surcroît d'activité » (arrêt attaqué, page 4), sans préciser aucunement si cette situation était durable ou temporaire ; qu'en validant néanmoins un tel motif, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-2, L. 1242-3 et L. 1242-13 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'

Un contrat à durée déterminée doit mentionner la qualification du salarié remplacé ; qu'à défaut, la relation contractuelle doit s'analyser comme un contrat à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à relever que les contrats à durée déterminée conclus par Mme Z... précisait « tous le nom du salarié ou indiquaient un surcroît d'activité » (arrêt attaqué, page 4) ; qu'en se prononçant ainsi, sans rechercher, comme elle en était pourtant requise (conclusions d'appel, page 10), si ces contrats contenaient également la qualification du salarié remplacé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1242-2, L. 1242-3 et L. 1242-12 du code du travail.