

12 janvier 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-17.404

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00058

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 janvier 2022

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 58 F-D

Pourvoi n° F 20-17.404

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 12 JANVIER 2022

M. [Z] [H], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° F 20-17.404 contre l'arrêt rendu le 28 novembre 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige l'opposant à la société Generali vie, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [H], de la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat de la société Generali vie, après débats en l'audience publique du 17 novembre 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire 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 2019), M. [H] a, par plusieurs contrats de missions conclus entre 21 mars 2012 et le 1er juillet 2014, travaillé au sein de la société Générali vie en remplacement d'un salarié absent.
2. Le salarié remplacé par M. [H] est décédé au cours de l'exécution du dernier contrat de mission.
3. La relation de travail a cessé au terme du dernier contrat de mission.
4. M. [H] a saisi la juridiction prud'homale afin que la relation de travail soit requalifiée en contrat à durée indéterminée et que lui soient allouées une indemnité de requalification ainsi que des sommes en suite d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de débouter de sa demande tendant à ce que les contrats de mission soient requalifiés en contrat à durée indéterminée et des demandes subséquentes, alors :

« 1°/ que le contrat de mission conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent cesse de plein droit en cas de décès de ce dernier ; que lorsqu'il continue de travailler après le décès du salarié qu'il remplace sans avoir conclu un contrat de travail ou un nouveau contrat de mise à disposition, le salarié remplaçant est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, malgré le décès le 20 avril ou le 20 mai 2014 du salarié que l'exposant avait pour mission de remplacer, la relation de travail s'est poursuivie jusqu'au 1er juillet 2014 au sein de l'entreprise utilisatrice ; qu'en retenant qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée motif pris qu' "aucun texte du code du travail ne faisait obligation à l'employeur de mettre un terme au contrat suite à ce décès", la cour d'appel a violé l'article L. 1251-11 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ainsi que l'article L. 1251-39 du même code ;

2°/ que le juge ne peut fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans le débat ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que le décès du salarié que l'exposant avait pour mission de remplacer "impliquait que l'employeur pourvoie au remplacement du salarié décédé, ce qui supposait une phase de recrutement nécessitant un certain temps" pour en déduire qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en relevant d'office cet élément de fait sans que les parties, qui ne l'avaient pas invoqué, aient été à même d'en débattre contradictoirement, la cour d'appel a violé les articles 7 et 16 du code de procédure civile ;

3°/ que le contrat de mission conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent cesse de plein droit en cas de décès de ce dernier ; que l'échéance de la mission du salarié remplaçant ne peut être reportée dans l'attente du recrutement d'un autre salarié pour remplacer le salarié décédé ; que lorsqu'il continue de travailler après le décès du salarié qu'il remplace sans avoir conclu un contrat de travail ou un nouveau contrat de mise à disposition, le salarié remplaçant est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, malgré le décès le 20 avril ou le 20 mai 2014 du salarié que l'exposant avait pour mission de remplacer, la relation de travail s'est poursuivie jusqu'au 1er juillet 2014 au sein de l'entreprise utilisatrice ; qu'en retenant qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée motif pris que la poursuite de relation contractuelle avait eu lieu "pour un temps raisonnable" au regard de la nécessité de procéder à un recrutement pour remplacer le salarié décédé, la cour d'appel a violé l'article L. 1251-11 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ainsi que l'article L. 1251-39 du même code. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel, qui a constaté que le contrat de mission conclu pour remplacer un salarié absent comportait un terme précis, a retenu à bon droit que malgré le décès du salarié remplacé, le contrat de mission devait être poursuivi jusqu'à son terme. Elle en a ainsi exactement déduit que la demande de requalification en contrat à durée indéterminée du contrat de mission dont l'exécution s'était poursuivie après le décès du salarié remplacé jusqu'au terme initialement prévu devait être rejetée.

7. Le moyen, qui en ses deux dernières branches est inopérant comme critiquant des motifs surabondants, n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [H] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [H]

M. [H] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande tendant à ce que ses contrats de mission soient requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée avec la société Generali vie à compter du 21 mars 2012, et de ses demandes subséquentes.

1° ALORS QUE le contrat de mission conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent cesse de plein droit en cas de décès de ce dernier ; que lorsqu'il continue de travailler après le décès du salarié qu'il remplace sans avoir conclu un contrat de travail ou un nouveau contrat de mise à disposition, le salarié remplaçant est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, malgré le décès le 20 avril ou le 20 mai 2014 du salarié que l'exposant avait pour mission de remplacer, la relation de travail s'est poursuivie jusqu'au 1er juillet 2014 au sein de l'entreprise utilisatrice ; qu'en retenant qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée motif pris qu'« aucun texte du code du travail ne faisait obligation à l'employeur de mettre un terme au contrat suite à ce décès », la cour d'appel a violé l'article L. 1251-11 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ainsi que l'article L. 1251-39 du même code.

2° ALORS QUE le juge ne peut fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans le débat ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que le décès du salarié que l'exposant avait pour mission de remplacer « impliquait que l'employeur pourvoie au remplacement du salarié décédé, ce qui supposait une phase de recrutement nécessitant un certain temps » pour en déduire qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en relevant d'office cet élément de fait sans que les parties, qui ne l'avaient pas invoqué, aient été à même d'en débattre contradictoirement, la cour d'appel a violé les articles 7 et 16 du code de procédure civile.

3° ALORS en tout état de cause QUE le contrat de mission conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent cesse de plein droit en cas de décès de ce dernier ; que l'échéance de la mission du salarié remplaçant ne peut être reportée dans l'attente du recrutement d'un autre salarié pour remplacer le salarié décédé ; que lorsqu'il continue de travailler après le décès du salarié qu'il remplace sans avoir conclu un contrat de travail ou un nouveau contrat de mise à disposition, le salarié remplaçant est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, malgré le décès le 20 avril ou le 20 mai 2014 du salarié que l'exposant avait pour mission de remplacer, la relation de travail s'est poursuivie jusqu'au 1er juillet 2014 au sein de l'entreprise utilisatrice ; qu'en retenant qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée motif pris que la poursuite de relation contractuelle avait eu lieu « pour un temps raisonnable » au regard de la nécessité de procéder à un recrutement pour remplacer le salarié décédé, la cour d'appel a violé l'article L. 1251-11 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ainsi que l'article L. 1251-39 du même code.

Décision **attaquée**



Cour d'appel de paris k7
28 novembre 2019 (n°17/08089)

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 12-01-2022
- Cour d'appel de Paris K7 28-11-2019