

1 mars 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-20.431

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00216

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 1er mars 2023

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 216 F-D

Pourvoi n° S 21-20.431

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

## ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER MARS 2023

M. [E] [Y], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 21-20.431 contre l'arrêt rendu le 23 avril 2021 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-6), dans le litige l'opposant à la société Fragworld, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de M. [Y], de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société Fragworld, après débats en l'audience publique du 11 janvier 2023 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, M. Sornay, conseiller, et Mme Jouanneau, 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 (Aix-en-Provence, 23 avril 2021), M. [Y] a été engagé en qualité de préparateur en parfumerie à compter du 21 avril 2010 par la société Fragworld, suivant divers contrats à durée déterminée.
2. Du 20 septembre 2011 au 19 mars 2012, le salarié a effectué un stage dans l'entreprise.
3. La relation de travail s'est poursuivie le 20 mars 2012 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.
4. Licencié le 25 juin 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

## Moyens

### Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches, les deuxième et troisième moyens, ci-après annexés

## Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant à faire requalifier les contrats à durée déterminée et le contrat de stage en contrat à durée indéterminée à effet du 21 avril 2010, de rejeter sa demande en paiement d'une indemnité de requalification, d'un rappel de salaire et d'une indemnité pour travail dissimulé, et de limiter la condamnation de l'employeur au titre de l'indemnité de licenciement à une certaine somme, alors « que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les écrits soumis à son examen ; qu'en l'espèce, le contrat à durée déterminée conclu le 23 juillet 2010 à effet du lendemain n'indiquait aucunement qu'il s'agissait d'un renouvellement du contrat à durée déterminée du 21 avril 2010 ; qu'en outre, son article 6 prévoyait la possibilité d'un renouvellement, ce qui aurait été impossible s'il s'agissait d'un contrat de renouvellement, l'article L. 1243-13 du code du travail dans sa rédaction applicable n'autorisant qu'un seul renouvellement ; que le contrat du 23 juillet 2010 était donc un nouveau contrat et non un contrat de renouvellement ; qu'en affirmant à l'appui de sa décision, pour écarter le moyen pris du non-respect du délai de carence entre les deux premiers contrats à durée déterminée conclus sans interruption du 21 avril au 23 juillet 2010 et du 24 juillet au 29 octobre 2010, que le contrat à durée déterminée du 21 avril 2010 prévoyait expressément la possibilité d'un renouvellement et que le contrat de renouvellement avait été signé le 23 juillet 2010, la cour d'appel a dénaturé le contrat signé le 23 juillet 2010 et derechef violé le principe susvisé. »

## Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis :

7. Pour débouter le salarié de sa demande en requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'arrêt retient que le délai de carence a été respecté dans la mesure où le premier contrat à durée déterminée du 21 avril 2010 prévoyait expressément la possibilité d'un renouvellement, lequel est intervenu le 24 juillet suivant, le contrat de renouvellement ayant été signé le 23, pour s'achever le 29 octobre 2010.

8. En statuant ainsi, alors que le contrat signé le 23 juillet 2010 ne précisait pas être un renouvellement du contrat signé le 21 avril 2010 et contenait, comme lui, une clause de renouvellement, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé.

Portée et conséquence de la cassation

9. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt déboutant le salarié de ses demandes en requalification du contrat de stage en contrat à durée indéterminée et en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, qui sont sans lien d'indivisibilité ni de dépendance nécessaire avec elle.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [Y] de ses demandes en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter du 21 avril 2010 et en paiement d'une indemnité de requalification et d'un rappel de salaire, en ce qu'il limite la condamnation de la société Fragworld à lui payer la somme de 1 353,63 euros nets au titre de l'indemnité de licenciement, en ce qu'il dit que chacune des parties conservera à sa charge les dépens personnellement exposés en cause d'appel et en ce qu'il rejette la demande de M. [Y] présentée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 23 avril 2021, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne la société Fragworld aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Fragworld et la condamne à payer à M. [Y] 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 premier mars deux mille vingt-trois.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour M. [Y]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [Y] FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté sa demande tendant à voir requalifier les contrats à durée déterminée et le contrat de stage en contrat à durée indéterminée à effet du 21 avril 2010, d'AVOIR rejeté sa demande tendant à voir condamner la société Fragworld à payer une indemnité de requalification, un rappel de salaire, une indemnité pour travail dissimulé, et d'AVOIR limité la condamnation de la société Fragworld au titre de l'indemnité de licenciement à la somme de 1 353,63 euros nets,

1. ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les écrits soumis à son examen ; qu'en l'espèce, il résultait du tableau récapitulatif et des balances mensuelles produites par l'employeur qu'en mars 2010, le chiffre d'affaires et la production de la société Fragworld (149 615,25 € et 5 423 kg) avaient été supérieurs à ceux des mois de juillet, août et septembre 2010 (respectivement 110 503,24 € et 5 061 kg en juillet 2010, 40 366 € et 2 058 kg en août 2010, 96 240,01 € et 3 802 kg en septembre 2010), compris dans la période couverte par les deux premiers contrats à durée déterminée signés par M. [Y] (21 avril au 23 juillet 2010 et 24 juillet au 29 octobre 2010), et qu'en outre, le chiffre d'affaires et la production du mois de janvier 2010 (respectivement 105 325,10 € et 4 550 kg) étaient supérieurs à ceux précités des mois d'août et septembre 2010 ; qu'il ressortait des termes de ces mêmes documents que le chiffre d'affaires et la production du mois de mars 2011 (correspondant au contrat à durée déterminée du 21 mars au 1er avril 2011), s'élevaient

respectivement à 92 094,93 € et 4 167 kg, et ceux du mois d'août 2011 (compris dans le contrat à durée déterminée du 13 juillet au 2 septembre 2011), s'élevant respectivement à 80 373,98 € et 3 220 kg, étaient inférieurs à ceux de la plupart des autres mois de l'année non couverts par un contrat à durée déterminée (janvier 2011 : 120 588,78 € et 4 853 kg ; avril 2011 : 140 838,03 € et 5 574 kg ; mai 2011 : 256 473,85 € et 18 043 kg ; juin 2011 : 154 984,20 € et 6 648 kg ; septembre 2011 : 136 619,04 € et 5 789 kg ; octobre 2011 : 16 085,27 € et 8 446 kg ; novembre 2011 : 178 865,58 € et 9 559 kg ; décembre 2011 : 156 641,75 € et 6 736 kg) ; qu'en affirmant à l'appui de sa décision que la société versait aux débats un tableau récapitulatif et sa balance mensuelle qui permettaient de constater la réalité de pics d'activité sur certaines périodes de l'année correspondant aux contrats à durée déterminée signés par M. [Y], la cour d'appel a dénaturé ces documents en violation du principe susvisé ;

2. ALORS en tout état de cause QU'il incombe à l'employeur d'établir et au juge de caractériser l'existence de l'accroissement temporaire d'activité invoqué pour recourir au contrat à durée déterminée ; qu'en l'espèce, en se bornant à énoncer que la société versait aux débats un tableau récapitulatif et sa balance mensuelle qui permettaient de constater la réalité de pics d'activité sur certaines périodes de l'année correspondant aux contrats à durée déterminée signés par M. [Y], la cour d'appel n'a pas vérifié que, par comparaison avec l'activité normale et permanente de la société, il existait à la date de conclusion de chaque contrat à durée déterminée, une augmentation inhabituelle de l'activité de l'entreprise à laquelle celle-ci ne pouvait faire face avec son effectif permanent ; qu'elle n'a donc pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2010-462 du 6 mai 2010 et dans sa rédaction issue de cette ordonnance ;

3. ALORS en outre QU'il incombe à l'employeur de justifier de l'existence de l'accroissement temporaire d'activité invoqué pour recourir au contrat à durée déterminée ; qu'en affirmant, par motifs adoptés, que les pièces présentées à la barre ne permettaient pas de remettre en cause la véracité des motifs des contrats à durée déterminée, à savoir « accroissement temporaire d'activité », la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 devenu 1353 du code civil, ensemble les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 et dans sa rédaction issue de cette ordonnance ;

4. ALORS enfin QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les écrits soumis à son examen ; qu'en l'espèce, le contrat à durée déterminée conclu le 23 juillet 2010 à effet du lendemain n'indiquait aucunement qu'il s'agissait d'un renouvellement du contrat à durée déterminée du 21 avril 2010 ; qu'en outre, son article 6 prévoyait la possibilité d'un renouvellement, ce qui aurait été impossible s'il s'agissait d'un contrat de renouvellement, l'article L. 1243-13 du code du travail dans sa rédaction applicable n'autorisant qu'un seul renouvellement ; que le contrat du 23 juillet 2010 était donc un nouveau contrat et non un contrat de renouvellement ; qu'en affirmant à l'appui de sa décision, pour écarter le moyen pris du non-respect du délai de carence entre les deux premiers contrats à durée déterminée conclus sans interruption du 21 avril au 23 juillet 2010 et du 24 juillet au 29 octobre 2010, que le contrat à durée déterminée du 21 avril 2010 prévoyait expressément la possibilité d'un renouvellement et que le contrat de renouvellement avait été signé le 23 juillet 2010, la cour d'appel a dénaturé le contrat signé le 23 juillet 2010 et derechef violé le principe susvisé ;

5. ALORS QU'aux termes de l'article L. 1244-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, « A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus » ; que ce délai de carence n'est pas respecté et la requalification en contrat à durée indéterminée encourue lorsqu'un nouveau contrat à durée déterminée succède immédiatement à un autre sans mentionner qu'il constitue le renouvellement du premier ; qu'en l'espèce, les parties avaient conclu deux contrats à durée déterminée immédiatement successifs pour la période du 21 avril au 23 juillet 2010 et du 24 juillet au 29 octobre 2010 au motif d'un accroissement temporaire d'activité, outre que le second n'indiquait aucunement qu'il s'agissait d'un renouvellement du premier, son article 6 prévoyant au contraire la possibilité d'un renouvellement, ce qui aurait été impossible s'il s'était agi d'un contrat de renouvellement, l'article L. 1243-13 du code du travail dans sa rédaction applicable, antérieure à la loi du 17 août 2015, n'autorisant qu'un seul renouvellement ; que ce contrat du 23 juillet 2010 était donc un nouveau contrat et non un contrat de renouvellement ; qu'en écartant le moyen pris du non-respect du délai de carence entre les deux premiers contrats à durée déterminée conclus sans interruption du 21 avril au 23 juillet 2010 et du 24 juillet au 29 octobre 2010, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [Y] FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté sa demande tendant à voir condamner la société Fragworld à payer des dommages-intérêts pour harcèlement moral,

1. ALORS QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui n'a à aucun moment examiné les lettres des 5 et 11 juin 2013 par lesquelles l'employeur faisait des reproches au salarié, invoquées par M. [Y] pour établir la pression dont il avait fait l'objet afin de lui faire accepter une rupture conventionnelle (conclusions d'appel, p. 15 ; prod. 12 et 13), a méconnu son office et violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2. ALORS en outre QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les écrits soumis à son examen ; qu'en l'espèce, dans son attestation, M. [W] [K], après avoir fait état des conditions de travail très difficiles (« aucune climatisation, température très élevée l'été (plus 40°) et l'hiver (-10 degrés). Les produits étaient souvent inutilisables, problème de sécurité dans l'atelier, minimum de confort (pas d'eau potable hors toilette, pas de frigo...), pas de douche de sécurité, problème d'adaptation des locaux aux tâches à réaliser »), indiquait que « tout cela était régulièrement répété à M. [O] par M. [Y] sans soutien de sa part », ce dont il ressortait clairement que M. [Y] était concerné par ces conditions de travail dégradées ; qu'en affirmant que dans son attestation, M. [G] [K] faisait état de conditions matérielles difficiles pour le personnel et qu'aucune des attestations ne permettaient de retenir des faits concernant M. [Y], la cour d'appel a dénaturé cette attestation en violation du principe susvisé ;

3. ALORS en tout état de cause QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que la cour d'appel, qui a examiné séparément les faits soumis à son appréciation, sans rechercher si, pris dans leur ensemble, ces éléments permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

4. ALORS QUE la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié ; qu'en affirmant, par motifs adoptés, qu'il n'avait pas été rapporté la preuve que M. [E] [Y] ait subi un quelconque harcèlement moral, ni par des agissements répétés, ni par une dégradation de ses conditions de travail, la cour d'appel a violé l'article 1315 devenu 1353 du code civil, ensemble les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

## TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement de première instance en ce qu'il avait dit que le licenciement prononcé pour faute grave à l'encontre de M. [Y] est requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

1. ALORS QUE la faute grave doit être prouvée par l'employeur ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement notifiée pour faute grave reprochait au salarié deux jours d'absence injustifiée, les 15 et 31 mai 2013 ; qu'en reprochant au salarié de ne pas établir qu'il avait été autorisé à prendre deux jours de congés les 15 et 31 mai 2013, de ne pas produire le formulaire de congés de l'entreprise, ni de justifier qu'il était en arrêt maladie, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé les articles 1353 (1315 ancien) du code civil et L. 1234-1 du Code du travail ;

2. ALORS qu'adopte une attitude provocatrice pouvant justifier une insulte et une violence verbale, le supérieur hiérarchique d'un salarié qui, devant des collègues de travail, humilie ce dernier en déclarant qu'il ne conserve son emploi qu'en raison des liens existant entre l'entreprise et sa famille ; qu'en affirmant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L.1234-1 du Code du travail ;

## **Décision attaquée**

Cour d'appel d'aix en provence  
23 avril 2021 (n°17/13543)

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 01-03-2023
- Cour d'appel d'Aix en Provence 23-04-2021