

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 15 mars 2023

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 253 FS-B

Pourvoi n° J 21-17.227

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 15 MARS 2023

La société Gilead sciences, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° J 21-17.227 contre l'arrêt rendu le 8 avril 2021 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant à Mme [T] [V], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse 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 Monge, conseiller doyen, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Gilead sciences, et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 25 janvier 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Monge, conseiller doyen rapporteur, Mme Cavois, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mmes Lecaplain-Morel, Deltort, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Techer, conseillers

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 8 avril 2021), Mme [V] a été engagée en qualité d'assistante administrative senior par la société Gilead sciences (la société), suivant trois contrats à durée déterminée se succédant sans interruption à compter du 30 janvier 2014.

2. Le troisième contrat ayant été rompu de façon anticipée pour faute grave, la salariée a saisi, le 18 juillet 2016, la juridiction prud'homale à l'effet de faire déclarer illicite la rupture anticipée de son contrat de travail et obtenir paiement, à titre principal, d'une indemnité légale de rupture anticipée et d'une indemnité spécifique de précarité.

#### Examen du moyen

#### Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire abusive la rupture anticipée du troisième contrat à durée déterminée et de le condamner au paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive et d'une indemnité spécifique de précarité, alors « que dans l'hypothèse où un salarié est engagé par plusieurs contrats à durée déterminée successifs, l'employeur peut se fonder, pour justifier la rupture anticipée du dernier contrat, sur une ou plusieurs fautes graves commises au cours de l'exécution d'un des contrats précédemment conclus avec le salarié, dès lors qu'il n'avait pas connaissance des faits fautifs au moment de la conclusion du dernier contrat à durée déterminée et qu'il ne les a découverts qu'au cours de l'exécution de ce contrat ; qu'au cas présent, la société faisait valoir et justifiait qu'elle n'avait eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à la salariée qu'au cours de l'exécution du dernier contrat à durée déterminée, suite à une enquête réalisée aux mois de janvier et février 2016, de sorte qu'elle pouvait sanctionner ces faits par la rupture anticipée du dernier contrat de la salariée, quand bien même lesdits faits avaient été commis au cours de l'exécution des précédents contrats à durée déterminée conclus entre les parties ; que pour refuser d'examiner la réalité et la gravité des faits et dire la rupture injustifiée, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que la société ne pouvait se fonder sur des fautes prétendument commises antérieurement à la prise d'effet du troisième contrat à durée déterminée pour justifier la rupture anticipée de ce contrat et que les manquements reprochés à la salariée étant antérieurs à son embauche au titre du troisième contrat, au cours duquel aucun manquement professionnel n'a été relevé à son encontre, ces faits ne pouvaient plus faire l'objet d'une sanction ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher à quelle date l'employeur avait eu connaissance des faits litigieux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1243-1, L. 1243-4, L. 1243-8 et L. 1243-10 du code du travail. »

#### Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article L. 1243-1, alinéa 1er, du code du travail, sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

5. Il en résulte que la faute de nature à justifier la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée doit avoir été commise durant l'exécution de ce contrat.

6. La cour d'appel a relevé que le troisième contrat à durée déterminée avait pris effet le 29 janvier 2016, alors que les faits reprochés à la salariée, aux termes de la lettre de « licenciement », remontaient au 8 janvier 2016, soit antérieurement à la prise d'effet de ce troisième contrat.

7. Elle a retenu, à bon droit, que la société ne pouvait se fonder sur des fautes prétendument commises antérieurement

8. Elle en a exactement déduit que ces fautes ne pouvaient pas faire l'objet d'une sanction.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Gilead sciences aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Gilead sciences

La société Gilead reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit abusive la rupture anticipée du troisième contrat à durée déterminée conclu avec Mme [V] et de l'AVOIR condamnée à payer à celle-ci les sommes de 35.258,44 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat à durée déterminée et 4.314,27 euros au titre de l'indemnité spécifique de précarité ;

ALORS QUE dans l'hypothèse où un salarié est engagé par plusieurs contrats à durée déterminée successifs, l'employeur peut se fonder, pour justifier la rupture anticipée du dernier contrat, sur une ou plusieurs fautes graves commises au cours de l'exécution d'un des contrats précédemment conclus avec le salarié, dès lors qu'il n'avait pas connaissance des faits fautifs au moment de la conclusion du dernier contrat à durée déterminée et qu'il ne les a découverts qu'au cours de l'exécution de ce contrat ; qu'au cas présent, la société Gilead faisait valoir et justifiait qu'elle n'avait eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à Mme [V] qu'au cours de l'exécution du dernier contrat à durée déterminée, suite à une enquête réalisée aux mois de janvier et février 2016, de sorte qu'elle pouvait sanctionner ces faits par la rupture anticipée du dernier contrat de la salariée, quand bien même lesdits faits avaient été commis au cours de l'exécution des précédents contrats à durée déterminée conclus entre les parties ; que pour refuser d'examiner la réalité et la gravité des faits et dire la rupture injustifiée, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que la société Gilead Sciences ne pouvait se fonder sur des fautes prétendument commises antérieurement à la prise d'effet du troisième contrat à durée déterminée pour justifier la rupture anticipée de ce contrat et que les manquements reprochés à Mme [V] étant antérieurs à son embauche au titre du troisième contrat, au cours duquel

Pourvoi N°21-17.227-Chambre sociale  
aucun manquement professionnel n'a été relevé à son encontre, ces faits ne pouvaient plus faire l'objet d'une sanction ;  
qu'en statuant ainsi, sans rechercher à quelle date l'employeur avait eu connaissance des faits litigieux, la cour d'appel a  
privé sa décision de base légale au regard des articles L.1243-1, L.1243-4, L.1243-8 et L.1243-10 du code du travail.

15 mars 2023