

CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE – Absence d'écrit constatant son existence – Employeur ne pouvant invoquer cette circonstance pour soutenir la durée indéterminée du contrat – Obligation de l'écrit (article L. 122-3-1 CT) édictée dans un souci de protection du salarié qui peut seul se prévaloir de son inobservation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
19 juillet 2002

S. contre Association Grenoble Foot et autres

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 122-3-1 du Code du travail ;

Attendu que M. S. a été embauché verbalement par l'Association olympique Grenoble Isère, à compter du 1^{er} juillet 1996, en qualité d'entraîneur ; que l'association a été placée en redressement judiciaire le 17 janvier 1997, avant d'être cédée le 30 mai 1997 au Sporting club de Grenoble, devenu association Grenoble Foot 38 ; que, dans l'intervalle, l'Association olympique Grenoble Isère et M. S. ont signé, le 20 janvier 1997, un contrat de travail à durée déterminée devant venir à échéance le 30 juin 1998 ; que, le 16 juillet 1997, M. B., ès qualités de commissaire à l'exécution du plan de redressement judiciaire, a prononcé la rupture de la relation de travail pour motif économique ; que M. S. a saisi la juridiction prud'homale afin, notamment, de voir juger qu'il était lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée dont la rupture est intervenue sans motif légitime ;

Attendu que, pour débouter M. S. de ses demandes, l'arrêt attaqué énonce qu'il ressort des documents produits et des débats qu'il a été embauché par l'Association olympique Grenoble Isère au mois de juillet 1996 ; que le salarié admet explicitement, en affirmant n'avoir plus perçu ses salaires à compter du mois de septembre 1996, l'existence d'une relation contractuelle à compter de cette première date ; que, dès lors, en l'absence de contrat écrit au moment de l'embauche initiale, il s'est établi entre les parties un contrat de travail à durée indéterminée, à compter du mois de juillet 1996 ; que le contrat à durée déterminée conclu postérieurement mais illégalement – un contrat à durée indéterminée ne pouvant pas être transformé en cours d'exécution en contrat à durée déterminée – est dénué d'effet ; qu'il résulte de ceci que c'est à tort que M. S. sollicite l'application des textes relatifs à la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ;

Attendu, cependant, que les dispositions prévues par les articles L. 122-1 et suivants du Code du travail ont été édictées dans un souci de protection du salarié qui seul peut se prévaloir de leur inobservation ; que si, en l'absence de contrat écrit, l'employeur ne peut écarter la présomption légale

instituée par l'article L. 122-3-1 du Code du travail selon laquelle le contrat doit être réputé conclu pour une durée indéterminée, le salarié peut rapporter la preuve que le contrat conclu verbalement est à durée déterminée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la seconde branche du moyen unique ;

Casse.

(MM. Sargos, prés. - Besson, rapp. - SCP Nicolaÿ et de Lanouvelle, av.)

NOTE. – Le salarié réclamait la réparation du préjudice causé par la rupture avant terme et sans motif légitime d'un contrat à durée déterminée.

L'employeur pour éviter d'avoir à supporter la charge de cette réparation invoquait l'absence de l'écrit exigé par l'article L. 122-3-1 pour la formation d'un contrat à durée déterminée et concluait à la durée indéterminée de la relation contractuelle.

La Chambre sociale a repoussé cette interprétation en se basant sur le principe faisant l'objet de sa part d'une jurisprudence constante et suivant lequel une disposition édictée dans le seul intérêt des salariés ne peut être utilisée à son profit par un employeur.

C'est en particulier dans le domaine du contrat à durée déterminée qu'elle en fait principalement application. Le présent arrêt le rappelle par la mention qu'il fait des articles L. 122-1 et suivants (rapprocher Cour de cassation, Ch. soc. 24 novembre 1989, Dr. Ouv. 1991 p. 266).

En l'occurrence l'employeur ne pouvait donc se prévaloir de la présomption légale établie par l'article L. 122-3-1 et selon laquelle à défaut d'écrit le contrat est conclu pour une durée indéterminée et le salarié avait la faculté de dénoncer la présomption en apportant la preuve contraire c'est-à-dire que le contrat avait bien été conclu pour une durée déterminée.

A l'inverse l'employeur ne peut, en apportant la preuve d'un contrat verbal et oral pour une durée déterminée, faire échec à cette présomption lorsque le bénéfice en est réclamé par le salarié (Cour de cassation, Ch. soc. 21 mai 1996, Bull. Civ. V n° 100 - 12 novembre 1997, Bull. Civ. n° 362).