

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Remplacement de salariés absents – Tâches identiques de même qualification – Activité normale et permanente de l'entreprise.

DURÉE DU TRAVAIL – Temps partiel – Détermination – Imprévisibilité des horaires – Disponibilité constante à l'égard de l'employeur – Requalification en temps plein.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 septembre 2004
SAEM Autoroute du Sud de la France contre T. et syndicat CGT

Attendu que Mme T. a été engagée, en qualité de receveur, par la société des Autoroutes du Sud de la France selon vingt-deux contrats à durée déterminée conclus sur la période du 27 octobre 1998 au 12 décembre 1999 pour effectuer des remplacements au sein des groupes de gares du district d'Artix ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, ainsi que la condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaires et d'une indemnité de requalification ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Pau, 11 mars 2002) d'avoir requalifié les contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, alors, selon le moyen :

1) que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée dès lors qu'il précise expressément qu'il a pour

objet de pourvoir au remplacement d'un salarié et qu'il mentionne le nom et la qualification du salarié remplacé ; qu'il importe peu que le salarié remplacé ait préalablement assuré le remplacement d'autres salariés dans l'entreprise ; qu'en décidant néanmoins de requalifier le contrat de travail à durée déterminée de Mme T. en un contrat de travail à durée indéterminée, au motif inopérant qu'elle effectuait toujours le même travail avec la même qualification pour remplacer les salariés absents dans un secteur géographique qui comprenait six gares à péage, sans rechercher si les contrats de travail à durée déterminée qu'elle avait successivement conclus avec la société Autoroutes du Sud de la France précisaient les noms et les qualifications des salariés remplacés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-3-1 du Code du travail ;

2) que la succession de contrats de travail à durée déterminée ne peut avoir pour effet de créer entre les parties une relation de travail à durée indéterminée, dès lors que le

salarié a conclu des contrats distincts, autonomes les uns par rapport aux autres pour le remplacement de salariés temporairement absents et nommément désignés ; qu'en décidant néanmoins de requalifier le contrat de Mme T. en un contrat à durée indéterminée en se fondant sur un tableau relatif au nombres d'heures de travail effectuées par les personnes sous contrat de travail à durée déterminée au sein de la direction régionale de Biarritz sans rechercher si les contrats de travail à durée déterminée qu'elle avait successivement conclus avec la société Autoroutes du Sud de la France étaient des contrats distincts, autonomes les uns par rapport aux autres, ayant pour objet le remplacement de salariés temporairement absents et nommément désignés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-3-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 122-1 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée effectuait toujours des tâches identiques avec la même qualification pour remplacer les salariés absents dans six postes de péage et que la régularité des absences dans cette zone géographique étendue entraînait un renouvellement systématique des engagements conclus avec celle-ci, la Cour d'appel a pu décider qu'elle avait été engagée pour occuper durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'elle en a exactement déduit qu'il y avait lieu de requalifier ces contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt d'avoir décidé que le contrat de travail conclu par Mme T. avec la

société des Autoroutes du Sud de la France le 5 décembre 1999 était un contrat à temps complet, alors, selon le moyen :

1) qu'en se bornant, pour décider que le contrat de travail de Mme T. était un contrat à temps complet, à énoncer que l'entière disponibilité prouvée par la salariée rendait redevable la société des Autoroutes du Sud de la France d'une indemnité de requalification sur la base d'un temps complet, sans indiquer ni a fortiori analyser les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour retenir l'entière disponibilité de Mme T., la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du Code du travail ;

2) que la preuve de l'existence d'un contrat de travail à temps partiel peut être prouvée par tous moyens par celui qui l'invoque, en l'absence d'un écrit précisant la durée du travail ; que la société des Autoroutes du Sud de la France faisait valoir que par exemple, du 1^{er} septembre au 31 décembre 1999, Mme T. n'a travaillé que vingt-sept jours dans le cadre de contrats à durée déterminée de remplacement de salariés absents, soit 22,5 % d'un temps plein, qu'elle en déduisait qu'il n'était pas possible de requalifier le contrat de Mme T. en contrat à temps plein, mais uniquement à temps partiel à 22,5 % de la durée légale du travail soit 34,13 heures par mois ; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui a fait ressortir que la salariée était placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle devait se tenir constamment à la disposition de l'employeur, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Mazars, f.f. prés. - Mme Martinel, rapp. - M. Duplat, av. gén.)

Note.

Dans l'arrêt rendu le 29 septembre 2004, la Cour de cassation réaffirme avec une certaine fermeté quelques règles élémentaires concernant, d'une part, les conditions de renouvellement du contrat à durée déterminée, d'autre part, le travail à temps partiel.

I - Une salariée avait été embauchée par vingt-deux contrats à durée déterminée sur une période de onze mois afin de remplacer des salariés absents. Elle sollicite la requalification de ces contrats à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée. La Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir décidé que la salariée avait été engagée pour occuper durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Cette solution s'appuie sur la répétition à l'identique des tâches confiées à la salariée ainsi que sur la régularité des absences des salariés remplacés qui avaient entraîné un renouvellement systématique du contrat. Sans le dire, c'est bien la "réalité" du remplacement qui faisait ici problème. En effet, si la Cour de cassation admet que l'employeur puisse ne pas affecter le salarié embauché sous contrat à durée déterminée au poste du salarié absent et y affecter un autre salarié de l'entreprise (1), elle réprovoe néanmoins les pratiques de suppléance destinées à pallier un "absentéisme envisagé globalement" (2). Cependant, la frontière est parfois délicate à tracer entre les pratiques dite de "remplacement en cascade" et celles de remplacement ou suppléance générales. C'est pourquoi, lorsqu'un salarié remplace successivement plusieurs salariés absents, les juges accordent une importance toute particulière à la qualification (3) ; la référence à une même qualification dans des contrats, même distincts les uns des autres et mentionnant des salariés remplacés, laissant présumer qu'un emploi permanent est ainsi pourvu.

(1) Cass. soc. 15 octobre 2002, RJS 12/02 n° 1361.

(2) G. Couturier, *Droit du travail, 1) Les relations individuelles de travail*, 3^e édition, PUF 1996, p. 118. V. Cass. soc. 21 mars 2000, RJS, 05/00 n° 506.

(3) Cass. soc. 4 décembre 1996, Bull. civ. n° 414.

II - Le second moyen du pourvoi reprochait à l'arrêt d'appel d'avoir requalifié le contrat de travail conclu à temps partiel en contrat à temps complet et, pour cela, de s'être fondée sur "*l'entière disponibilité*" de la salariée.

Certes, "*l'écrit n'est pas une condition de validité du contrat de travail à temps partiel*", l'employeur pouvant établir que le contrat de travail est un contrat à temps partiel. Il n'en demeure pas moins que pour mériter cette qualification et se voir appliqué le régime qui en découle, le contrat de travail à temps partiel doit répondre à certaines exigences. Outre les mentions concernant la qualification du salarié et sa rémunération, l'article L. 212-4-3 énonce que le contrat des salariés à temps partiel doit prévoir la "*répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois*" ainsi que les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir (4). Cette disposition a pour objet l'encadrement des conditions d'utilisation de la main d'œuvre recrutée à temps partiel. Il s'agit d'éviter que le salarié à temps partiel, quelle que soit par ailleurs sa durée effective du travail, ne se trouve dans une situation où il lui est impossible de prévoir à l'avance son rythme de travail. En énonçant que "*la salariée était placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle devait se tenir constamment à la disposition de l'employeur*", ce qui devait entraîner la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet, la Cour de cassation fait produire aux dispositions légales relatives au travail à temps partiel toute la portée qu'autorise leur formulation (5).

(4) Si une telle modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant sa mise en œuvre, un accord collectif de branche ou d'entreprise peut néanmoins déroger à ce délai légal prévenance.

(5) P. Moussy "Variations sur la requalification" Dr. Ouv. 2000 p. 319.