

**CONTRAT DE TRAVAIL – 1° Rupture – Lettre de licenciement remise en main propre – Transaction ultérieure – Nullité – 2° Durée déterminée – Requalification en contrat à durée indéterminée – Maintien dans le même poste à l'expiration du terme initialement prévu.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 décembre 2006

**Sté Bip contre D.**

Attendu que Mme D. a été engagée par la société Bip le 4 octobre 1999 par contrat à durée déterminée du 4 octobre 1999 au 30 septembre 2000 en qualité d'assistante de production chargée de la qualité, sécurité, environnement catégorie ETAM, "pour prendre en charge la démarche de certification ISO 9002 sur un site de production pilote, pour mettre en place et formaliser une démarche sécurité et environnement au sein des sites de production et pour assurer les missions liées au suivi de production sur la période de son contrat" ; que, par avenant du 2 octobre 2000, le contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée la salariée étant engagée en qualité d'assistante de production, chargée de qualité, sécurité, environnement, catégorie cadre ; Qu'elle a été licenciée par lettre datée du 14 septembre 2001 remise en main propre ; qu'une transaction a été signée entre les parties le 14 décembre 2001 ; que la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes le 2 avril 2002 pour demander la nullité de la transaction et le paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Bip fait grief à l'arrêt attaqué (Bordeaux, 13 juin 2005) d'avoir prononcé la nullité de la transaction, alors, selon le moyen :

1 / que les conventions doivent être exécutées de bonne foi ; que manque à la bonne foi la salariée qui, ayant demandé à son employeur, qui l'a acceptée, la remise en main propre de la lettre de licenciement, remet ensuite en cause cette modalité convenue de notification de la rupture, dérogeant au droit commun, pour solliciter la nullité d'une transaction conclue deux mois plus tard ; qu'en accueillant une telle demande, formée de mauvaise foi, au motif, à la fois hypothétique et inopérant, que l'employeur, "...ayant la maîtrise de la procédure de licenciement (...) ne pouvait(it) ignorer que la transaction qu'il envisageait d'établir par la suite serait fragilisée", la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 120-4 du Code du travail ;

2 / que chacun a droit au respect de sa vie privée ; que l'employeur ne peut porter à cette liberté fondamentale de ses salariés que les atteintes indispensables à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la SA Bip, à qui la salariée avait demandé, au nom de cette obligation, de lui notifier le licenciement par lettre remise en main propre, ne pouvait s'y soustraire, la notification du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, exigence de forme protectrice des intérêts du salarié, n'étant pas indispensable à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise ; qu'en retenant la nullité de la transaction ultérieurement intervenue en raison de l'irrégularité de cette notification la Cour d'appel a

violé les articles 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil et L. 120-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'une transaction ayant pour objet de prévenir ou terminer une contestation, celle-ci ne peut-être valablement conclue par le salarié que lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de licenciement prévue à l'article L. 122-14-1 du Code du travail ;

Et attendu que la Cour d'appel, ayant constaté que la lettre de licenciement invoquée par l'employeur avait été remise à l'intéressée en main propre, en sorte qu'aucune date certaine ne pouvait être donnée à la connaissance effective de son licenciement par la salariée, en a déduit, à bon droit, que la transaction était nulle ;

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

Sur le second moyen :

Attendu que la société Bip fait encore grief à l'arrêt d'avoir requalifié en contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée exécuté entre le 4 octobre 1999 et le 2 octobre 2000 et de l'avoir condamnée à payer à Mme X... une somme à titre d'indemnité de requalification alors, selon le moyen :

1 / que le contrat du 4 octobre 1999 avait été conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité engendré par l'adaptation de l'entreprise aux conditions exigées pour bénéficier de la norme ISO 9002, et avait confié à Mme D. la tâche occasionnelle, précise et non durable que représentait la prise en charge de cette démarche de certification sur un site pilote ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 122-1-1 et L. 122-3-1 du Code du travail ;

2 / que la transformation du contrat initial à durée déterminée en contrat à durée indéterminée avait été la conséquence de la décision, prise par l'employeur au vu du succès des premiers travaux de la salariée, d'étendre l'expérience initiale d'adaptation d'un site pilote aux normes techniques nouvelles à l'ensemble des sites de l'entreprise ; Qu'en prétendant déduire de cette attitude licite, respectueuse de la législation applicable, le caractère permanent *ab initio* de l'emploi occupé, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-1-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Mais attendu que la Cour d'appel a relevé, en un motif à l'encontre duquel aucun grief n'est développé, que la rédaction de la lettre de licenciement démontre que la salariée a toujours

occupé le même poste ; que par ce seul motif, elle a justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Chagny, f.f. prés. - Mme Quenson, rapp. - M. Mathon, av. gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, av.)

### Note.

Sur le premier moyen, le problème avait trait à l'effet que pouvait avoir la remise au salarié en main propre d'une lettre de licenciement sur la validité d'une transaction ultérieure qui avait vraisemblablement portée sur la réparation de la rupture. L'employeur soutenait que cette procédure avait été suivie à la demande de l'intéressé pour des motifs d'ordre privé, sa demande en nullité de cette transaction était empreinte de mauvaise foi et contraire à l'article L. 120-4 du Code du travail.

La Cour ne s'est pas attardée à rechercher s'il y avait ou non mauvaise foi. Elle a simplement observé qu'une transaction comportant nécessairement des abandons de part et d'autre, ne pouvait intervenir avant que le salarié ait eu connaissance des motifs du licenciement et par là de l'étendue de ses droits éventuels (E. Dockès, *Droit du travail - Relations individuelles*, 2005, Dalloz, coll. Hypercours). Or la remise de la lettre de licenciement en main propre ne permettait pas de déterminer avec certitude si le salarié avait eu cette connaissance. La nullité de la transaction était donc de ce fait encourue (Soc. 18 fév. 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 442).

En second lieu, l'employeur contestait la requalification du CDD prononcée par les juges du fond. Il invoquait en particulier le fait d'avoir, à l'échéance, procédé par voie d'avenant à la transformation du CDD en CDI. La Cour de cassation objecte que la lettre de licenciement par sa rédaction démontre que le salarié a toujours occupé le même poste de travail depuis son embauche. Par conséquent, dès ce moment, le contrat avait eu pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ce qui excluait une durée déterminée (art. L. 122-1 du Code du travail).