

CONTRAT A DUREE DETERMINEE – Temps partiel – Dépassement du terme – Silence de parties – Maintien des conditions antérieures (oui) – Temps plein (non) – Charge de la preuve.

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Reclassement – Obligations de formation et d'adaptation – Absence d'affectation du salarié à un poste disponible moyennant une formation – Défaut de justification – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 mai 2008

L. contre **Textilia** (pourvoi n° 06-45572)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme L. a été engagée le 1^{er} février 2001 selon un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel par la société Textilia en qualité d'employée commerciale ; qu'à l'échéance du contrat, la relation de travail s'étant poursuivie, le contrat de travail est devenu à durée indéterminée ; que, par lettre du 25 juin 2004, Mme L. a été licenciée pour motif économique, en l'occurrence, suppression du poste de cadre commercial "court terme" à Paris ; qu'estimant son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire sur la base d'un temps complet, de rappel de salaire à titre d'heures supplémentaires, de dommages-intérêts pour rupture abusive ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande de requalification en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et de sa demande en rappel de salaire, alors, selon le moyen, que faute pour le contrat de travail à temps partiel d'être établi par écrit, la relation de travail est présumée à temps complet ; que l'employeur qui conteste cette présomption, doit rapporter la preuve du caractère à temps partiel de l'emploi, de la possibilité pour le salarié de prévoir à quel rythme il devait travailler et enfin de l'absence d'obligation pour celui-ci d'avoir à se tenir constamment à sa disposition ; que, pour débouter la salariée de sa demande de requalification en contrat de travail à temps complet, la Cour d'appel ne pouvait considérer, en l'absence de contrat écrit, que celle-ci ne rapportait pas la preuve d'une relation de travail à temps complet, sans inverser la charge de la preuve, en violation des articles L. 212-4-3 du Code du travail et 1315 du code civil ;

Mais attendu que, s'il résulte de l'article L. 122-3-10 du Code du travail que la poursuite des relations de travail à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée transforme ce contrat en contrat à durée indéterminée, les conditions du contrat non liées à sa nature demeurent inchangées, à défaut d'accord contraire des parties ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a retenu que par contrat écrit du 24 janvier 2001, la salariée avait été engagée pour une durée déterminée de trois mois renouvelable pour effectuer un travail à temps partiel de 122 heures par mois et que la relation de travail s'était poursuivie au-delà du terme aux mêmes conditions qu'initialement, prévues par le contrat écrit liant les parties a, par ce seul motif, exactement décidé que le contrat de travail devenu à durée indéterminée ne devait pas

être requalifié en contrat de travail à temps plein ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 321-1 alinéa 3, du Code du travail ;

Attendu que pour dire que le licenciement économique de Mme L. repose sur une cause réelle et sérieuse et débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive, la Cour d'appel a retenu que Mme L. s'occupait, en tant que commerciale, du marché dit "court terme" visant les confectionneurs du "Sentier parisien" et les petites centrales d'achat distribuant des produits bas de gamme répondant à des demandes immédiates et qu'ainsi, elle ne pouvait en raison de son absence de formations, d'expériences, et de compétences spécifiques faire l'objet d'un reclassement sur le marché "long terme", s'agissant d'un métier différent nécessitant une connaissance approfondie des techniques de fabrication d'écrus et teintures ou impressions indispensables commercialement à l'élaboration du produit en collaboration avec les stylistes des grandes maisons ;

Attendu cependant que selon l'article L. 321-1, alinéa 3, du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 janvier 2002, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise, ou le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel il appartient ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur ne justifiait pas de l'impossibilité d'affecter la salariée au poste disponible sur le marché "long terme" moyennant une formation permettant l'adaptation de celle-ci à ce nouvel emploi, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive, l'arrêt rendu le 21 septembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Grenoble.

(M. Chauviré, f.f. prés. – Mme Martinel, rapp. – M. Duplat, av. gén. - M^e Spinosi, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Note.

1. L'arrêt rapporté (P+B) présente l'intérêt de préciser le sort des conditions du travail, fixées dans un CDD, lorsque ce dernier se transforme en CDI sans qu'un avenant n'apporte de précisions sur les intentions des parties. Au cas d'espèce, une salariée, cadre commercial, travaillait selon un temps partiel qu'elle estimait avoir été transformé en temps plein à l'occasion de l'abandon du statut précaire. Selon elle, en l'absence d'écrit, la preuve d'un temps incomplet reposait sur l'employeur.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en énonçant « *que, s'il résulte de l'article L. 122-3-10 du Code du travail que la poursuite des relations de travail à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée transforme ce contrat en contrat à durée indéterminée, les conditions du contrat non liées à sa nature demeurent inchangées, à défaut d'accord contraire des parties* » (ci-dessus). C'est la reprise quasi-littérale de la motivation d'un arrêt ancien (« *s'il résulte de l'article L.122-3-10 du Code du travail, que la poursuite des relations de travail à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, transforme ce contrat en contrat à durée indéterminée, les conditions du contrat demeurent, pour le surplus, inchangées, à défaut d'accord contraire des parties* » (1)).

On comprend bien l'intérêt pratique de cette solution : la détermination de l'intention des parties, si elle est un exercice inévitable face à un contrat inexistant ou lacunaire, procède souvent d'un art divinatoire peu satisfaisant. Un appui plus solide pour dégager la solution d'un litige peut se trouver dans le recours à des éléments mentionnés dans un autre contrat ayant lié les mêmes parties (2).

2. Rapporté au droit commun des contrats, applicable au contrat de travail en vertu de l'art. L. 1221-1 C. Tr. (L. 121-1 ancien), ce choix paraît constituer une exception : « *sauf disposition ou volonté contraire, la tacite reconduction d'un contrat à durée déterminée, dont le terme extinctif a produit ses effets, donne naissance à un nouveau contrat de durée indéterminée, et dont les autres éléments ne sont pas identiques* » (3). Comment justifier que des assertions aussi opposées soient adoptées : pour la Chambre sociale, les « *conditions [d'horaire] initialement fixées* » constituent la loi des parties, pour la première Chambre civile les « *éléments [de la relation contractuelle] ne sont pas identiques* » ? Il faut aller chercher dans la législation « spéciale » du travail une justification.

La Cour de cassation fonde sa décision sur l'article L. 122-3-10 ancien dont les termes, repris à l'article L. 1243-11, sont les suivants : « *Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée. La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.*»

On peut y lire l'existence, par détermination de la loi, d'un contrat *unique*, successivement à durée déterminée puis indéterminée. Cette situation échapperait dès lors à l'énoncé jurisprudentiel de la première Chambre civile puisqu'il ne s'agirait pas d'un *nouveau* contrat mais de la continuation légale d'un *même* contrat. Cette compréhension est confirmée par un arrêt inédit selon lequel un Conseil de prud'hommes avait « *constaté que la poursuite des relations de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée n'avait pas donné lieu à l'établissement d'un nouveau contrat, ce dont il résultait que les parties restaient soumises aux conditions d'horaire initialement fixées* » (4).

3. Cette clé de lecture de l'arrêt, si elle est probablement juste et permet une réconciliation avec le droit commun, n'emporte pour autant guère la conviction quant à la justesse de la solution adoptée.

Tout d'abord contraindre légalement l'employeur à prendre en compte certains des éléments de la relation contractuelle antérieure, précisément identifiés (ancienneté, durée de l'essai), dans un but de protection du salarié ne devrait pas conduire la jurisprudence à prendre le contre-pied de la loi en détériorant la situation de la partie faible par le transfert, sans base légale explicite, de sujétions (présomption de temps partiel comme en l'espèce ; mise en oeuvre d'une clause de non-concurrence (5)).

Ensuite la solution adoptée s'appuie sur une prétendue unité du contrat qui résulte pour le moins d'un forçage de la lecture de L. 1243-11 : cet article use explicitement de la locution « *nouveau contrat* ».

Enfin cette interprétation de L. 1243-11 ne s'harmonise guère avec le régime de l'art. L. 3123-14 (L. 212-4-3 anc.) qui dispose notamment « *Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne : 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, (...) la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ; 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ; 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-*

(1) Soc. 5 janv. 1995, Bull. civ. V n° 4.

(2) Soc. 7 juil. 1998, Bull. civ. V n° 362.

(3) Civ. 1^{re}, 15 nov. 2005, Bull. civ. I n° 413, RTDC 2006 p. 114
J. Mestre et B. Fages, il s'agissait d'un contrat de sponsoring

sportif, assorti d'une clause de tacite reconduction ; rapp. Com. 11 février 1997, Bull. civ. IV n° 46.

(4) Soc. 22 oct. 1996 p. n° 93-44.967.

(5) Soc. 5 janv. 1995 prec.

delà de la durée de travail fixée par le contrat.» (6). La jurisprudence sur cette base est constante : « l'absence de contrat de travail écrit fait présumer que l'emploi est à temps complet, et que c'est à l'employeur qui conteste cette présomption qu'il incombe de rapporter la preuve, d'une part, qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de son employeur » (7). Ce formalisme protecteur, dont la portée est somme toute réduite par rapport aux effets du non-respect de celui applicable aux CDD puisqu'il est réfragable (8), est alors rayé d'un trait de plume dans le cas de figure exposé ci-dessus.

4. L'arrêt ci-dessus est intéressant concernant un autre point de droit. En vertu de l'art. L. 321-1 al. 3 (9), l'employeur est débiteur d'obligations d'adaptation et de formation facilitant notamment la mise en oeuvre du reclassement du salarié (10). La Cour d'appel avait admis le raisonnement de l'employeur distinguant un métier différent, pour des activités commerciales, entre un marché dit "court terme" visant des produits bas de gamme et un marché dit "long terme" nécessitant des connaissances techniques dans le domaine de la confection ; les interlocuteurs étaient également mis en opposition : "sentier" parisien dans un cas, stylistes des grandes maisons dans l'autre. De ces différences, la Cour avait admis que le poste "long terme" ne pouvait servir au reclassement faute de formations, d'expériences, et de compétences spécifiques. La Cour de cassation censure cette décision car il revenait à l'employeur de justifier de l'impossibilité d'affecter la salariée au poste disponible moyennant une formation d'adaptation.

A.M.

(6) P. Moussy "Variations sur la requalification" Dr. Ouv. 2000 p. 319 ; M. Miné, *Le droit du temps de travail*, 2004, LGDJ, § 114.

(7) Soc. 9 mars 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 479 ; Soc. 29 janv. 1997, Bull. civ. V n° 39, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4^e éd., 2008, arrêt n° 39 ; M. Grévy, *La sanction civile en droit du travail*, LGDJ, 2002, § 387.

(8) E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, coll. hypercours, 2007, § 279 ; *Grands arrêts*, prec.

(9) La version en vigueur à l'art. L. 1233-4 n'est pas substantiellement différente.

(10) E. Dockès, prec. § 537 et 539.