

**Cour de cassation
chambre sociale**

**Audience publique du 10 avril 2013
N° de pourvoi: 12-13282**

Non publié au bulletin

Rejet

M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 1er décembre 2011), que Mme X... a été engagée en qualité de conseiller-vendeur à compter du 3 novembre 2003 par la société Univerdis par contrats de travail à durée déterminée dont le dernier conclu, à compter du 12 août 2004 d'une durée minimale d'un an, au motif du remplacement provisoire d'une collègue en congé parental d'éducation, stipulait : "si le contrat se prolongeait au-delà de cette durée minimale, il aurait pour terme, en tout état de cause, le retour de la collègue remplacée de son congé parental d'éducation" ; que cette dernière ayant, à la fin du congé parental le 27 mars 2007, pris un congé sabbatique, l'employeur a mis fin à cette date au contrat de travail de Mme X... ; que cette dernière a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre d'une rupture anticipée abusive de ce contrat ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir ses demandes, alors, selon le moyen, que lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'une salariée absente jusqu'à l'issue de son congé parental, il a pour terme la fin du congé parental, peu important que la salariée remplacée ne réintègre pas l'entreprise pour cause de congé sabbatique pris au terme du congé parental ; qu'en l'espèce, le contrat à durée déterminée conclu avec la salariée stipulait qu'il avait « pour objet le remplacement provisoire de madame Y... en congé parental d'éducation », qu'il était « conclu pour une durée minimale de un an » et que « si le contrat se prolongeait au-delà de cette durée minimale, il aurait pour terme, en tout état de cause, le retour de madame Y... de son congé parental d'éducation » ; qu'il était par ailleurs constant que le congé parental d'éducation de cette dernière avait pris fin le 27 mars 2007, à la suite duquel cette salariée avait pris un congé sabbatique de onze mois ; qu'en affirmant que si le congé parental d'éducation était la cause de l'absence de la salariée remplacée, il n'était pas la cause du contrat à durée déterminée de la salariée qui résidait en la seule absence de Mme Y... du fait de la suspension du contrat de travail, pour en déduire que dès lors que cette dernière n'avait pas repris son poste dans l'entreprise, l'employeur ne pouvait rompre le contrat de travail à durée déterminée de Mme X..., épouse Z... le 27 mars 2007, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1242-7 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le contrat de travail à durée déterminée conclu à compter du 12 août 2004 avait pour terme le retour de la salariée remplacée absente du

fait de son congé parental d'éducation, la cour d'appel en a exactement déduit que ce contrat devait se poursuivre à l'expiration de ce congé en raison de la prolongation de l'absence de cette salariée, fût-ce à un autre titre ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Univerdis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Univerdis à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros et rejette sa demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix avril deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Univerdis

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail à durée déterminée de madame Z... par la SA UNIVERDIS le 27 mars 2007 revêt un caractère abusif, et d'AVOIR condamné la SA UNIVERDIS à payer à madame Z... les sommes de 18.000 euros en réparation du préjudice subi du fait de la rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée, en ce compris l'indemnité forfaitaire minimale prévue par l'article L.1243-4 du code du travail, 1.448,70 euros au titre de l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L.1243-8 du code du travail, 923,12 euros au titre du rappel de salaire sur la base du niveau III pour la période de juillet 2004 à mars 2007, 92,31 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents, 92,31 euros au titre de l'indemnité de précarité prévue par l'article L.1243-8 du code du travail, 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'à remettre à madame Z... les bulletins de salaire et une attestation POLE EMPLOI conforme à l'arrêt ;

AUX MOTIFS QU'en application des dispositions de l'article L.1242-7 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu notamment en cas de remplacement d'un salarié absent ou d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, auquel cas il est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ; que la cause d'un contrat à durée déterminée pour remplacement d'un salarié absent n'est pas la cause de l'absence du salarié mais son absence, peu important les raisons de cette absence, et l'objet du contrat est le remplacement du salarié absent ; que dès lors que le contrat de travail du salarié remplacé est suspendu, et donc tant qu'il n'est pas de retour dans l'entreprise, ou tant que son contrat de travail n'est pas rompu, c'est-à-dire tant que le salarié est réputé absent et son contrat suspendu, la cause du contrat pour remplacement demeure, c'est-à-dire l'absence du salarié ; que seul le retour du salarié dans l'entreprise ou la rupture de son contrat de travail, réalise l'objet pour lequel le contrat à durée déterminée pour remplacement a été conclu, et marque donc le terme et la fin de plein droit de ce contrat ; qu'en l'espèce, le dernier contrat de travail à durée déterminée conclu le 11 août 2004 entre la SA UNIVERDIS et Madame Sabine Z... comporte un article III « durée du contrat » qui stipule notamment: « le présent contrat a pour objet le remplacement provisoire de Madame Y... Dalilah, employée en qualité de conseiller vendeur technique au niveau III, en congé parental d'éducation. Il est

conclu pour une durée minimale de 1 an à compter du 12 août 2004. Si le contrat se prolongeait au-delà de cette durée minimale, il aurait pour terme, en tout état de cause, le retour de Madame Y... Dalilah de son congé parental d'éducation (...) » ; que l'objet du contrat est donc précisé, à savoir le remplacement de Madame Y... Dalilah ; que la précision de ce qu'il s'agit d'un remplacement provisoire exclut le remplacement définitif, et donc suppose la fin du remplacement par le retour de la salariée dans l'entreprise ; que le contrat est conclu pour une durée minimale, à savoir un an à compter du 12 août 2004 ; que la précision selon laquelle si le contrat se prolongeait au-delà de cette durée minimale il aurait pour terme le retour de la salariée, est la reprise des dispositions légales de l'article L.1242-7 en vertu desquelles le contrat à durée déterminée conclu pour remplacement « a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu » ; que le fait de viser le congé parental d'éducation de la salariée remplacée est sans incidence sur le terme du contrat à durée déterminée car, si ce congé parental d'éducation est la cause de l'absence de la salariée, il n'est pas la cause du contrat à durée déterminée qui réside en la seule absence de la salariée du fait de la suspension de son contrat de travail ; que dès lors que la salariée n'est pas de retour dans l'entreprise, ou qu'il n'est pas démontré que son contrat de travail a été rompu, elle est réputée absente, de sorte que la cause du contrat à durée déterminée conclu pour remplacement n'a pas disparu, et son objet, consistant en la fin de la suspension du contrat de travail de la salariée remplacée, n'est pas réalisé ; Or, il n'est pas contesté qu'à la fin de son congé parental d'éducation la salariée remplacée, Madame Y... Dalilah, n'a pas repris son poste dans l'entreprise, sans qu'il soit invoqué, ni a fortiori démontré, que son contrat a été rompu, de sorte que son contrat est demeuré suspendu ; que la SA UNIVERDIS ne pouvait donc rompre le contrat de travail à durée déterminée de Madame Sabine Z..., conclu pour remplacement, alors que le contrat de travail de la salariée remplacée était toujours suspendu ; que le jugement du Conseil de Prud'hommes sera donc infirmé en ce qu'il a dit que le terme du contrat de Madame Sabine Z... avait pris fin avec la fin du congé parental d'éducation de la salariée remplacée, et en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes indemnitaires au titre de la rupture de son contrat ;

ALORS QUE lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'une salariée absente jusqu'à l'issue de son congé parental, il a pour terme la fin du congé parental, peu important que la salariée remplacée ne réintègre pas l'entreprise pour cause de congé sabbatique pris au terme du congé parental ; qu'en l'espèce, le contrat à durée déterminée conclu avec madame Z... stipulait qu'il avait « pour objet le remplacement provisoire de madame Y... en congé parental d'éducation », qu'il était « conclu pour une durée minimale de un an » et que « si le contrat se prolongeait au-delà de cette durée minimale, il aurait pour terme, en tout état de cause, le retour de madame Y... de son congé parental d'éducation » ; qu'il était par ailleurs constant que le congé parental d'éducation de madame Y... avait pris fin le 27 mars 2007, à la suite duquel cette salariée avait pris un congé sabbatique de 11 mois ; qu'en affirmant que si le congé parental d'éducation était la cause de l'absence de madame Y..., il n'était pas la cause du contrat à durée déterminée de madame Z... qui résidait en la seule absence de madame Y... du fait de la suspension du contrat de travail, pour en déduire que dès lors que madame Y... n'avait pas repris son poste dans l'entreprise, l'employeur ne pouvait rompre le contrat de travail à durée déterminée de madame Z... le 27 mars 2007, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil, ensemble l'article L 1242-7 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Pau , du 1 décembre 2011