

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 27 mars 2013**

**N° de pourvoi: 11-27653**

Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

SCP Blanc et Rousseau, SCP Gatineau et Fattaccini, 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 (Agen, 14 juin 2011), que Mme X... a été engagée par contrat à durée déterminée du 6 octobre au 31 décembre 2008 par la société Conforama France afin d'assurer le remplacement d'une salariée, en congé parental, laquelle a prolongé son congé en 2009 ; que la société a convenu du renouvellement du contrat à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2009 ; que par suite du retour anticipé de la salariée absente le 7 septembre 2009, la remplaçante a pris acte le 16 septembre 2009 de la rupture de son contrat de travail au motif que l'employeur avait cessé de lui fournir du travail et la laissait sans activité puis elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de toutes ses demandes alors, selon le moyen, que la non fourniture au salarié du travail contractuellement stipulé constitue un manquement de l'employeur lui rendant imputable la rupture du contrat de travail ; qu'il est constant que Mme X... a été embauchée pour remplacer jusqu'au 31 décembre 2009, Mme Y..., qui a repris son poste le 7 septembre 2009 ; qu'en s'étant bornée, pour juger injustifiée la prise d'acte de Mme X... rappelant à l'employeur que son contrat l'engageait « pour le remplacement de Mme Mélanie Y..... mettait à votre charge de me confier les tâches qu'effectuait la salariée que je remplaçais. elle a réintégré son emploi plus tôt que prévu. Par suite vous avez cessé de me fournir le travail convenu et me laisser sans aucune activité. Cette situation... ne saurait être excusée par vos prétendues propositions de me confier d'autres tâches », à constater qu'après le retour de Mme Y..., le service avait été réorganisé pour répartir les tâches administratives entre les salariés, que Mme X... « est restée assise, les bras croisés, derrière Mélanie Y... », que Mme Z...

a « proposé à Marie X... de venir travailler dans (son) bureau ce qu'elle a refusé » et que la chef du service administratif l'a invitée « à la raison et se mettre au travail, en lui expliquant qu'elle allait se rendre malade de son côté », sans avoir recherché, ainsi qu'elle y était invitée par la lettre de prise d'acte et les conclusions de la salariée, si, après le retour de la salariée et la réorganisation du service, l'employeur lui avait précisément fourni le travail convenu, soit toutes les tâches exercées par Mme Y... avant son congé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, qu'au retour de la salariée en congé l'employeur avait réorganisé le service pour répartir les tâches administratives, qui s'étaient accumulées, entre les deux salariées, et que la remplaçante avait refusé de travailler, la cour d'appel, qui n'avait pas à effectuer une recherche que ses constatations rendaient inopérante, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Blanc et Rousseau, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que la prise d'acte par Mme X... de la rupture de son contrat de travail à durée déterminée aux torts de son employeur ne produisait pas les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir débouté la salariée de toutes ses demandes ;

Aux motifs que selon l'article L. 1243-1 du code du travail, sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou force majeure ; que si le salarié rompt le contrat et invoque des manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués sont établis et constitutifs d'une faute grave ; que Mme Y... a repris ses fonctions le 7 septembre 2009 et que Mme X... a été en arrêt maladie à compter du 13 septembre 2009 avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail à durée déterminée le 16 septembre 2009 au motif que l'employeur ne lui confiait pas de travail ; que le manquement reproché à l'employeur est l'absence de travail confié entre le 7 et 13 septembre 2009 ; qu'elle ne verse aux débats aucune pièce ni le moindre commencement de preuve au soutien de ses allégations ; qu'à l'inverse la société Conforama produit le courrier du 11 septembre écrivant à Mme X... : « lors de notre entretien du 1er septembre 2009, vous nous avez indiqué ne pas vouloir donner suite à une proposition de contrat à durée indéterminée et vouloir

poursuivre votre contrat à durée déterminée jusqu'au terme prévu. Dans ces conditions nous vous avons maintenu dans vos fonctions d'employée administrative. Par la présente nous vous notifions donc la poursuite de votre activité d'employée administrative, telle que prévue par votre contrat » ; que la société Conforama produit également les attestations de Mme Z..., A..., et M. B..., qui démontrent qu'à la suite du retour de Mme Y..., le service a été réorganisé pour répartir les tâches administratives entre les salariés et que Mme X... « est restée assise, les bras croisés, derrière Mélanie Y... » ; que Mme Z... précise qu'elle a « proposé à Marie X... de venir travailler dans (son) bureau ce qu'elle a refusé » ; Mme A... précise « en tant que chef du service administratif, j'ai convoqué Marie X... pour l'inviter à la raison et se mettre au travail, en lui expliquant qu'elle allait se rendre malade de son côté » ; qu'il en résulte qu'aucune faute justifiant la rupture du contrat n'est établie à l'encontre de la société Conforama et que la rupture est imputable à Mme X... ;

Alors que la non fourniture au salarié du travail contractuellement stipulé constitue un manquement de l'employeur lui rendant imputable la rupture du contrat de travail ; qu'il est constant que Mme X... a été embauchée pour remplacer jusqu'au 31 décembre 2009, Mme Y..., qui a repris son poste le 7 septembre 2009 ; qu'en s'étant bornée, pour juger injustifiée la prise d'acte de Mme X... rappelant à l'employeur que son contrat l'engageait « pour le remplacement de Madame Mélanie Y.....mettait à votre charge de me confier les tâches qu'effectuait la salariée que je remplaçais. elle a réintégré son emploi plus tôt que prévu. Par suite vous avez cessé de me fournir le travail convenu et me laisser sans aucune activité. Cette situation...ne saurait être excusée par vos prétendues propositions de me confier d'autres tâches », à constater qu'après le retour de Mme Y..., le service avait été réorganisé pour répartir les tâches administratives entre les salariés, que Mme X... « est restée assise, les bras croisés, derrière Mélanie Y... », que Mme Z... a « proposé à Marie X... de venir travailler dans (son) bureau ce qu'elle a refusé » et que la chef du service administratif l'a invitée « à la raison et se mettre au travail, en lui expliquant qu'elle allait se rendre malade de son côté », sans avoir recherché, ainsi qu'elle y était invitée par la lettre de prise d'acte et les conclusions de la salariée, si, après le retour de la salariée et la réorganisation du service, l'employeur lui avait précisément fourni le travail convenu, soit toutes les tâches exercées par Mme Y... avant son congé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1243-1 du code du travail.

**Décision attaquée :** Cour d'appel d'Agen , du 14 juin 2011