

Le : 21/04/2017

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 15 mars 2017

N° de pourvoi: 15-24028

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00494

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

Me Haas, 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 (Montpellier, 1er juillet 2015), que Mme X... a été engagée le 24 mai 2008, en qualité de joueuse professionnelle de basket-ball par l'association sportive Basket Lattes Montpellier agglomération, selon un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 1er juin 2008 au 31 mai 2010 ; que les parties ont conclu le 1er avril 2010 un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 1er juin 2010 au 30 mai 2011 ; que la salariée a été victime d'un accident du travail le 4 mai 2010 ; qu'ayant pris acte de la rupture de son contrat de travail le 10 octobre 2010, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la rupture et de l'exécution de son contrat de travail ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de l'ensemble de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des dispositions d'ordre public des articles L. 1243-1 et L. 1226-20 du code du travail, auxquelles ni la convention collective ni le contrat de travail ne peuvent déroger, que 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, de force majeure ou de résiliation judiciaire sollicitée par l'employeur en cas d'inaptitude du salarié ; qu'en considérant que le second contrat de travail à durée déterminée conclu le 1er avril 2010 n'avait jamais reçu

de commencement d'exécution et qu'aucun examen médical pratiqué dans les conditions contractuelles n'avait été effectué pour en déduire que ledit contrat n'avait pas pris effet et que la prise d'acte de la rupture intervenue le 10 octobre 2010 était sans objet, la cour d'appel a violé les articles L. 1243-1, L. 1243-4 et L. 1226-20, dans sa version en vigueur à l'époque des faits, du code du travail ;

2°/ qu'il résulte des dispositions d'ordre public de l'article R. 4624-10 du code du travail, auxquelles ni la convention collective ni le contrat de travail ne peuvent déroger, qu'en l'absence de période d'essai stipulée dans son contrat de travail, le salarié bénéficie d'un examen médical avant son embauche ; qu'en considérant, pour en déduire que le nouveau contrat conclu entre les parties le 1er avril 2010 n'avait jamais pris effet faute de réalisation de la condition contractuelle suspensive selon laquelle la salariée devait passer un examen médical pratiqué au plus tard dans les trois jours suivant sa prise de fonction, que ladite clause était conforme à l'article susvisé, cependant qu'il était constant qu'aucune période d'essai n'était stipulée dans le contrat de travail de la salariée de sorte que le contrat de travail ne pouvait conditionner l'embauche définitive de la salariée qu'à un examen pratiqué avant son embauche, la cour d'appel a violé l'article R. 4624-10 du code du travail ;

3°/ qu'en se fondant, pour en déduire que le nouveau contrat conclu entre les parties le 1er avril 2010 n'avait jamais pris effet, sur le défaut d'examen médical pratiqué dans les conditions contractuelles, après avoir pourtant relevé que le contrat de travail stipulait au contraire qu'à défaut d'examen pratiqué dans les conditions contractuelles, la condition d'entrée en vigueur était réputée remplie, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article 1134 du code civil ;

4°/ qu'il incombe à l'employeur non seulement d'accomplir les formalités nécessaires à la convocation du salarié à une visite médicale d'embauche mais également de s'assurer que cet examen médical a effectivement été pratiqué ; qu'en considérant que le contrat conclu le 1er avril 2010 n'avait jamais pris effet, faute d'examen médical pratiqué dans les conditions contractuelles, cependant qu'il ressortait de ses constatations, d'une part, que le contrat de travail conclu le 1er avril 2010 fixait une prise de fonction au 1er juin 2010 et prévoyait que l'engagement de la salariée ne serait définitif qu'une fois remplies les conditions cumulatives figurant à l'article 9, à savoir l'enregistrement par les services de la fédération française de basket-ball du contrat et le passage par la joueuse d'un examen médical pratiqué au plus tard trois jours après l'arrivée de la joueuse pour sa prise de fonction, cette condition d'entrée en vigueur étant réputée remplie à défaut d'examen pratiqué dans les conditions contractuelles et, d'autre part, que l'employeur n'avait convoqué la salariée à un examen médical d'embauche que le 7 septembre 2010, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article R. 4624-10 du code du travail ;

Mais attendu que les dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail, dont il résulte que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme que dans les seuls cas visés par ce texte, ne prohibent pas la stipulation de conditions suspensives ;

Et attendu qu'ayant retenu qu'un précédent contrat était régulièrement arrivé à son terme puis constaté qu'un second contrat de travail à durée déterminée, pour la période du 1er juin 2010 au 31 mai 2011, stipulait qu'il ne sera définitif qu'une fois remplies les conditions d'enregistrement par la fédération française de basket-ball et de passage par la joueuse d'un examen médical, dont les modalités étaient définies par les règlements de cette fédération et de la ligue, pratiqué au plus tard trois jours après l'arrivée de la joueuse pour sa prise de fonction, la cour d'appel, qui a constaté l'absence d'une telle arrivée, en a exactement déduit que ce second contrat n'avait pas pris effet ; qu'elle a, par ces seuls motifs, 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 quinze mars deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE dans le cadre du présent litige, il n'existe aucune remise en cause de la qualification à durée déterminée de la relation contractuelle, qualification opérée sur la base des dispositions des articles 12.3.2.1 de la convention collective nationale du sport et L.1242-2-1 3°) (« emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ») et D. 1242-1 5°) du code du travail (« le sport professionnel»), anciennement L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail, derniers textes d'ailleurs visés dans les contrats des 24 mai 2008 et 1er avril 2010 ; qu'en effet, la position de Mme X..., impossibilité pour le club de subordonner l'existence, la validité et l'exécution du second contrat à son état de santé, et ses demandes reposent sur l'inexistence de deux contrats successifs et le fait qu'il n'existe qu'un seul contrat à durée déterminée dont le terme a été renouvelé par avenant du 1er avril 2010 et ce jusqu'au 30 mai 2011 ; qu'il convient effectivement de distinguer l'hypothèse du renouvellement du contrat de travail à durée déterminée de celle, également légale, de la conclusion d'un nouveau contrat de

travail (Soc. du 1er février 2000 n° 97-44.100) ; qu'outre qu'il n'existe dans le contrat du 24 mai 2008 aucune clause de renouvellement, le contrat signé le 1er avril 2010, même si le poste occupé est identique avec les mêmes obligations pour la joueuse, n'a pas « seulement pour objet d'aménager le terme initial de la relations contractuelle », du 31 mai 2010 au 30 mai 2011, ne serait-ce qu'en prévoyant une nouvelle obligation pour le club en matière de rémunération, portée de 53 100 euro bruts par an à 82 600 euro ; qu'ainsi en l'espèce les parties se placent le 1er avril 2010 uniquement dans l'hypothèse, non d'un renouvellement du contrat de travail à durée déterminée du 24 mai 2008 (le document signé le 1er avril 2010 ne faisant jamais référence au contrat du 24 mai 2008), mais de la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec existence successive de deux contrats de travail, le second pouvant ainsi comporter un clause (cf. article 1-3°) selon laquelle l'engagement ne sera définitif qu'une fois remplies les conditions cumulatives figurant non à l'article 8 mais au 9, à savoir enregistrement par les services de la FFBB du contrat et « passage par la joueuse d'un examen médical dont les modalités sont définies par les textes réglementaires en vigueur (règlements FFBB et LFB) », examen médical pratiqué au plus tard 3 jours après l'arrivée de la joueuse pour sa prise de fonction, le texte précisant qu'à défaut d'avoir effectué cet examen dans le délai imparti par le médecin du club, cette condition d'entrée en vigueur sera réputée comme remplie ; qu'en conséquence et dans la mesure où il n'existe pas de clause de renouvellement et que le premier alinéa de l'article L. 1226-19 du code du travail prévoit que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée, les dispositions de l'article L.1226-18 du code du travail ne sont pas applicables et l'accident du travail du 4 mai 2010 avec arrêt jusqu'au 30 novembre 2010 ne fait pas obstacle à l'arrivée à échéance le 31 mai 2010 du contrat à durée déterminée du 24 mai 2008 ; que consécutivement le second contrat à durée déterminée du 1er avril 2010 qui n'a jamais reçu de commencement d'exécution, ni « d'arrivée de la joueuse pour sa prise de fonction », n'a jamais pris effet à défaut d'examen médical pratiqué dans les conditions contractuelles ci-dessus rappelées, la clause le prévoyant étant parfaitement conforme aux prévisions des dispositions de l'article R. 4624-10 du code du travail (« le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail »), étant indifférent qu'au « 1er avril 2010 la salariée était parfaitement apte physiquement » (cf. p. 11/25 des conclusions de Mme X...) ; que de plus il n'existe aucune « mauvaise foi de l'employeur », ni « intention frauduleuse et malhonnête » dans la mise en oeuvre de la condition suspensive en ayant « proposée à la salariée une visite médicale le 7 septembre (2010), soit plus de 6 mois après la signature du renouvellement ! » ; qu'en effet Mme X... se trouve en arrêt de travail jusqu'au 30 novembre 2010, la clause contractuelle prévoit un examen médical pratiqué au plus tard 3 jours après l'arrivée de la joueuse pour sa prise de fonction et la proposition de l'employeur n'intervient que sur demande pressante de la salariée de faire produire effet au contrat du 1er avril 2010 et qui intervient notamment par mise en demeure du (pièce n° 6) ; qu'au vu de ces éléments, il n'existe aucune rupture abusive au 31 mai 2010 du contrat du 24 mai 2008, le contrat du 1er avril 2010 n'a jamais pris effet, rendant sans objet la prise d'acte intervenue le 10 octobre 2010 et toutes les demandes exclusivement présentées par Mme X... sur la base des obligations souscrites par l'employeur le 1er avril 2010 doivent, par infirmation de la décision déferée, être rejetées ;

ALORS, 1°), QU'il résulte des dispositions d'ordre public des articles L. 1243-1 et L. 1226-20 du code du travail, auxquelles ni la convention collective ni le contrat de travail ne peuvent déroger, que 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, de force majeure ou

de résiliation judiciaire sollicitée par l'employeur en cas d'incapacité du salarié ; qu'en considérant que le second contrat de travail à durée déterminée conclu le 1er avril 2010 n'avait jamais reçu de commencement d'exécution et qu'aucun examen médical pratiqué dans les conditions contractuelles n'avait été effectué pour en déduire que ledit contrat n'avait pas pris effet et que la prise d'acte de la rupture intervenue le 10 octobre 2010 était sans objet, la cour d'appel a violé les articles L. 1243-1, L. 1243-4 et L. 1226-20 (dans sa version en vigueur à l'époque des faits) du code du travail ;

ALORS, 2°), QU'il résulte des dispositions d'ordre public de l'article R. 4624-10 du code du travail, auxquelles ni la convention collective ni le contrat de travail ne peuvent déroger, qu'en l'absence de période d'essai stipulée dans son contrat de travail, le salarié bénéficie d'un examen médical avant son embauche ; qu'en considérant, pour en déduire que le nouveau contrat conclu entre les parties le 1er avril 2010 n'avait jamais pris effet faute de réalisation de la condition contractuelle suspensive selon laquelle la salariée devait passer un examen médical pratiqué au plus tard dans les trois jours suivant sa prise de fonction, que ladite clause était conforme à l'article susvisé, cependant qu'il était constant qu'aucune période d'essai n'était stipulée dans le contrat de travail de la salariée de sorte que le contrat de travail ne pouvait conditionner l'embauche définitive de la salariée qu'à un examen pratiqué avant son embauche, la cour d'appel a violé l'article R. 4624-10 du code du travail ;

ALORS, 3 °), QU'en se fondant, pour en déduire que le nouveau contrat conclu entre les parties le 1er avril 2010 n'avait jamais pris effet, sur le défaut d'examen médical pratiqué dans les conditions contractuelles, après avoir pourtant relevé que le contrat de travail stipulait au contraire qu'à défaut d'examen pratiqué dans les conditions contractuelles, la condition d'entrée en vigueur était réputée remplie, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article 1134 du code civil ;

ALORS, 4°), QU'il incombe à l'employeur non seulement d'accomplir les formalités nécessaires à la convocation du salarié à une visite médicale d'embauche mais également de s'assurer que cet examen médical a effectivement été pratiqué ; qu'en considérant que le contrat conclu le 1er avril 2010 n'avait jamais pris effet, faute d'examen médical pratiqué dans les conditions contractuelles, cependant qu'il ressortait de ses constatations, d'une part, que le contrat de travail conclu le 1er avril 2010 fixait une prise de fonction au 1er juin 2010 et prévoyait que l'engagement de la salariée ne serait définitif qu'une fois remplies les conditions cumulatives figurant à l'article 9, à savoir l'enregistrement par les services de la fédération française de basket ball du contrat et le passage par la joueuse d'un examen médical pratiqué au plus tard trois jours après l'arrivée de la joueuse pour sa prise de fonction, cette condition d'entrée en vigueur étant réputée remplie à défaut d'examen pratiqué dans les conditions contractuelles et, d'autre part, que l'employeur n'avait convoqué la salariée à un examen médical d'embauche que le 7 septembre 2010, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article R. 4624-10 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 1 juillet 2015