

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 9 juillet 2003**

**N° de pourvoi: 01-41326**

Publié au bulletin

**Rejet.**

**M. Sargos., président**

M. Poisot., conseiller apporteur

M. Lyon-Caen., avocat général

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique, pris en ses diverses branches :

Attendu que Mme X... a été engagée par l'entreprise de travail temporaire Amitec, aux droits de laquelle se trouve la société Sogica, pour effectuer une mission de secrétariat au profit d'EDF du 1er juillet au 27 décembre 1996 ; qu'à la suite de son absence pour maladie du 25 juillet au 30 août 1996, l'entreprise utilisatrice a, par lettre du 30 juillet 1996, mis fin au contrat de mise à disposition à la date du 31 juillet et a procédé à son remplacement par une autre salariée intérimaire ; que le 20 septembre 1996, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de différentes sommes au titre de la rupture du contrat ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 9 janvier 2001) de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, selon le moyen :

1 / que la cour d'appel écarte l'application de l'article L. 124-5 du Code du travail au motif

que le remplacement de Mme X... au poste qu'elle occupait au sein de l'entreprise utilisatrice, n'emporte pas rupture du contrat de travail au sens de l'article L. 124-5 du Code du travail ; qu'un tel argument ne saurait être retenu pour écarter l'application de l'article L. 124-5 ; que cependant la simple rupture du contrat de mise à disposition entraîne la rupture anticipée du contrat de travail temporaire du fait de l'employeur ; que la société EDF, société utilisatrice, a le 30 juillet confirmé l'arrêt du contrat (n 112571) de mise à disposition de Mme Remedios X..., cet arrêt devait prendre effet le 31 juillet 1996, Mme X... a été remplacée et sa remplaçante occupait encore le poste en février 1997, ainsi il y a bien eu rupture anticipée au sens de l'article L. 124-5 et l'argument de la cour d'appel ne peut être retenu ;

2 / que la cour d'appel a manifestement fait une mauvaise application des dispositions de l'article L. 124-5 du Code du travail en ce qu'elle a considéré la société Amitec libérée de ses obligations tenant à l'application de l'article L. 124-5 ; qu'il résulte des dispositions de l'article L. 124-5 qu'en cas de rupture anticipée d'un premier contrat, du fait de l'employeur, celui-ci, sauf faute grave ou force majeure, doit proposer au salarié un nouveau contrat qui doit prendre effet dans les trois jours ouvrables après la rupture, ce nouveau poste doit être équivalent au premier, à défaut de cette proposition dans le délai prévu, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle destinée à compenser la précarité de sa situation ; que, sachant que la résiliation du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure, la société Amitec se devait de proposer une nouvelle mission à sa salariée ; que, la cour d'appel a estimé que la seule proposition d'un éventuel poste faite par la société Amitec lors d'une conversation téléphonique datant du 11 septembre libérait la société de ses obligations dues du fait de l'article L. 124-5 et ceci au motif que la société n'avait reçu l'avis de prolongation de l'arrêt maladie que le 5 septembre 1996 ; que, cependant si tel était le cas, en recevant l'avis de prolongation le 5 septembre, l'employeur devait proposer un contrat "effectif" le 10 septembre puisqu'il disposait d'un délai de trois jours ouvrables ; que le décompte du délai de trois jours débute le jour suivant la réception de l'avis et s'arrête le 3e jour ouvrable suivant à 24 heures, c'est-à-dire le 9 septembre à minuit, ainsi le 10 septembre la société Amitec aurait dû proposer à Mme X... un nouveau contrat avec prise d'effet immédiate ; que cependant il n'en a rien été puisque la première proposition a été faite le 11 septembre et elle ne faisait qu'inviter la salariée à prendre contact avec le responsable car deux postes pouvaient lui être proposés ; qu'il paraît donc indiscutable que la société Amitec n'a pas respecté les dispositions de l'article L. 124-5 notamment dans ses délais d'exécution ; qu'en outre, lors d'un premier avis d'arrêt maladie de Mme X..., reçu par la société le 1er août, la salariée a notifié un arrêt du 25 juillet au 23 août, étant donné que l'avis de prolongation n'a été reçu que le 5 septembre la société, qui aurait dû être de bonne foi, se devait de proposer à la salariée un nouveau contrat prenant effet dans les trois jours ouvrables suivant la date du 23 août, c'est-à-dire le 27 août à minuit au maximum, il n'en a encore rien été et malgré la rupture du contrat datant du 31 juillet la société n'a pas pris l'initiative qui lui incombait ;

3 / qu'enfin il ne saurait pas plus être contesté que l'arrêt avait inversé la charge de la preuve en demandant à Mme X... de rapporter la preuve du refus de sa candidature lors de son entretien du 12 septembre, il est cependant incontestable que l'article L. 124-5 impose à l'employeur une obligation dont ce dernier doit prouver l'exécution ; que l'article 1315 du Code civil dans son alinéa 1 précise que "celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation" ; que par conséquent il ne

saurait être contesté que la société Amitec a failli à l'obligation qui lui incombait de proposer une nouvelle mission à la salariée Mme X... tel que le précise l'article L. 124-5 ;

Mais attendu que la décision de l'entreprise utilisatrice de rompre le contrat de mise à disposition avant le terme de la mission du salarié intérimaire n'entraîne pas la rupture de plein droit du contrat de travail ; qu'il en résulte qu'en l'absence de rupture anticipée du contrat de travail par l'entreprise de travail temporaire, celle-ci n'est pas tenue de proposer au salarié un nouveau contrat dans les conditions prévues par l'article L. 124-5 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Qu'ainsi la première branche du moyen est sans fondement, ce qui rend inopérantes les deux autres branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf juillet deux mille trois.

**Publication** : Bulletin 2003 V N° 230 p. 238

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Paris , du 9 janvier 2001

**Titrages et résumés** : 1° TRAVAIL REGLEMENTATION - Travail temporaire - Contrat de mise à disposition - Rupture par l'entreprise utilisatrice - Rupture anticipée - Effets - Exclusion - Rupture de plein droit du contrat de mission.

1° Il résulte des dispositions de l'article L. 124-5 du Code du travail que la décision de l'entreprise utilisatrice de mettre fin au contrat de mise à disposition avant le terme de la mission du salarié intérimaire n'entraîne pas la rupture de plein droit du contrat de travail conclu entre ce salarié et l'entreprise de travail temporaire.

1° TRAVAIL REGLEMENTATION - Travail temporaire - Contrat de mission - Rupture anticipée - Exclusion - Cas - Rupture anticipée par l'entreprise utilisatrice du contrat de mise à disposition 2° TRAVAIL REGLEMENTATION - Travail temporaire - Entreprise de travail temporaire - Obligations - Proposition d'un nouveau contrat de mission - Exclusion - Cas - Défaut de rupture anticipée du contrat de mission.

2° L'entreprise de travail temporaire n'est pas tenue de proposer au salarié un nouveau contrat de travail dans les conditions et le délai prévus par ce texte lorsqu'elle n'a pas pris l'initiative de rompre le contrat de travail à la suite de la rupture du contrat de mise à disposition.

2° TRAVAIL REGLEMENTATION - Travail temporaire - Contrat de mission - Rupture par l'employeur - Rupture anticipée - Défaut - Portée

**Textes appliqués :**

- 1° :
- Code du travail L124-5