

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 30 septembre 2014
N° de pourvoi: 13-18162
Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président
SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 27 mars 2013), que M. X...a été engagé par la société Lidl (la société) en qualité de caissier, du 21 juin au 3 octobre 2010, dans le cadre d'un premier contrat à durée déterminée motivé par un accroissement temporaire d'activité, puis d'une succession, du 25 octobre 2010 au 27 mars 2011, de contrats à durée déterminée pour le remplacement de salariés absents ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification des contrats de travail à durée déterminée successifs en contrat de travail à durée indéterminée et paiement de diverses sommes ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'accueillir ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié lorsque le contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié absent ; que de même, le délai de carence en principe applicable pour pouvoir engager sur le même poste un salarié en contrat à durée déterminée à l'expiration d'un précédent contrat de travail à durée déterminée, n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ; qu'il s'en évince que l'employeur est en droit, sans observer de délai de carence, de conclure avec un salarié un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié absent, sans observer de délai de carence, quand bien même le salarié ainsi engagé aurait précédemment été recruté en contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité sur un poste similaire à celui occupé par le salarié absent qu'il a vocation à remplacer ; qu'en l'espèce, après avoir recruté le salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, elle a conclu avec lui un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement d'un salarié absent ; qu'en retenant, pour requalifier les contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, qu'elle était tenue de respecter entre ces deux contrats de travail un délai de carence modulé selon la durée du contrat initial, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-1, L. 1244-1, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail ;

2°/ que lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, plusieurs contrats de travail à durée déterminée peuvent se succéder ; qu'il n'y a dès lors pas lieu d'appliquer un délai de carence en cas de contrats successifs conclu avec un même salarié pour remplacer des salariés absents, et ce que les salariés remplacés occupent des postes différents ou un poste de même nature ; que la possibilité de conclure successivement et sans

discontinuer plusieurs contrats de travail à durée déterminée pour remplacement, ne suppose pas qu'ils visent tous au remplacement du salarié dont l'absence a justifié la conclusion du premier contrat ; qu'en l'espèce, en considérant, pour requalifier les contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, qu'elle aurait dû respecter un délai de carence entre deux contrats à durée déterminée conclus en remplacement de plusieurs salariés absents, au motif erroné que les différents contrats conclus n'avaient pas tous pour objet de pallier une nouvelle absence du salarié initialement remplacé, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1244-1 et L. 1242-1 du code du travail ;

Mais attendu, que si l'article L. 1244-1 du code du travail prévoit que les dispositions de l'article L. 1243-11 du même code, selon lesquelles lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée, ne font pas obstacle dans certains cas à la conclusion, avec le même salarié, de contrats à durée déterminée successifs, il limite le champ d'application de cette exception aux seuls cas qu'il énumère ; que l'article L. 1244-4 du code du travail n'exclut l'application des dispositions de l'article L. 1244-3 imposant le respect d'un délai de carence avant la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée que dans les situations qu'il mentionne, notamment lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ; qu'il en résulte qu'une succession de contrats de travail à durée déterminée, sans délai de carence, n'est licite, pour un même salarié et un même poste, que si chacun des contrats a été conclu pour l'un des motifs prévus limitativement par l'article L. 1244-4 du code du travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que la société n'avait pas respecté le délai de carence qu'elle était tenue d'appliquer entre le terme du premier contrat motivé par un accroissement temporaire d'activité, lequel ne rentre pas dans le champ d'application de l'article L. 1244-1 du code du travail ni dans celui de l'article L. 1244-4 du même code, et la conclusion du deuxième contrat conclu pour le remplacement d'un salarié absent, la cour d'appel, qui n'a pas retenu les motifs des premiers juges justement critiqués par la seconde branche du moyen, en a exactement déduit que ce deuxième contrat conclu en méconnaissance des textes susvisés, était en vertu de l'article L. 1245-1 du code du travail, réputé à durée indéterminée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu le rejet du premier moyen, rend sans objet le second qui invoque la cassation par voie de conséquence ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lidl aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Lidl à payer à la SCP Fabiani et Luc-Thaler la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par M. Lacabarats, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 456 du code de procédure civile, en l'audience publique du trente septembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Lidl

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié les contrats à durée déterminée de Monsieur Christopher X...en un seul contrat de travail à durée déterminée du 21 juin 2010 au 27 mars 2011 et d'AVOIR condamné l'employeur au versement d'une indemnité de requalification ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la requalification des contrats de travail à durée déterminée ; que selon l'article L 1242-1 du code du travail un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que l'article L 1242-2 du code du travail dispose que, sous réserve des contrats spéciaux prévus à l'article L 1242-3 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cinq cas qu'il énumère, parmi lesquels figurent le remplacement d'un salarié (1°), l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (2°) et les emplois saisonniers ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois (3°) ; qu'aux termes de l'article L 1242-12 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif, et notamment des mentions énumérées par ce texte ; qu'à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ; que contrairement à ce que soutient le salarié, la société rapporte la preuve de l'existence de contrats de travail à durée déterminée établis par écrit pour les périodes du 25 octobre au 31 octobre 2010, du 1er au 6 novembre 2010 et du 15 au 28 novembre 2010 ; que du 21 juin au 3 octobre 2010, M. X...a bénéficié d'un CDD motivé par l'accroissement temporaire d'activité résultant de l'activité saisonnière et touristique de l'établissement de Gruissan ; que 13 autres contrats ont été conclus à compter du 25 octobre 2010 le dernier prenant fin le 27 mars 2011 pour remplacer des salariés temporairement absents ; que M. X...a toujours été embauché sur le même poste de travail, à savoir « caissier employé libre-service » ; que dès lors, en application des dispositions de l'article L 1244-3 du code du travail, l'employeur devait respecter un délai de carence entre les deux premiers contrats, délai modulé selon la durée du contrat initial (nonobstant la localisation du travail (Gruissan ou Coursan) ; qu'il convient donc de confirmer la décision des premiers juges qui ont très exactement analysé que le délai de carence n'avait pas été respecté entre les deux premiers CDD conclus avec M. X...pour le poste de « caissier employé libre-service » ; que de ce seul fait ces contrats et ceux à durées déterminées conclus successivement avec M. X...doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée » ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE « 14 CDD ont été conclus avec M. X...sur une durée totale d'environ 8 mois ; que le premier qui portait sur un poste de caissier a été conclu pour la période du 21/ 06/ 2010 au autres CDD ont été conclus pour remplacer des salariés temporairement absents ;

Dates

poste occupé

salarié remplacé

motifs

25/ 10/ 2010 au

31/ 10/ 2010

caissier (e)

Mlle Y...

Congés payés

01/ 11/ 2010 au

07/ 11/ 2010

caissier (e)

Mlle Z...

arrêt de travail

08/ 11/ 2010 au

14/ 11/ 2010

caissier (e)

Mlle A...

remplacement, glissement de poste

15/ 11/ 2010 au

28/ 11/ 2010

caissier (e)

Mlle Z...

remplacement

29/ 11/ 2010 au

26/ 12/ 2010

caissier (e)

idem

remplacement

27/ 12/ 2010 au

02/ 01/ 2011

caissier (e)

Mlle B...

congés payés

03/ 01/ 2011 au

30/ 01/ 2011

caissier (e)

Mlle Z...

remplacement

07/ 02/ 2011 au

13/ 02/ 2011

caissier (e)

Mlle C...

arrêt de travail

14/ 02/ 2011 au

20/ 02/ 2011

caissier (e)

idem

congés payés

21/ 02/ 2011 au

27/ 02/ 2011

caissier (e)

Mlle E...

remplacement

28/ 02/ 2011 au

06/ 03/ 2011

caissier (e)

Mlle B...

congés payés

07/ 03/ 2011 au

13/ 03/ 2011

caissier (e)

Mlle D...

glissement de poste

congés payés

21/ 03/ 2011 au

27/ 03/ 2011

caissier (e)

Mlle A...

congés payés

glissement de poste

Que M. X...soutient qu'aucun contrat écrit n'a été conclu pour les périodes des 25 au 30 octobre 2010, du 1er au 6 novembre 2010, du 15 au 20 novembre 2010 et du 22 au 27 novembre 2010 ; qu'or, outre les contrats énumérés plus haut, la défenderesse produit un CDD signé par le salarié le 30 octobre 2010, ce que M. X...ne conteste pas, pour la période du 1er au 6/ 11/ 2010 ; qu'en conséquence, il n'y a pas lieu à requalification sur ce fondement ; que l'article L 1244-3 du code du travail prévoit qu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de travail a pris fin, ni à un contrat de travail à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus, lequel est du tiers de la durée du contrat de travail venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ; que l'article L 1245-1 du même code dispose qu'est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions de l'article L 1244-3 du code du travail ; qu'il résulte de la lettre de l'article L 1244-4-1° du code du travail que le délai de carence n'est pas applicable : lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ; qu'en l'espèce, le premier CDD motivé par un surcroit temporaire d'activité a

été conclu pour une durée de 15 semaines et a pris fin le 03 octobre 2010 ; qu'il a été ensuite conclu un nouveau contrat le 1er novembre 2010 pour remplacer un salarié absent sur le même poste de travail, soit un poste de caissier sur l'établissement de Gruissan, sans que le délai de carence de 5 semaines, qui devait s'appliquer, n'ait été respecté ; que par ailleurs, il résulte du tableau plus haut que des contrats ont été conclus pour remplacer des salariés différents et non pour pourvoir à une nouvelle absence du salarié initialement remplacé sans respect du délai de carence ; qu'en conséquence, il y a lieu à requalification de ce chef de l'intégralité des CDD en un seul CDI sans qu'il y ait lieu de prendre en compte les autres moyens soulevés ; que M. X...peut prétendre à une indemnité de requalification égale à un mois de salaire soit 1. 402, 94 euros ; que la SNC Lidl sera condamnée au paiement de cette somme ;

1°) ALORS QUE des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié lorsque le contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié absent ; que de même, le délai de carence en principe applicable pour pouvoir engager sur le même poste un salarié en contrat à durée déterminée à l'expiration d'un précédent contrat de travail à durée déterminée, n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ; qu'il s'en évince que l'employeur est en droit, sans observer de délai de carence, de conclure avec un salarié un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié absent, sans observer de délai de carence, quand bien même le salarié ainsi engagé aurait précédemment été recruté en contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité sur un poste similaire à celui occupé par le salarié absent qu'il a vocation à remplacer ; qu'en l'espèce, après avoir recruté M. X...dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, la SNC Lidl a conclu avec lui un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement d'un salarié absent ; qu'en retenant, pour requalifier les contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, que la SNC Lidl était tenue de respecter entre la conclusion de ces deux contrats de travail un délai de carence modulé selon la durée du contrat initial, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-1, L. 1244-1, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail ;

2°) ALORS QUE lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, plusieurs contrats de travail à durée déterminée peuvent se succéder ; qu'il n'y a dès lors pas lieu d'appliquer un délai de carence en cas de contrats successifs conclu avec un même salarié pour remplacer des salariés absents, et ce que les salariés remplacés occupent des postes différents ou un poste de même nature ; que la possibilité de conclure successivement et sans discontinuer plusieurs contrats de travail à durée déterminée pour remplacement, ne suppose pas qu'ils visent tous au remplacement du salarié dont l'absence a justifié la conclusion du premier contrat ; qu'en l'espèce, en considérant, pour requalifier les contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, que la société LIDL aurait dû respecter un délai de carence entre deux contrats à durée déterminée conclus en remplacement de plusieurs salariés absents, au motif erroné que les différents contrats conclus n'avaient pas tous pour objet de pallier une nouvelle absence du salarié initialement remplacé, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1244-1 et L. 1242-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement, d'AVOIR jugé irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse ledit licenciement et d'AVOIR condamné la SNC LIDL à payer au salarié différentes sommes au titre de la rupture du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les conséquences ; que la décision déferée doit être confirmée sur l'allocation à M. X...d'une indemnité de requalification d'un montant de 1. 402, 94

euros en application des dispositions de l'article L 1245-2 du code du travail ; que l'employeur a mis fin aux relations de travail au seul motif de l'arrivée d'un contrat improprement qualifié par lui de contrat de travail à durée déterminée ; que cette rupture est donc à son initiative et s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ouvre droit au profit de M. X...au paiement des indemnités de rupture et de dommages et intérêts ; Sur les dommages et intérêts, M. X...qui avait moins de deux ans d'ancienneté au moment de la rupture de son contrat de travail peut, en application des dispositions de l'article L 1235-5 du code du travail, prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi ; que compte tenu de son âge au moment du licenciement (21 ans), de son ancienneté dans l'entreprise (9 mois) du montant de sa rémunération mensuelle (1402 euros) et des pièces produites qui établissent qu'il n'a pas retrouvé d'emploi et a dû solliciter le bénéfice d'allocations de chômage, il convient d'évaluer à la somme de 2. 800, 00 euros le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la décision doit être infirmée sur ce point ; que sur l'irrégularité de la procédure de licenciement ; que contrairement aux prescriptions de l'article L 1232-4 du code du travail le salarié n'a pas été convoqué à un entretien préalable à son licenciement et l'employeur ne l'a donc pas informé de la possibilité de se faire assister d'un conseiller extérieur de son choix alors qu'il n'y avait pas d'institution représentative dans l'entreprise ; qu'il convient en conséquence sur le fondement de l'article L 1235-5 dernier alinéa du même code de faire application de l'article L 1235-2 instituant une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire en cas d'inobservation de la procédure ; qu'au vu de ces éléments les premiers juges ont exactement fixé le montant de l'indemnité due à M. X...pour non respect de la procédure de licenciement à la somme de 500 euros » ; ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE « Sur les conséquences de la requalification ; que l'absence de poursuite de la relation contractuelle après le terme du dernier contrat sans lettre de licenciement s'analyse en un licenciement ; que M. X...qui avait moins de deux ans d'ancienneté peut prétendre à des dommages et intérêts calculé en fonction du préjudice subi ; qu'en l'absence d'allégation ni de démonstration d'un préjudice particulier les dommages et intérêts seront limités à 800 euros, somme de la SNC Lidl sera condamnée à payer ; que la procédure de licenciement étant irrégulière, il y a lieu de fixer à 500 euros l'indemnité à laquelle le salarié peut prétendre ; que la SNC Lidl sera condamnée à payer cette somme » ; ALORS QU'en vertu de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le deuxième moyen de cassation entraînera, par voie de conséquence, la cassation de ce chef de l'arrêt attaqué qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 27 mars 2013