

SOC.

PRUD'HOMMES

AM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 avril 2012

Rejet

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 958 F-D

Pourvoi n° U 11-10.986

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 16 décembre 2010.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par Mme
domiciliée
contre l'arrêt rendu le 12 avril 2010 par la cour d'appel de Pau (chambre
sociale), dans le litige l'opposant à M.
défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen
unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 6 mars 2012, où étaient présents : M. Lacabarats, président, Mme Goasguen, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, M. Foerst, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Goasguen, conseiller, les observations de Me Copper-Royer, avocat de Mme de la SCP Peignot, Garreau et Bauer-Violas, avocat de M. l'avis de M. Foerst, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 12 avril 2010), que M. a été engagé par Mme en qualité de serveur à compter du 15 juin 2006 selon un contrat de travail conclu pour la période du 15 juin au 31 août 2006 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la requalification de son contrat en un contrat de travail à durée indéterminée ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail en un contrat à durée indéterminée et de le condamner au paiement de diverses indemnités à ce titre alors, selon le moyen :

1°/ que les parties ont signé le 15 juin 2006 un contrat à durée déterminée emploi saisonnier ; que M. a travaillé dès le 15 juin et que Mme a régularisé une déclaration d'embauche le même jour ; que les juges du fond n'ont pas tiré des écrits les conséquences qui s'imposaient ; qu'ils ont violé les articles 1134 du code civil, L. 1241-1 et suivants du code du travail ;

2°/ qu'une transmission tardive n'entraîne une requalification que si elle est établie ; que le caractère d'emploi à durée déterminée figurait sur le contrat, régularisé dès le 15 juin 2006 ; que les conditions d'emploi pendant une période estivale impliquaient nécessairement un contrat à durée déterminée ; que la cour d'appel en ne prouvant pas une transmission tardive et en ne prenant pas en compte les caractéristiques de l'emploi de M. Butele, a violé les articles L. 1241-1 et suivants L. 1242-13 du code du travail, 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que le contrat de travail avait été transmis au salarié au delà du délai de deux jours requis par l'article L. 1242-13 du code du travail, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme : : : : aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande
de M. : : : ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Copper-Royer, avocat aux Conseils pour Mme .

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié le contrat de travail liant les parties en contrat à durée indéterminée, dit ce contrat irrégulièrement rompu et condamné Madame : . à verser à Monsieur . diverses indemnités ;

AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QUE « Sur la requalification du contrat ... le Code du Travail, dans son article L 122-3-1 stipule : « Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche » ;

... que le contrat n'a été remis à Monsieur . E que le 27 juillet 2006, soit plus d'un mois après son embauche, il y a donc lieu de le requalifier en contrat à durée indéterminée, et de faire droit à ses demandes à ce sujet ;

« Sur l'attitude de Monsieur . Madame . dit avoir été victime d'injures de la part de Monsieur . ;

Il y a lieu de rejeter cette affirmation, car jamais Monsieur . n'a fait l'objet du moindre avertissement malgré cela, et que d'autre part, ces injures constituant une faute grave, elle aurait pu prononcer une mise à pied conservatoire avant de le licencier ;

Il y a également lieu de rejeter l'attestation de Monsieur . qui indique que Monsieur . buvait beaucoup, sans préciser la moindre quantité. Il déclare également que certains jours Monsieur . était limite. Or, Monsieur . ne fait pas état de ses études en alcoologie prouvant qu'il est qualifié pour dire si une personne est ou non en état d'ébriété ;

Sur la fin de contrat de Monsieur que le contrat de travail de Monsieur . doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, il n'y a pas lieu de tenir compte de la date de fin de contrat figurant sur le contrat à durée déterminée ;

Madame . aurait dû procéder au licenciement de Monsieur . , or elle ne l'a pas fait ;

Dans ce cas, il y a lieu de dire et juger que le départ de Monsieur . s'analyse en un licenciement sans respect de la procédure prévue par l'article L 122-14, et que celui-ci est donc intervenu sans cause réelle ni sérieuse, et en dédommager Monsieur . ;

Sur le reçu pour solde de tout compte Article L 122-17 : « Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent ».

De ce fait, Madame [redacted] ne peut pas dire que le fait que Monsieur [redacted] ait signé ce reçu la libère de toute somme qu'elle resterait lui devoir, ou qu'il pourrait lui réclamer devant les juridictions compétentes (jugement p. 4, 5 et 6).

ET AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur la demande en requalification du contrat de travail :

Conformément aux dispositions des articles L 1242-12 et L 1242-13 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche ; sa transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

En l'espèce si le contrat de travail mentionne « Fait à Biscarrosse le 15 juin 2006 », date par ailleurs surchargée, le salarié a cependant mentionné « Reçu le 27.07.2006 ».

Il ne saurait dans ces conditions être contesté que le contrat de travail a été transmis au-delà de deux jours au salarié.

En conséquence il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a requalifié le contrat de travail en contrat à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L.1245-2,alinéa 2 du code du travail lorsqu'il est fait droit à la demande du salarié, il y a lieu de lui accorder une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relative aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Il y a lieu de fixer à 1 500 € l'indemnité de requalification.

Sur les conséquences de la rupture :

La rupture du contrat requalifié, rompu, sans observation de la procédure de licenciement, sans notification de la lettre de licenciement, doit donner lieu au paiement des indemnités de rupture soit l'indemnité de préavis et les

congés payés sur préavis, les dommages et intérêts et l'indemnité pour irrégularité de la procédure.

Il y a lieu de confirmer la somme de 1 000 € à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L1235.5 du code du travail, justement évaluée par le conseil de prud'hommes.

Aux termes de la convention collective applicable, en dehors de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté continue, sauf faute grave ou faute lourde, à savoir pour les employés et pour une ancienneté inférieure à 6 mois, 8 jours.

L'indemnité compensatrice de préavis sera fixée à 394,68 € bruts outre 39,46 € bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis.

Lorsque le licenciement illégitime est indemnisé sur le fondement de l'article L1235.5 du code du travail, l'indemnisation ainsi allouée se cumule avec l'indemnité due en cas d'irrégularité de la procédure, justement évaluée par le conseil de prud'hommes à la somme de 400 € » (arrêt attaqué p. 7 et 8).

ALORS QUE les parties ont signé le 15 juin 2006 un contrat à durée déterminée emploi saisonnier ; que Monsieur L a travaillé dès le 15 juin et que Madame . a régularisé une déclaration d'embauche le même jour ; que les juges du fond n'ont pas tiré des écrits les conséquences qui s'imposaient ; qu'ils ont violé les articles 1134 du Code civil, L 1241-1 et suivants du Code du travail ;

ET QU'une transmission tardive n'entraîne une requalification que si elle est établie ; que le caractère d'emploi à durée déterminée figurait sur le contrat, régularisé dès le 15 juin 2006 ; que les conditions d'emploi pendant une période estivale impliquaient nécessairement un contrat à durée déterminée ; que la Cour d'appel en ne prouvant pas une transmission tardive et en ne prenant pas en compte les caractéristiques de l'emploi de Monsieur a violé les articles L 1241-1 et suivants L 1242-13 du Code du travail, 455 du Code de procédure civile.