

Contrat à durée déterminée

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Usage abusif – Action syndicale collective – Recevabilité (oui) – Respect des règles légales et conventionnelles (oui).

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE MARSEILLE
(1^{re} Ch. Civ.)
27 septembre 2001

CGT CAF contre CAF des Bouches du Rhône

I) FAITS - PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

L'article 17 de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale dispose que les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée (CDD) ne peuvent être employés que tout autant que ces contrats n'excèdent pas une durée de six mois, étant précisé que passé ce délai, le personnel ainsi embauché doit obligatoirement être titularisé.

En 1994, le syndicat CGT de la Caisse d'Allocations Familiales a fait assigner la CAF des Bouches du Rhône et les deux autorités de tutelle représentées par la DRASS et le Préfet des Bouches du Rhône pour voir dire et juger que c'est en violation de ce texte que la CAF employait du personnel et pour faire cesser ce trouble sous astreinte, sollicitant du Tribunal qu'il fasse défense à la CAF d'utiliser du personnel dans des conditions irrégulières et lui fait une obligation de titulariser, conformément aux dispositions conventionnelles le personnel d'ores et déjà employé.

A l'occasion de ce litige, la CAF soutenait que différentes décisions rendues par le Conseil des prud'hommes de Marseille, sur demande de plusieurs salariés, était soumises à la censure de la Cour d'appel et qu'il y avait donc lieu d'attendre l'issue de ces litiges pour statuer. Par ailleurs, la CAF estimait que l'action du syndicat était irrecevable.

Par jugement du tribunal de ce siège en date du 4 juillet 1996 auquel il est ici expressément fait référence pour un plus ample exposé des prétentions des parties, le tribunal de Marseille a débouté la CAF des Bouches du Rhône de sa fin de non-recevoir et a sursis à statuer pour le surplus dans l'attente de décisions judiciaires définitives dans les instances prud'homales opposant la CAF à certains de ses salariés.

Les arrêts ayant été rendus dans le sens souhaité par le syndicat CGT, le demandeur a déposé des conclusions de reprise d'instance, demandant au tribunal de faire défense à la CAF, sous astreinte de 1 000 F par jour de retard, de faire souscrire au personnel des contrats à durée déterminée pour un temps supérieur à six mois et de condamner la CAF à lui payer 50 000 F de dommages et intérêts pour le préjudice subi et 30 000 F pour ses frais irrépétibles, le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

La direction régionale des Affaires sanitaires et sociales et le préfet des Bouches du Rhône étant défaillants, le syndicat CGT les a faits réassigner par acte d'huissier du 10 novembre 1999 et les instances ont été jointes par ordonnance du juge de la mise en état en date du 12 octobre 2000.

Dans ses conclusions en réplique et récapitulatives, la CAF des Bouches du Rhône persiste à soutenir qu'aucun des deux alinéas de l'article 17 de la convention collective ne fait référence à la nature du contrat visé, qu'il soit CDD ou CDI.

Elle ajoute qu'outre les dispositions de cet article 17 de la convention collective, différents accords dont l'avenant du 7 décembre 1981 sont intervenus sur le recrutement des personnels, que cet avenant ajoute à la convention un troisième alinéa autorisant l'embauche par CDD pour faire face exceptionnellement à une surcharge provisoire de travail. Cet alinéa prévoit alors que pendant la durée de son contrat, l'intéressé sera bénéficiaire des mêmes avantages conventionnels que les agents recrutés à durée indéterminée et aux mêmes conditions. Elle en déduit qu'il ne peut y avoir matière à requalifier ainsi en contrat à durée indéterminée de tels contrats qui excéderaient pourtant six mois.

Sur la notion de titularisation, la CAF soutient que ce terme désigne la modification de situation qui consiste pour un contractuel à devenir fonctionnaire et que cette définition ne saurait être de toute évidence transposée à une Caisse d'Allocations Familiales qui est un organisme de droit privé. Elle en tire la conséquence que ce terme a donc ici nécessairement une autre finalité qui consiste à attribuer aux salariés après six mois de présence effective des droits spécifiques, que leur contrat soit à durée indéterminée ou à durée déterminée. Elle ajoute que toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout exclusivement en dommages et intérêts, que nul ne peut être contraint à faire quelque chose et qu'une astreinte ne peut être ordonnée que pour sanctionner une obligation d'ores et déjà violée, de telle sorte qu'elle ne peut être prononcée à titre hypothétique ou préventif. Elle s'oppose par ailleurs à l'octroi de dommages et intérêts réclamés par le syndicat, à toute indemnité au titre de l'article 700 du NCPC, à l'exécution provisoire réclamée et elle sollicite elle-même 30.000 F par application de l'article 700 du NCPC.

Le syndicat CGT a repris sa précédente argumentation, s'appuyant sur les décisions rendues par la Cour d'appel dans le cas des salariés visés par le jugement du 6 juin 1996 et a porté à 100.000 F sa demande en paiement de dommages et intérêts.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 10 octobre 2000.

II) MOTIFS DE LA DÉCISION

Le jugement du 6 juin 1993 a rappelé que le syndicat CGT de la CAF avait un intérêt légitime à agir pour faire respecter les dispositions impératives d'une convention collective à l'encontre d'un organisme signataire et pour obtenir réparation par ce dernier du préjudice collectif éventuellement causé par une violation de dispositions obligatoires. Le syndicat CGT est donc parfaitement fondé à poursuivre son action au regard des décisions rendues par la Cour d'appel en faveur de certains salariés visés par l'assignation introductive d'instance ;

Dans tous ces litiges, la Cour a requalifié en contrats à durée indéterminée les contrats des différents salariés qui avaient excédé six mois de présence dans l'entreprise, après que la CAF ait admis que les salariés en question pouvaient effectivement invoquer les dispositions de l'article 17 de la convention collective, au vu de la position adoptée par la Cour de cassation qui a considéré au visa de l'article 17 de la convention collective applicable, que tout nouvel agent serait titulaire au plus tard après six mois de présence effective dans les services au motif que ce texte instituait un régime plus

favorable aux salariés que les dispositions de l'article L. 122-1 du Code du travail ;

Aujourd'hui, l'argumentation essentielle de la CAF tient à dire que la notion de titularisation n'a pas du tout les effets que veut en tirer le syndicat CGT (et aussi la Cour de cassation) dans la mesure où les droits qui sont attachés à la titularisation seraient indépendants de la durée du contrat – qu'il soit CDD ou CDI – parce qu'aucune référence à la nature du contrat ne serait faite par l'un ou l'autre des textes visés ;

Il est vrai qu'aucune définition de la "titularisation" n'est donnée par aucun des textes applicables à l'espèce, pas davantage d'ailleurs par le syndicat demandeur ou par la CAF. Il est constant cependant que ce terme est employé dans l'ensemble des textes (convention collective ou avenant ou texte réglementaire) qui s'imposent aux parties ;

A la lecture des différents textes, il apparaît que la "titularisation" peut être définie comme le statut d'un salarié dont le contrat le place dans la situation d'une personne dont l'embauche est nécessairement étrangère à toute notion de personnel auxiliaire, temporaire, vacataire ou précaire de quelque manière que ce soit. C'est ainsi que l'article 17 de la convention collective érige en principe que tout nouvel agent sera titularisé au plus tard après six mois de présence effective dans les services en une ou plusieurs fois. L'avenant du 7 décembre 1981 a rappelé que la convention collective nationale du travail s'applique à tout agent dès son recrutement par un organisme de sécurité sociale et surtout que tous les emplois sont couverts par un contrat à durée indéterminée conforme à cet convention collective nationale. Si des dérogations sont prévues à titre exceptionnel, soit pour faire face à une surcharge provisoire de travail, soit pour effectuer un travail déterminé, grâce à la conclusion de contrats à durée déterminée, ces dérogations concernent exclusivement la possibilité de conclure un contrat dit "CDD" sans pour autant soustraire lesdits contrats à l'application du principe général de titularisation après six mois dans les services, tel que l'a jugé la Cour de cassation dans différents arrêts desquels il résulte que la titularisation d'un salarié à l'issue d'une période de six mois dans l'entreprise lui permet de bénéficier *ipso facto* d'un contrat à durée indéterminée, insusceptible d'être rompu par l'employeur du seul fait de la survenance du terme convenu dans le contrat initial à durée déterminée, la Cour ajoutant qu'à défaut de titularisation, le salarié perd ainsi la possibilité de poursuivre la relation de travail et subit nécessairement un préjudice dont l'appréciation relève des Juges du fond ;

Il résulte de ce qui précède que le syndicat CGT est donc particulièrement bien fondé à venir faire grief à la CAF des Bouches du Rhône de vouloir continuer à faire signer des contrats à durée déterminée pour des périodes excédant six mois dans l'entreprise sans titulariser les salariés concernés ;

Compte tenu de la position de principe adoptée dans la présente instance par la CAF des Bouches du Rhône, force est de constater que nombre de ces salariés placés dans la situation ci-dessus ne sont pas titularisés et ne le seront vraisemblablement pas de plein gré puisque la CAF écrit que "nul ne peut être contraint par la force à s'exécuter sauf dommages et intérêts" ;

Or, contrairement à ce que soutient la CAF, il s'agit bien d'un problème collectif intéressant l'ensemble des salariés bénéficiant de la convention collective et non pas d'un problème individuel à régler entre la CAF et chacun de ses employés ;

Et, l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991 édicte que tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision. Il y a donc bien lieu, comme le demande le syndicat CGT, de faire défense à la CAF sous astreinte de 1.000 F par jour de retard, de faire souscrire à certains de ses personnels des contrats de travail à durée déterminée pour une période supérieure à six mois en une ou plusieurs fois, et de lui faire obligation de titulariser le personnel ayant déjà plus de six mois dans l'entreprise ;

Pendant le syndicat demandeur ne justifie pas avoir subi un dommage propre justifiant que lui soit alloué des dommages et intérêts, si ce n'est une indemnité au titre de l'article 700 du NCPC ;

En revanche, l'exécution provisoire ne sera pas ordonnée pour être incompatible avec la nature de l'affaire ;

En l'état de la défaillance de la DRASS et du préfet des Bouches du Rhône, le jugement sera réputé contradictoire par application de l'article 473 du NCPC ;

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire et en premier ressort ;

Vu le jugement du 6 juin 1996 ;

Dit qu'aux termes des dispositions de l'article 17 de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité Sociale, applicables aux rapports entre les parties, la Caisse d'allocations familiales des Bouches du Rhône n'a pas la possibilité d'employer du personnel sous contrat à durée déterminée pour une période supérieure à six mois ;

Dit que la CAF des Bouches du Rhône aura l'obligation de titulariser dans le mois suivant la signification du présent jugement tout personnel employé dans ses services qui aura déjà effectué une durée supérieure à six mois en une ou plusieurs fois dans le cadre de contrats à durée déterminée ;

Fait défense à la CAF des Bouches du Rhône sous astreinte de 1.000 F par jour de retard de faire souscrire à ses personnels des contrats de travail à durée déterminée pour une période supérieure à six mois ;

Déboute la CAF des Bouches du Rhône de sa demande en paiement de dommages et intérêts ;

Déclare inapplicable à l'espèce l'exécution provisoire et la rejette ;

Condamne, la CAF des Bouches du Rhône à payer au syndicat CGT une indemnité de 30.000,00 F par application de l'article 700 du NCPC ;

Condamne la CAF des Bouches du Rhône aux entiers dépens.

(Mme Fayaubost, Prés. - M^{es} Guasco, Jaulin, Av.)

NOTE. – Ce jugement illustre la pertinence de l'articulation :

- d'une action « collective » d'une organisation syndicale représentative devant le TGI, pour imposer à l'employeur le respect des dispositions légales ou conventionnelles (contractées par l'organisation agissante) avec ,
- des actions « individuelles » de salariés, devant le CPH, pour faire requalifier des CDD en CDI, en leur nom propre ou par le biais d'une action en substitution de l'organisation syndicale représentative (cf. M. Miné, Négociateur la réduction du temps de travail, 2^e éd., 2000, L'Atelier/VO Éd.; également H. Peschaud "Le droit de substitution et les garanties des salariés" Dr. Ouv. 2000 p. 478).

Sur l'application de l'art. 17 de la convention collective concernée à des contrats aidés, cf. Cass. Soc. 15 juillet 1998, Dr. Soc. 98 p. 941.