

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Contrat dépourvu de motif de recours à une durée déterminée – Requalification – Action syndicale en substitution.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BOULOGNE-BILLANCOURT (Section commerce) 23 février 2005
Union départementale CGT agissant en faveur de M. contre Monoprix exploitation

LES FAITS :

M. M. a été engagé par la société Monoprix Exploitation, exploitant sous l'enseigne Monoprix à Chaville, à compter du 15 septembre 2004, par contrat de travail à durée déterminée écrit, en qualité de "vendeur denrée périssable".

Sa rémunération était fixée initialement 659,56 € pour vingt heures hebdomadaires, et en dernier lieu de 849,13 € pour 108,75 heures mensuelles.

La durée du CDD a été conclue du 15/09/2004 au 14/04/2005.

La convention collective applicable est celle des "Grands magasins et des magasins populaires".

La société Monoprix Exploitation emploie régulièrement plus de dix salariés.

Le syndicat UD CGT 92, agissant en faveur de M. François Moussy, considérant que le CDD conclu entre les parties n'est pas conforme, saisira le Conseil des prud'Hommes de Boulogne, aux fins de voir condamner la société Monoprix Exploitation à :

- requalification du contrat à durée déterminée de M. François Moussy en contrat de travail à durée indéterminée,
- à titre d'indemnité de requalification (art. L. 122-3-13 du CT) : 1 320 €,
- à titre de dommages et intérêts pour préjudice : 1 000 €,
- au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile : 1 000 €,

La société Monoprix Exploitation forme la demande reconventionnelle suivante :

- au titre de l'article 700 du NCPC : 1 200 €,

MOYENS :

Partie demanderesse :

M. Pascal Moussy représentant le syndicat UD CGT 92 et assistant M. François Moussy explique :

Qu'au titre de l'article L. 122-3-16 du Code du travail, le syndicat UD CGT 92 a saisi le Conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt, il s'agit d'une action en substitution, en faveur de M. François Moussy.

Qu'au préalable, il en a informé M. François Moussy par lettre recommandée AR, qui ce dernier ne s'est pas opposé à la procédure engagée contre la société Monoprix Exploitation.

(...)

DÉCISION :

Sur le contrat de travail :

Attenu que l'article L. 122.1.1 du Code du travail dispose :

"Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif 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.

4° "..."

5° "..."

Attenu que l'article L. 122-3-1 du Code du travail dispose quant à lui que :

"Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, notamment, comporter : "..."

Attendu que le contrat de travail conclu entre M. M. et la société Monoprix Exploitation ne comporte aucun motif du recours au contrat de travail à durée déterminée.

Attendu, qui plus est, que l'ensemble des motifs de recours au CDD figurant sur ledit contrat a été rayé.

Attendu qu'en l'absence de motif du recours au CDD, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée, en application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du Code du travail.

En conséquence, il convient de requalifier le contrat de travail à durée déterminée de M. M. en contrat de travail à durée indéterminée.

Sur l'indemnité de requalification :

Attendu que l'article L. 122-3-13 du Code du travail dispose :

"Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-1-2, L.122-2, L. 122-3, 122-3-1, alinéa premier, L. 122-3-10, alinéa premier, L. 122-3-11 et L. 122-3-12 est réputé à durée indéterminée."

Lorsqu'un Conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du Conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le Tribunal fait droit à la demande ce salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section III du chapitre du titre II du livre I du présent code."

Attendu qu'il doit être fait droit à la demande de M. M. concernant la requalification de son contrat de travail.

Attendu que la rémunération brute mensuelle de M. Moussy était en dernier lieu de 849,13 €.

Attendu que l'indemnité de requalification ne peut être inférieure à un mois de salaire, en application des dispositions de l'article L. 122-3-13 du Code du travail.

En conséquence, la société Monoprix Exploitation devra être condamnée à verser à M. M. la somme de 850 € à titre d'indemnité de requalification,

Sur les dommages et intérêts :

Attendu que l'ensemble des motifs de recours au CDD a été rayé et qu'il ne s'agit donc pas d'un oubli de préciser le motif.

Note.

La présente affaire ne se distingue pas par sa complexité juridique.

Un salarié, engagé par un Monoprix de la région parisienne comme "vendeur périssable", s'est vu proposer un contrat à durée déterminée qui n'indiquait aucun motif de recours (plus précisément, tous les motifs type de recours qui figuraient sur le contrat avaient été rayés). Il n'était dès lors pas sérieusement contestable que devaient trouver ici application les dispositions de l'article L.122-3-1 du Code du travail, qui déclarent réputé conclu pour une durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la définition précise de son motif.

Mais elle présente un intérêt certain en ce qu'elle témoigne d'une demande de requalification qui a été présentée en temps utile, avant que survienne l'échéance du terme du contrat à durée déterminée irrégulièrement conclu.

L'article L. 122-3-13 du Code du travail prévoit une procédure d'urgence (saisine directe du bureau de jugement qui doit alors statuer dans un délai d'un mois – la décision prud'homale de requalification est exécutoire à titre provisoire), qui doit permettre à la juridiction prud'homale de prononcer le plus vite possible, avant l'échéance du terme du contrat, la requalification en contrat indéterminée.

Mais beaucoup de salariés victimes de contrats à durée déterminée totalement illégaux ne profitent pas de cette procédure spéciale mise en place par la loi du 12 juillet 1990 (F Saramito "Le CDD après la loi du 12 juillet 1990", Dr. Ouv. 1991 p. 237). Soit parce qu'ils ne sont pas informés de son existence. Soit parce qu'ils n'osent pas aller aux

Attendu que la société Monoprix Exploitation, dans ses explications tant dans le débat que dans ces écritures, précise que le contrat de travail de M. M. a été conclu à temps partiel selon ses propres désirs, du fait de ses problèmes de santé.

Attendu qu'il est démontré que le contrat de travail de M. M. n'a jamais eu de motif de recours au CDD.

Attendu qu'il importe peu que le contrat de travail ait été rempli par une autre personne que le directeur de l'entreprise, du fait de son absence.

Attendu que toute personne à qui la direction d'une entreprise donne pouvoir de conclure avec un salarié un contrat de travail, agit au nom de ladite direction d'entreprise.

Attendu que le fait de recourir à un CDD, lorsque celui-ci n'a aucun motif, ne peut être réparé uniquement par l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-13 du Code du travail et que ceci constitue un préjudice qu'il convient de réparer.

En conséquence, la société Monoprix Exploitation devra verser à M. M. la somme de 850 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice.

Sur l'article 700 du NCPC :

Attendu que le syndicat UD CGT 92, agissant en substitution, en faveur de M. M., a dû engager des frais pour assurer la défense de ses intérêts, qu'il serait inéquitable de lui en laisser la charge.

En conséquence, la société Monoprix Exploitation devra verser au syndicat UD CGT 92 la somme de 500 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Requalifie le contrat de travail à durée déterminée de M. M., en un contrat de travail à durée indéterminée.

Condamne la société Monoprix Exploitation, exploitant un magasin Monoprix à Chaville, à verser à M. M. :

- à titre d'indemnité de requalification en application de l'article L. 122-3-13 du Code du travail : 850 € ;

- à titre de dommages et intérêts pour préjudice : 850 €.

Condamne la société Monoprix Exploitation, exploitant un magasin Monoprix à Chaville, à verser au syndicat UD-CGT 92 :

- au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile 500 €.

(M. Clairet, prés. - M. Moussy, mand. synd. - M^e Lécuyer, av.)

Prud'hommes obtenir "à l'arraché" la requalification de leur contrat. Ils ont en effet peur, à tort ou à raison, d'avoir un "CDI" des plus précaire, leur employeur se dépêchant de les "balancer" à la première occasion venue.

Mais la confiance en soi, qui permet de s'engager sur le chemin qui conduit au bureau de jugement avant que survienne la fin du contrat à durée déterminée, peut être insufflée par les dispositions de l'article L. 122-3-16 du Code du travail, qui permettent à l'organisation syndicale d'agir "en substitution", pour le compte du salarié précaire, en vue d'obtenir la requalification en contrat indéterminée.

Il y avait déjà eu le précédent créé par l'UL CGT de la zone aéroportuaire de Roissy, qui avait agi "en substitution" pour le compte de plusieurs dizaines de salariés de la Société Servair (voir, sur cette procédure, Cass. Soc. 1^{er} février 2000, Servair c. Union locale CGT de Roissy, en annexe de M.-L. Dufresne-Castets, " Actualité des actions de substitution et des actions collectives", Dr. Ouv. 2004, 127 et s.).

Ici, le salarié très récemment syndiqué, dans un magasin où la CGT était jusqu'alors absente, pour le compte duquel l'UD CGT 92 a exercé l'action en substitution, était tout seul.

Mais le succès obtenu devant la juridiction prud'homale a permis de montrer aux autres salariés du Monoprix que la CGT se battait efficacement pour le maintien de l'emploi.

L'action syndicale a également ici une autre vertu.

Dans le couloir de la salle d'audience, l'avocat de Monoprix avait agité la promesse d'un futur licenciement du salarié un peu trop actif dans son refus de son statut de "précaire".

On connaît les difficultés à obtenir la réintégration en l'absence de texte spécial prescrivant la nullité du licenciement du salarié évincé de l'entreprise pour avoir osé aller aux Prud'hommes pour obliger l'employeur à requalifier le contrat (voir Cass. Soc. 13 mars 2001, Hugues c. Société France Telecom, Dr. Ouv. 2001, 301 et s. note M.-F. Bied-Charreton ; la Cour de cassation n'a pas jugé opportun d'admettre que le licenciement de la salariée qui venait d'agir en justice pour obtenir la requalification constituait une atteinte à une liberté fondamentale).

Mais lorsque la requalification a été obtenue grâce à l'action syndicale, le doute n'est plus possible. Il s'agit d'une activité syndicale. Les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail sont limpides. Le licenciement pour activité syndicale est nul de plein droit. Si le salarié le souhaite, le juge prud'homal doit ordonner la réintégration (voir dans le même sens, H. Peschaud, "Le droit de substitution et les garanties des salariés" Dr. Ouv. 2000, 486).

Le "vendeur périssable" du Monoprix de Chaville est sans doute marqué syndicalement. Ce qui devrait lui permettre de rester encore quelque temps dans le rayon.

Pascal Moussy