

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Irrégularité – Transfert conventionnel à l’occasion d’une perte de marché – Refus du repreneur – Rupture du contrat – Requalification – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR D’APPEL DE PARIS (18^e ch. C), 14 juin 2007

E. contre Sté Sin et Stes et SAS Challancin

(...)

Sur ce la Cour :

Considérant qu’il est constant que M. E. a été engagé selon un contrat à durée déterminée en date du 1^{er} juin 2004 en qualité d’agent de nettoyage par la société Sin et Stes au motif d’un accroissement temporaire d’activité ; que ce contrat ne comportait aucune durée ni terme précis ; qu’il a

continué à travailler au sein de l’entreprise jusqu’au 31 janvier 2006, date à laquelle son employeur a perdu le marché sur lequel il était affecté ; que celle-ci a constaté que le contrat à durée déterminée était arrivé à son terme et a versé au salarié ses indemnités de fin de contrat ; que la société entrante, la société Challancin, lui a proposé un nouveau contrat à durée déterminée d’un mois avec une période d’essai de quatre jours, proposition qu’il a refusée ;

Que la société Sin et Stes a remis au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation Assedic indiquant la mention d'une fin de contrat à durée déterminée ;

Que la société Challancin a mis fin à ce qu'elle considérait être une période d'essai à compter du 8 février 2006 ;

Considérant que l'appelant fait valoir que son contrat à durée déterminée avec la société Sin et Stes doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'il ne comportait aucune durée ni terme précis ; que la société Sin et Stes ne conteste pas véritablement cette demande de requalification mais soutient qu'en présence d'un contrat à durée indéterminée, la société Challancin devait reprendre le contrat de travail de l'appelant ;

Considérant que la société Challancin soulève l'incompétence du juge des référés pour se prononcer sur une demande de requalification du contrat de travail ; qu'elle invoque également l'existence d'une contestation sérieuse quant à la nature du lien contractuel entre l'appelant et la société Sin et Stes, quant à son obligation de reprendre le contrat de travail et quant à ses liens contractuels avec l'appelant ; qu'elle conteste, en toute hypothèse, l'existence d'une fraude à l'application de l'avenant 7 à la convention collective nationale de la propreté ;

Considérant qu'en application de l'article R. 516-31 du Code du travail, le juge des référés est compétent pour prescrire, même en présence d'une contestation sérieuse, les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Que par ailleurs, quand bien même un jugement au fond du Conseil de prud'hommes de Paris aurait été rendu le 7 juin 2006 dans le litige opposant les parties, il n'en demeure pas moins que le juge des référés conserve ses pouvoirs dès lors que le jugement en cause a été frappé d'appel ;

Considérant, qu'en l'espèce, il n'est pas contestable que le contrat à durée déterminée dont bénéficiait le salarié, dans la mesure où il ne comporte aucune durée ni terme, alors qu'il était conclu en raison d'un surcroît d'activité, est irrégulier et doit être requalifié en contrat à durée indéterminée ;

Que dès lors, compte tenu du transfert du marché concernant le site sur lequel l'appelant travaillait, et en application de l'annexe 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, le contrat de travail de M. E. aurait dû être transféré auprès de la société entrante, à savoir la société Challancin ; que néanmoins, tel n'a pas été le cas, la société Sin et Stes mettant un terme au contrat considéré comme contrat à durée déterminée et la société Challancin se contentant de proposer un contrat à durée déterminée d'un mois au salarié ;

Qu'il convient, en conséquence, de constater que non seulement la rupture du contrat de travail de l'appelant par la société Sin et Stes ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse mais qu'également l'absence de reprise par la société Challancin et la prétendue rupture d'un contrat à durée déterminée en période d'essai n'est nullement fondée, eu égard à l'application de l'annexe 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et en l'absence de contrat de travail écrit et de lettre de rupture, et doit également être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Que force est de constater, également, que les deux intimées ont contribué au préjudice du salarié qui, par leur action

conjuguée, l'ont privé de son activité, sans qu'il y ait lieu de retenir, dans le cadre de la procédure de référé, l'existence d'une fraude ;

Qu'il convient, en conséquence, de condamner in solidum les deux intimées à réparer le préjudice subi par M. E. et à payer à celui-ci une indemnité compensatrice de préavis égale à 1 396,68 euros, les congés payés afférents, 139,66 euros une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement fondée sur l'article L. 122-14-5 du Code du travail, soit 1 396,68 euros ;

Qu'il sera, par ailleurs, alloué au salarié une provision à valoir sur les dommages et intérêts pour rupture abusive que la Cour fixe à 7 000 euros, compte tenu des éléments visés au débat ;

Que la société Sin et Stes qui est à l'origine de la conclusion du contrat à durée déterminée requalifié sera condamnée seule à verser au salarié l'indemnité due au titre de l'article L. 122-3-13 du Code du travail, soit la somme de 1 396,68 euros ;

Considérant en revanche, qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la réintégration de l'appelant qui ne justifie nullement d'un statut de salarié protégé ;

Considérant que les circonstances de l'espèce conduisent à faire application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile au profit de l'appelant à hauteur de la somme de 1 000 euros ;

Sur les demandes de l'union locale CGT de Chatou :

Considérant que le non-respect par les intimées des règles relatives au contrat de travail à durée déterminée et de l'annexe 7 à la convention collective nationale des entreprises de propreté a manifestement porté atteinte aux intérêts collectifs de la profession que l'union locale représente et qu'il convient de lui allouer une indemnité d'un montant de 1 500 euros ; qu'il sera fait application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile à son profit à hauteur de la somme de 500 euros ;

Que les dépens seront supportés *in solidum* par les deux intimées ;

PAR CES MOTIFS :

Infirme en toutes ses dispositions l'ordonnance entreprise ;

Statuant à nouveau :

Requalifie le contrat de travail de l'appelant en contrat à durée indéterminée ;

Condamne la société Sin et Stes à payer à celui-ci la somme de 1 396,68 euros au titre de l'article L. 122-3-13 du Code du travail ;

Dit que la rupture du contrat de travail de M. E., tant par la société Sin et Stes que par la société Challancin ne repose pas sur cause réelle et sérieuse ;

Condamne *in solidum* les sociétés Sin et Stes et Challancin à payer à celui-ci, à titre provisionnel, les sommes de : 1 396,68 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 139,66 euros à titre de congés payés afférents, 1 396,68 euros à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, 7 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

Les condamne sous la même solidarité à payer à l'union locale CGT de Chatou la somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 411-11 du Code du travail.

(Mme Taillandier, prés. - Mes Menant, Raymondjean, av.)

Note.

Un salarié est engagé en contrat à durée déterminée (CDD) le 1^{er} juin 2004 dans une société de nettoyage, contrat motivé par un accroissement temporaire d'activité, mais sans indication de durée ni de terme précis. Ce contrat s'est poursuivi jusqu'au 31 janvier 2006, date à laquelle son employeur a perdu le marché sur lequel il était affecté. Le salarié refuse la proposition de la nouvelle société, à savoir un nouveau contrat à durée déterminée d'un mois avec période d'essai de quatre jours.

Le premier employeur remet au salarié les documents obligatoires lors de la rupture, en précisant qu'il s'agit d'une fin de CDD. Le second employeur met fin, quant à lui, à ce qu'il considère être une période d'essai, s'opposant ainsi à la poursuite du contrat de travail du salarié.

En premier lieu, le salarié agit au fond, à l'encontre des deux sociétés, en requalification du CDD en contrat à durée indéterminée (CDI). Un jugement intervient en sa faveur le 7 juin 2006, ce jugement est frappé d'appel. En second lieu, le salarié agit devant la formation de référé du Conseil de prud'hommes pour obtenir des provisions, mais il est débouté de ses demandes, l'ordonnance ayant dit n'y avoir lieu à référé. C'est cette ordonnance qui a été frappée de l'appel, dont l'arrêt est ici rapporté.

Devant la Cour d'appel, statuant en référé, le salarié réitère ses demandes de provisions au motif de la requalification de CDD en CDI, faute de durée et de terme précis dans le CDD ; il invoque également une fraude à l'application de la convention collective nationale de la propreté. Le premier employeur ne conteste pas vraiment cette demande et soutient alors que le second employeur devait reprendre le contrat de travail. Le second employeur conteste les pouvoirs du juge des référés dès lors qu'il y a contestation sérieuse sur la nature du lien contractuel entre le salarié et le premier employeur et conteste également toute fraude à la convention collective nationale.

La Cour rappelle que l'article R. 516-31 C. (R. 1455-6 recod.) trav. permet au juge des référés de statuer même en présence d'une contestation sérieuse. Elle rappelle également qu'une instance au fond, pendante devant la Cour d'appel, ne prive pas pour autant le juge des référés de ses pouvoirs (1).

Constatant que le CDD conclu en raison d'un surcroît d'activité, était dépourvu de toute indication concernant la durée ou le terme, il n'est pas contestable que ce CDD est irrégulier et doit être requalifié en CDI. En conséquence, en application de la convention collective nationale de la propreté, le contrat aurait dû être transféré au second employeur ; il en résulte que la rupture par le premier employeur ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse et que la prétendue rupture en cours d'essai par le second employeur doit s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si la cour retient que les deux sociétés ont contribué, par leur action conjuguée, au préjudice du salarié privé de son activité, elle écarte néanmoins dans le cadre du référé, l'existence d'une fraude. La cour condamne les deux sociétés, *in solidum*, à verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents, une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ainsi qu'une provision à valoir sur les dommages et intérêts pour rupture abusive. Par ailleurs, dès lors que seul le premier employeur est à l'origine du contrat à durée déterminée requalifié, la cour le condamne seul à verser au salarié l'indemnité de requalification prévue à l'article L. 122-3-13 C. trav. (L. 1245-2 recod.). Mais, malgré tout, la Cour d'appel écarte la poursuite du contrat de travail auprès du second employeur.

Deux observations :

1) La Cour d'appel retient une rupture sans cause réelle et sérieuse à l'encontre du premier employeur suite à la requalification de CDD en CDI, et elle retient que la prétendue rupture du second CDD en période d'essai doit également être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ecartant, au stade du référé, la collusion frauduleuse, pourquoi alors la Cour d'appel prononce-t-elle une condamnation *in solidum* pour les conséquences de la rupture ?

2) C'est à tort, selon nous, que la Cour d'appel écarte la poursuite du contrat de travail auprès du second employeur. En effet, la Cour de cassation décide que lorsqu'un employeur s'oppose à la poursuite des contrats de travail des salariés dans le cadre de l'article L. 122-12 C. trav. (L. 1224-1 recod.), une Cour d'appel doit être approuvée d'en avoir déduit l'existence d'un trouble manifestement illicite justifiant à lui seul les mesures de remise en état consistant en la poursuite du contrat de travail sous astreinte et au paiement de diverses sommes (2).

Daniel Boulmier, *Maître de conférences, Institut régional du travail, Université Nancy 2*

(1) V. Cass. soc., 12 janvier 1999, n° 97-45.209, Bull. civ. V, n° 16 ; Cass. soc., 12 novembre 2002, n° 00-46.167.

(2) Cass. soc., 12 juin 2007, n° 06-41.554, RJS 08-09/07, n° 914 ; v. *infra* 13 mai 2008 et Soc. 19 déc. 2007.