

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Requalification – Obstacle juridique à la rupture du contrat de travail (accident du travail, grève) – Nullité de la rupture – Réintégration (deux espèces).

Première espèce :

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (15^e ch.) 29 janvier 2009

D. contre Logiss

FAITS, PROCÉDURE DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES :

M. D., qui avait été précédemment mis à la disposition de la société Logiss dans le cadre de contrats de travail temporaire, a été engagé par celle-ci, en qualité de préparateur de commandes et cariste, à compter du 27 mai 2002, par un contrat de travail à durée déterminée dont le terme était fixé au 15 novembre 2002 mais qui prévoyait une possibilité de renouvellement. Le recours à ce contrat était motivé par « un surcroît temporaire d'activité résultant de la saison haute ». Par avenant du 14 novembre 2002, les parties sont convenues d'un renouvellement, aux mêmes conditions, jusqu'au 15 mai 2003.

Ayant été victime d'un accident du travail le 19 avril 2003, M.D. s'est trouvé en arrêt de travail jusqu'au 13 mai 2003 inclus.

La relation de travail a pris fin le 15 mai 2003 selon l'employeur et le 22 mai 2003 selon le salarié. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la requalification des contrats de travail temporaire :

Sont produits aux débats :

- Un contrat de mission conclu entre la société Vedior Bis et M. D., engageant le salarié, en qualité de cariste, en vue d'une mise à disposition de la société Logiss du 29 janvier au 11 février 2002, le terme pouvant être avancé au 30 janvier 2002 ou reporté au 5 février 2002, en raison « d'un accroissement temporaire d'activité » à savoir « renfort de personnel lié à l'augmentation d'activité GME non prévue au planning initial » ;

- Un avenant de renouvellement de contrat de mission, non signé par le salarié, conclu pour le même motif et portant sur la période du 2 au 9 février 2002, le terme pouvant être avancé au 7 février 2002 ou reporté au 12 février 2002 ;

- Un contrat de mission conclu entre la société Vedior Bis et M. D., qui ne l'a pas signé, engageant le salarié, en qualité de cariste, en vue d'une mise à disposition de la société Logiss du 11 au 16 février 2002, le terme pouvant être avancé au 14 février 2002 ou reporté au 19 février 2002, en raison « d'un accroissement temporaire d'activité » à savoir « renfort de personnel lié à l'augmentation d'activité GME non prévue au planning initial » ;

- Un avenant de renouvellement de contrat de mission non signé par le salarié conclu pour le même motif et portant sur la période du 17 au 22 février 2002, le terme pouvant être avancé au 20 février 2002 ou reporté au 26 février 2002 ;

- Un contrat de mission conclu entre la société Vedior Bis et M. D., qui ne l'a pas signé, engageant le salarié, en qualité de cariste, en vue d'une mise à disposition de la société Logiss du 1^{er} au 8 mars 2002, le terme pouvant être avancé au 6 mars ou reporté au 12 mars 2002, en raison « d'un accroissement temporaire d'activité » à savoir « renfort de personnel lié à l'augmentation d'activité GME non prévue au planning initial » ;

- Un contrat de mission conclu entre la société Vedior Bis et M. D., qui ne l'a pas signé, engageant le salarié, en qualité de cariste, en vue d'une mise à disposition de la société Logiss du 18 mars au 12 avril 2002, le terme pouvant être avancé au 9 avril 2002 ou reporté au 17 avril 2002, en raison « d'un accroissement temporaire d'activité » à savoir « renfort de personnel lié à l'augmentation d'activité GME non prévue au planning initial » ;

- Un contrat de mission conclu entre la société Vedior Bis et M. D., qui ne l'a pas signé, engageant le salarié, en qualité de cariste, en vue d'une mise à disposition de la société Logiss du 15 avril au 3 mai 2002, en raison de la nécessité du « remplacement de M. B., cariste, en arrêt maladie » ;

- Un avenant de renouvellement du précédent contrat de mission conclu, pour le même motif, et portant sur la période du 4 au 7 mai 2002 ;

- Un contrat de mission conclu entre la société Vedior Bis et M. D., qui ne l'a pas signé, engageant le salarié, en qualité de préparateur de commandes, en vue d'une mise à disposition de la société Logiss pour la journée du 24 mai 2002, le terme pouvant être reporté au 28 mai 2002, en raison « d'un accroissement temporaire d'activité » à savoir « renfort de personnel lié à la forte saisonnalité » ;

La société Logiss reconnaît que M. D. a bien été mis à sa disposition par la société Vedior Bis au cours des périodes visées par ces contrats de mission.

Alors que la preuve de l'accroissement temporaire d'activité ayant motivé le recours à ces missions d'intérim lui incombe, elle produit uniquement une courbe retraçant l'évolution de son activité au cours des années 2002 à 2004. Cette courbe fait apparaître des pics durant l'été mais des creux aux mois de janvier à mai qui correspondent précisément à la période concernée par les premières missions d'intérim. Aucune pièce n'établit la réalité d'un surcroît d'activité lié à des commandes de la société GME non prévues au planning de l'entreprise au mois de janvier 2002 ni après. La société Logiss ne justifie donc pas du motif de recours au travail temporaire visé par le premier contrat de mission et n'établit pas, de ce fait, que le recours au travail temporaire était justifié par l'une des causes énumérées par les articles L. 1251-6 et L. 1251-7 (anciennement L. 124-2-1 et L. 124-2-1-1) du Code du travail. M. D. est dès lors en droit de faire valoir, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, les droits afférents à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de cette mission, soit le 29 janvier 2002, par application de l'article L. 1251-40 (anciennement L.124-7, alinéa 2) du même code.

Aux termes de l'article L. 1251-41 (anciennement L. 124-7-1) du Code du travail, le juge qui fait droit à une demande en requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée doit accorder au salarié, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. La société Logiss sera à ce titre condamnée à payer à M. D. la somme de 1 600 €, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Sur la requalification du contrat de travail à durée déterminée :

La relation de travail, requalifiée en contrat à durée indéterminée, s'est poursuivie dans ce cadre après le 20 mai 2002, peu important que les parties aient conclu un contrat à durée déterminée prenant effet le 21 mai 2002. M. D. n'est donc pas fondé à soutenir, en invoquant la fausseté du motif de recours visé par ce contrat, que celui-ci doit être également requalifié.

Sur la rupture du contrat de travail :

Il ne résulte d'aucune des pièces produites par M. D. que la relation de travail s'est poursuivie jusqu'au 22 mai 2003 ainsi qu'il le soutient. Cette date est celle à laquelle a été établi

le certificat de travail qui lui a été délivré par l'employeur, mais ce document mentionne qu'il a été employé par la société Logiss jusqu'au 15 mai 2003. C'est également à cette dernière date qu'a été arrêté le versement de ses salaires. Enfin l'une des attestations qu'il produit (établie par M. L. le 14 juin 2003) mentionne que son contrat de travail a pris fin le 15 mai 2003. Les autres attestations qu'il verse aux débats sont imprécises sans être contraires à cette dernière l'une relate qu'il a travaillé jusqu'au mois de mai 2003 (première attestation établie par M. L. le 22 mars 2003) ; l'autre (établie par M. Z.) indique qu'il a participé jusqu'au 15 mai 2003 à la grève qui a duré jusqu'au 23 mai 2003 et qu'il est souvent revenu pour participer au piquet de grève jusqu'à cette date. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que le contrat de travail de M. D. a été rompu le 15 mai 2003.

La survenance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée ultérieurement requalifié en contrat à durée indéterminée ne constituant pas un motif licite de rupture, celle-ci s'analyse en un licenciement.

Dans les deux attestations qu'il a établies, M. L. affirme que M. D. a participé à la grève jusqu'à son départ de l'entreprise. Ce témoignage est conforme à celui de M. Z. Toutefois, l'état des effectifs établi par la société Logiss pour la semaine du 12 au 19 mai 2003 ne le fait apparaître gréviste, à l'issue de son arrêt de travail, que pour la journée du 14 mai 2003. En outre, la journée du 15 mai 2003 lui a été payée. Il n'est donc pas établi avec certitude que la rupture du contrat de travail soit intervenue, ainsi qu'il le soutient, alors qu'il se trouvait en grève.

Il est constant qu'à la date de la rupture, M. D. qui, à la suite d'un accident du travail du 19 avril 2003, s'était trouvé en arrêt de travail jusqu'au 13 mai 2003 inclus, soit pendant une période d'au moins huit jours, n'avait pas subi la visite de reprise prescrite par l'article R. 4624-21 (anciennement R. 241.5.1) du Code du travail. Son contrat de travail était donc toujours suspendu par application de l'article L. 1226-7 (anciennement L. 122-32-1) et, à peine de nullité de la rupture et quelle que soit la cause invoquée, ne pouvait être résilié, conformément aux dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 (anciennement L. 122.32-2), qu'en cas de faute grave ou d'une impossibilité pour l'employeur de le maintenir pour un motif non lié à l'accident qu'il avait subi.

Le licenciement de M. D. est donc nul. Il y a lieu, dès lors, ainsi qu'il le sollicite, d'ordonner sa réintégration sous astreinte.

La Cour n'est pas en mesure de déterminer, au vu des pièces produites par les parties, le montant des salaires échus entre le licenciement de M. D. et sa réintégration effective. De ce montant devront être déduits les salaires éventuellement perçus par l'intéressé au cours de cette période ainsi que ses revenus de remplacement comme les indemnités perçues de l'Assedic. Il y a donc lieu à réouverture des débats.

Il résulte des pièces qu'il produit que M. D. a perçu de l'Assedic une somme de 937,50 € bruts pour le mois de septembre 2007 et une somme brute de 968,75 € pour le mois d'octobre 2007. Aucun autre justificatif de perte de revenus n'est en l'état produit. M. D. peut ainsi prétendre au versement d'une provision de 1 200 €.

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

Le recours à un contrat de travail temporaire en dehors des cas prévus par la loi a porté atteinte aux intérêts de la profession que représente l'union locale CGT de Chatou. Il lui sera alloué, en réparation de son préjudice, la somme de 500 €, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Sur la capitalisation des intérêts : (...)

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement en toutes ses dispositions,

Et, statuant à nouveau,

Requalifie la mission d'intérim ayant débuté le 29 janvier 2002 en un contrat de travail à durée indéterminée,

Condamne la société Logiss à payer à M. D. la somme de 1 600 € à titre d'indemnité de requalification, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Condamne la société Logiss à payer à l'union locale CGT de Chatou la somme de 500 € à titre de dommages-intérêts,

Ordonne la capitalisation des intérêts dus pour une année entière au profit de M. D. et de l'union locale CGT de Chatou dans les conditions prévues par l'article 1154 du Code civil,

Déboute M. D. de ses demandes relatives à la requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée,

Dit que la rupture des relations contractuelles intervenue le 15 mai 2003 s'analyse en un licenciement nul par application des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail,

Ordonne la réintégration de M. D. au sein de la société Logiss dans son emploi ou, en cas d'impossibilité, dans un emploi équivalent,

Dit que cette réintégration devra intervenir au plus tard dans les deux mois suivant la notification du présent arrêt sous astreinte provisoire, passé ce délai, de 75 € par jour de retard pendant trois mois,

Avant dire droit sur les autres demandes présentées par M. D. et, notamment le montant des sommes devant lui revenir au titre des salaires échus entre le licenciement et la réintégration, dont devront être déduits les salaires et revenus de remplacement perçus au cours de la même période, invite :

- La société Logiss à produire toutes pièces permettant de connaître le montant de la rémunération qu'aurait perçue M. D. au cours de cette période,

- M. D. à produire toutes pièces permettant de connaître les revenus de toute nature perçus au cours de cette période (salaires, allocation chômage...) et notamment la copie de ses avis d'imposition,

Ordonne à la société Logiss de verser à M. D. une provision de 1 200 € à valoir sur les salaires échus,

Renvoie l'affaire à l'audience du lundi 7 septembre 2009.

(M. Liffra, prés. - M. Hinot, mand. synd. - M^e Bonnet-Roumens, av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (15^e ch.) 29 janvier 2009

B. contre Logiss

FAITS, PROCÉDURE DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES :

M. B., qui avait été précédemment mis à la disposition de la société Logiss dans le cadre de contrats de travail temporaire,

a été engagé par celle-ci, en qualité de préparateur de commandes et cariste, à compter du 21 mai 2002 par un contrat de travail à durée déterminée dont le terme était fixé au 15 novembre

2002 mais qui prévoyait une possibilité de renouvellement. Le recours à ce contrat était motivé par « un surcroît temporaire d'activité résultant de la saison haute ». Par avenant du 14 novembre 2002, les parties sont convenues d'un renouvellement, aux mêmes conditions jusqu'au 15 mai 2003. Il n'est désormais plus contesté que la relation de travail a pris fin à cette date. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

- Sur la requalification des contrats de travail temporaire :

Sont produits aux débats :

- **Un contrat de mission conclu entre la société Manpower et M. B., non signé par ce dernier, engageant le salarié, en qualité de préparateur de commande et cariste, en vue d'une mise à disposition de la société Logiss du 15 au 22 février 2002, le terme pouvant être avancé au 20 février 2002 ou reporté au 26 février 2002, en raison « d'un accroissement temporaire d'activité » à savoir « préparations urgentes GME justifiant un renfort d'équipe » ;**

- **Un avenant de renouvellement d'un contrat de mission conclu entre la société Manpower et M. B., initialement mis à la disposition de la société Logiss du 18 au 22 mars 2002, en raison « d'une commande GME nécessitant un renfort de personnel », portant sur la période du 23 au 29 mars 2002, le terme pouvant être avancé au 27 mars 2002 ou reporté au 3 avril 2002 ;**

- **Divers bulletins de paie remis par la société Manpower à M. B., préparateur de commandes et cariste, portant sur les périodes suivantes : 15 février 2002, 18 au 22 février 2002, 25 février au 1^{er} mars 2002, 4 au 15 mars 2002, 11 au 15 mars 2002, 18 au 29 mars 2002, 1^{er} au 30 avril 2002, 1^{er} au 20 mai 2002.**

La société Logiss reconnaît que M. B. a bien été mis à sa disposition par la société Manpower du 15 février au 20 mai 2002.

Alors que la preuve de l'accroissement temporaire d'activité ayant motivé le recours à ces missions d'intérim lui incombe, elle produit uniquement une courbe retraçant l'évolution de son activité au cours des années 2002 à 2004. Cette courbe fait apparaître des pics durant l'été mais des creux aux mois de février à mai qui correspondent précisément à la période concernée par les missions d'intérim. Aucune pièce n'établit la réalité d'un surcroît d'activité au mois de février 2002. La société Logiss ne justifie donc pas du motif de recours au travail temporaire visé par le premier contrat de mission et n'établit pas, de ce fait, que le recours au travail temporaire était justifié par l'une des causes énumérées par les articles L. 1251-6 et L. 1251-7 (anciennement L. 124-2-1 et L. 124-2-1-1) du Code du travail. M. B. est dès lors en droit de faire valoir, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, les droits afférents à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de cette mission, soit le 15 février 2002, par application de l'article L. 1251-40 (anciennement L. 124-7, alinéa 2) du même code.

Aux termes de l'article L. 1251-41 (anciennement L. 124-7-1) du Code du travail, le juge qui fait droit à une demande en requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée doit accorder au salarié, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. La société Logiss sera à ce titre condamnée à payer à M. B. la somme de 1 800 €, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Sur la requalification du contrat de travail à durée déterminée :

La relation de travail, requalifiée en contrat à durée indéterminée, s'est poursuivie dans ce cadre après le 20 mai 2002, peu important que les parties aient conclu un contrat à durée déterminée prenant effet le 21 mai 2002. M. B. n'est donc pas fondé à soutenir, en invoquant la

fausseté du motif de recours visé par ce contrat, que celui-ci doit être également requalifié.

Sur la rupture du contrat de travail :

Les parties conviennent à l'audience que la relation de travail a pris fin le 15 mai 2003 comme le prévoyait l'avenant de renouvellement du 14 novembre 2002.

La survenance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée ultérieurement requalifié en contrat à durée indéterminée ne constituant pas un motif licite de rupture, celle-ci s'analyse en un licenciement.

Il résulte des attestations produites par M. B. qu'une partie du personnel de la société Logiss se trouvait en grève depuis le 12 mai 2003 et que lui-même figurait bien au nombre des grévistes jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Il résulte des dispositions de l'article L. 2511-1 (anciennement L. 521-1) du Code du travail que l'employeur ne peut, à peine de nullité, licencier un salarié en raison de sa participation à un mouvement de grève ou de la commission, au cours de celle-ci, d'une faute qui ne peut être qualifiée de faute lourde.

Tel n'est pas le cas en l'espèce. Il ressort en effet de l'ensemble des explications des parties que la rupture du contrat de travail de M. B. n'a aucun lien avec le mouvement de grève auquel il a participé et résulte uniquement de la survenance du terme du contrat de travail prétendument conclu pour une durée déterminée alors que les parties se trouvaient, par l'effet de la requalification, liées par un contrat à durée indéterminée depuis le 15 février 2002.

Le licenciement de M. B. n'est pas nul, ainsi qu'il le prétend, mais seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'article 19 de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire fixe à un mois la durée du préavis pour les employés dont l'ancienneté est inférieure à deux années. M. B., qui avait été engagé le 15 février 2002, est donc en droit de prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis représentant un mois de salaire. La moyenne mensuelle brute des trois derniers mois complets d'activité était de 1 620,73 €. Il convient, en conséquence, de condamner la société Logiss à payer à M. B. la somme brute de 1 620,73 à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme brute de 162,07 € au titre des congés payés sur préavis, avec intérêts au taux légal à compter du 4 décembre 2008, date de l'audience au cours de laquelle les demandes d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis ont été présentées pour la première fois.

Les dispositions de l'article L. 1235-5 (anciennement L. 122-14-5) du Code du travail sont applicables et M. B. peut prétendre au paiement d'une indemnité réparant le préjudice né de la perte de son emploi. Il justifie avoir été pris en charge par l'Assedic jusqu'au 1^{er} décembre 2005 puis, à nouveau, du 11 mai 2006 au 30 septembre 2007. Il ne produit cependant aucune pièce relative aux circonstances ayant donné lieu à la seconde période de chômage. Au vu de l'ensemble des documents soumis à son appréciation, la Cour est en mesure d'évaluer le préjudice qu'il a subi à la somme de 4 800 € au paiement de laquelle la société Logiss sera condamnée, à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive, avec intérêts au taux légal à compter du jugement par application de l'article 1153-1 du Code civil.

Le licenciement de M. B. est intervenu sans que soit respectée par la société Logiss la procédure instituée par les articles L. 1232-2 et suivants (anciennement L. 122-14 et suivants) du Code du travail. La cour évalue le préjudice qu'il a subi du fait du non-respect de la procédure de licenciement

à la somme de 800 €, au paiement de laquelle sera condamnée la société Logiss, avec intérêts au taux légal à compter du jugement par application de l'article 1153-1 du Code civil.

Sur les demandes de l'Union locale CGT de Chatou : (...)

Sur la capitalisation des intérêts : (...)

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement en toutes ses dispositions,

Et, statuant à nouveau,

Requalifie la mission d'intérim ayant débuté le 15 février 2002 en un contrat de travail à durée indéterminée ;

Condamne la société Logiss à payer à M. B. les sommes suivantes : indemnité de requalification : 1 800 €, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, indemnité compensatrice de préavis : 1 620,73 € avec intérêts au taux légal à compter du 4 décembre 2008, congés payés

sur préavis : 162,07 €, avec intérêts au taux légal à compter du 4 décembre 2008, dommages-intérêts pour rupture abusive : 4 800 €, avec intérêts au taux légal à compter du jugement, indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement : 800 €, avec intérêts au taux légal à compter du jugement ;

Condamne la société Logiss à payer à l'union locale CGT de Chatou la somme de 500 € à titre de dommages-intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Vu l'article 700 du Code de procédure civile, rejette la demande présentée par la société Logiss et la condamne à payer à M. B. la somme de 1 000 € et à l'union locale CGT de Chatou la somme de 300 € au titre des frais non compris dans les dépens exposés en première instance et en appel.

(M. Liffra, prés. - M. Hinot, mand. synd. - M^e Bonnet Roumens, av.)

Note.

Le 29 janvier 2009, la 15^e Chambre de la Cour d'appel de Versailles prononçait des arrêts concernant deux salariés sous CDD ayant eu le même employeur (la SA Logiss) et ayant sollicité la requalification de leur CDD en CDI. Les deux salariés appelants demandaient leur réintégration. La réintégration du salarié est prononcée dans la première espèce en raison du statut d'accidenté du travail, mais le second arrêt la refuse bien qu'elle soit sollicitée en raison de l'exercice du droit de grève.

I. Les faits

Après une période sous contrats d'intérim motivée par des « *accroissements temporaires d'activité* », les deux salariés avaient été engagés par la société Logiss dans le cadre de CDD en mai 2002, ils occupaient le même emploi de « préparateur de commande-cariste ». Les deux CDD qui comportaient le même motif lié à la « *saison* » (laquelle allait durer une année), devaient se terminer le 15 mai 2003.

Un mois environ avant le terme de son CDD, l'un des salariés est victime d'un accident du travail (première espèce). Il revient dans l'entreprise le 13 mai 2003 (soit deux jours avant le terme) et il constate que les salariés de l'entreprise sont en grève depuis quelques jours à l'appel de la CGT. Le salarié précaire se joint à ce mouvement comme son collègue en CDD lui aussi (deuxième espèce).

Au terme de leur CDD (15 mai 2003), les deux salariés étaient donc grévistes. De plus, celui qui revenait d'une période de suspension du contrat sous statut « d'accidenté du travail », n'avait pas passé de visite médicale dite de « reprise ».

Sans même examiner les motifs du recours aux CDD (cette question fera l'objet d'un pourvoi), la Cour d'appel requalifie les périodes d'intérim en CDI, pour défaut de justification des motifs de recours et alloue une indemnité de requalification à chacun des salariés.

Concernant les ruptures, que la Cour analyse classiquement comme des licenciements, les juges estiment que les licenciements ne peuvent être annulés sur le fondement du droit de grève (de sorte que les ruptures sont seulement sans cause réelle et sérieuse), mais la Cour juge que la protection attachée à la situation d'accidenté du travail permet d'annuler le licenciement de l'un des salariés et d'ordonner sa réintégration avec paiement des salaires depuis le licenciement nul.

II. La protection des accidentés du travail et la nullité de la rupture appliquées aux contrats précaires

La première espèce, qui consacre la possibilité d'exciper de la nullité de la rupture au terme d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire (CTT), constitue à notre connaissance une nouveauté « quasi sismique ».

Rappelons qu'en application de l'article R. 4624-21 du nouveau Code du travail (R. 241-51 ancien) : « *à défaut [d'organiser la visite médicale de reprise dans les huit jours suivant la reprise d'un salarié accidenté du travail], l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié que s'il justifie soit d'une faute grave de ce dernier, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ledit contrat* ».

La Cour d'appel a donc suivi la proposition du salarié qui lui demandait d'analyser juridiquement la situation objective des parties au moment de la fin du CDD, comme s'il s'agissait d'un CDI classique, et d'en tirer toutes les conséquences de droit. Ainsi, toute situation permettant au salarié de revendiquer une protection

particulière (en l'espèce le statut d'accidenté du travail et même de gréviste), doit être traitée par le juge comme il le ferait en cas de licenciement dépourvu de tout motif (ce qui est généralement le cas au terme d'un CDD).

La rupture doit alors s'apprécier au regard de la situation juridique au moment de la rupture et de la protection dont pouvait se prévaloir le salarié.

Ce raisonnement est logique et l'on s'étonne qu'il n'ait pas été proposé plus tôt. Il s'inscrit aussi dans la stratégie de défense des « *droits à la santé et à la sécurité au travail* » (1). Les salariés précaires sont bien souvent les moins bien protégés en ces domaines, ce qui a des conséquences sociales de la plus haute gravité. Les sanctions les plus adéquates sont bien la nullité de la rupture et la réintégration dans l'emploi, seules à même de permettre au salarié, sous CDD irrégulier, de bénéficier d'une visite de reprise et, en cas d'incapacité, d'un reclassement.

III. La protection bénéficiant au gréviste sous CDD irrégulier

Dans la deuxième espèce, la Cour n'a pas été au bout de sa logique en refusant de consacrer le « droit de grève » comme permettant à un salarié sous CDD de solliciter sa réintégration en cas de requalification en CDI (dans la première espèce, le thème « droit de grève » mélangé de droit et de fait, est aussi abordé et écarté par la Cour).

La Cour d'appel a donc rejeté la théorie du salarié (requalification du CDD – nullité de la rupture pour fait de grève – réintégration), au motif que : « *selon les explications des parties, la rupture n'a aucun lien avec la situation de grève et résulte uniquement du terme du CDD* ».

Pour le moins, une telle motivation manque de cohérence avec le raisonnement posé par les mêmes juges dans la première espèce. En effet, si le CDD est requalifié en CDI, le terme n'existe plus et, au jour de la rupture (13 mai 2005), le CDI est simplement rompu sans l'invocation du moindre motif, alors même que le salarié exerce son droit de grève d'essence constitutionnelle.

Rappelons que l'article L. 2511-1 du nouveau code du travail (L. 521-1 ancien), indique : « *la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié* », et : « *tout licenciement prononcé en violation [de cet] alinéa est nul de plein droit* ».

Il est vrai que la nullité fondée sur le droit de grève permet au salarié qui demande sa réintégration d'obtenir la totalité de ses salaires depuis le licenciement nul sans aucune déduction (2), alors que, pour d'autres « nullités » (comme en matière de discrimination, d'accidentés au travail ou pour les nullités fondées sur la protection de la maternité), l'incertitude demeure en l'absence de position de la Haute Cour.

Les deux salariés ont donc formé des pourvois en cassation pour faire juger, notamment, que la protection des grévistes méritait autant de considération, au moins, que celle des accidentés du travail.

IV. Prospective

En tout cas, la reconnaissance par la Cour d'appel de Versailles qu'un salarié dont le CDD est requalifié en CDI peut valablement soutenir que la rupture (le terme du CDD échu) est nulle et qu'il peut demander sa réintégration et tous les salaires depuis son départ de l'entreprise, constitue une position courageuse et innovante aux conséquences très importantes.

En effet, une telle solution pourra faire réfléchir les employeurs qui abusent des contrats précaires.

Depuis vingt ans et jusqu'à présent, les juges ont le plus souvent montré une très grande indulgence envers les pratiques abusives en matière de contrats précaires (au soutien implicite d'une certaine idée du libéralisme économique), ne condamnant qu'avec parcimonie les employeurs en délicatesse avec la loi, de sorte qu'une bonne gestion des risques judiciaires de la part des DRH a conduit à un recours de plus en plus massif aux emplois précaires.

Avec une potentielle nullité de la rupture après requalification du CDD ou du contrat d'intérim en CDI, le risque de lourdes condamnations pécuniaires réduit considérablement l'intérêt des pratiques frauduleuses en matière de CDD ou de contrats d'intérim tant l'insécurité est grande pour l'employeur.

A notre sens, le raisonnement appliqué par la Cour d'appel en matière de nullité « accident du travail » vaut pour toutes les nullités, même si dans nos espèces le droit de grève est écarté.

(1) Voir l'article de Rachel Saada, Dr. Ouv. 2009 p. 200.

(2) Soc. 2 février 2006, n° 03-47481, Dr. Ouv. 2006 p. 540 n. J.-L. Borie.

Rappelons qu'aujourd'hui, il se conclut un nombre de contrats précaires plus important que de CDI et que ces contrats sont majoritairement frauduleux ou irréguliers. En fait, la plupart des contrats précaires devraient être des CDI.

La précarisation constitue un recul de civilisation, elle frappe de plus en plus de salariés, impacte tout le corps social et affecte l'ensemble de notre économie de façon extrêmement négative. Un travailleur précaire n'a pas vraiment d'avenir, consomme peu, ne fait pas d'emprunt, n'a pas accès à un logement décent, a peu de vie sociale, ne se soigne pas, etc. Il n'est pas syndiqué (il est d'ailleurs parfois trop peu prisé des organisations syndicales), ne revendique pas, ne fait pas grève ou peu, car le chômage est le plus souvent au bout de la grève.

Quand une récession intervient, les salariés précaires sont privés d'emploi en priorité, sans que cela n'émeuve personne. Jouets passifs de « PSE » massifs et silencieux (comme en octobre et novembre 2008 où des dizaines de milliers d'intérimaires et de CDD furent renvoyés chez eux sans formalité), car ils sont sans droits et sans défenseurs. La précarisation des plus faibles, c'est féodal, c'est injuste et c'est révoltant.

Il est arrivé par le passé que des intérimaires se mettent en grève pour obtenir de l'entreprise utilisatrice la requalification de leurs contrats en CDI (par exemple chez Lear Corporation Cergy en 2006), avec peu de succès et peu d'engouement (car comment peut-on oser déplaire à des groupes puissants souvent hégémoniques dans la localité ?). Mais imaginons une grève massive d'intérimaires sur la question de la défense de l'emploi, sachant que la conséquence d'une absence de régularisation en CDI serait la nullité des ruptures avec réintégration. Peut-être un espoir pour les laissés pour compte du monde de l'emploi...