

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE – Requalification – Action en justice – Recevabilité de l'action syndicale – Atteinte à l'intérêt collectif de la profession – Caractérisation (deux espèces) – Violation des dispositions conventionnelles (première espèce) – Violation des dispositions légales (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 février 2016

Société Evenday-SRN contre A. et Union locale CGT de Nantes (p. n° 14-26.304)

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Nantes, 28 août 2014), que M. A. a été engagé le 19 mars 2007 par la société Evenday (la société) comme cuisinier suivant contrat à durée déterminée à temps partiel ; que la relation de travail s'est poursuivie jusqu'au 30 juin 2011 sous la forme de contrats à durée déterminée au titre de missions ponctuelles en qualité d'extra ; que devant le refus de la société de l'employer à nouveau, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société fait grief au jugement de la condamner à payer à l'union locale CGT de Nantes des sommes à titre de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors, selon le moyen, que la requalification de contrats à durée déterminée conclus avec un salarié engagé comme cuisinier en un contrat à durée indéterminée, et ses conséquences sur la rupture des relations contractuelles ne concernent que les intérêts personnels dudit salarié et non l'intérêt collectif de la profession ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes a expressément relevé que le litige entre M. A. et la société Evenday-SRN était individuel et qu'il n'était pas démontré que l'employeur avait conclu de manière habituelle des contrats d'extra en

méconnaissance des dispositions conventionnelles ; qu'en jugeant néanmoins qu'il avait été porté atteinte aux intérêts collectifs de la profession par le recours, pour ce seul salarié, à de multiples contrats d'extra pendant quatre années, le conseil de prud'hommes a violé l'article L.2132-3 du code du travail ;

Mais attendu que si seul le salarié a qualité pour demander la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le défaut de respect des dispositions conventionnelles encadrant le recours au contrat à durée déterminée constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants limitant à soixante jours sur un même trimestre civil la durée des contrats à durée déterminée, le conseil de prud'hommes a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – M. Ludet, rapp. – M. Beau, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 mars 2016

SUD Poste Marne et V. contre La Poste (p. n° 14-22.250)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme V. a été engagée par La Poste dans le cadre d'une première série de contrats à durée déterminée sur la période du 1^{er} juin 1992 au 31 mars 1993, terme des relations entre les parties ; qu'elle a été à nouveau engagée par La Poste à compter du 11 mars 2000 en vertu d'un contrat à durée déterminée à temps partiel ; que le 1^{er} décembre 2002, les parties ont signé un contrat à durée indéterminée à temps partiel suivi d'un contrat à durée indéterminée à temps complet en date du 20 mars 2006 pour un emploi de facteur, niveau de classification I.2, puis le 20 juillet 2007 pour un emploi d'agent rouleuseur distribution ; que sollicitant la requalification de ses contrats à compter de la date initiale du 1^{er} juin 1992, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement ; que le syndicat Sud poste Marne est intervenu volontairement à l'instance ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L.1245-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts en réparation de son préjudice complémentaire lié à ses droits à la retraite, l'arrêt énonce qu'ayant été embauchée à compter du 1^{er} décembre 2002 en contrat à durée indéterminée soit 2 ans après le contrat à durée déterminée conclu en 2000, la salariée ne justifie pas d'un préjudice moral ou financier ou d'une perte de chance, notamment au regard de ses droits à la retraite ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L.2132-3 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le syndicat Sud poste Marne de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt énonce qu'eu égard à l'issue du litige, il n'est pas démontré par la présente procédure l'existence d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat intervenant représente, dès lors que l'employeur en l'espèce n'a pas méconnu les dispositions de la convention collective applicable ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la violation des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute Mme V. de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice lié à ses droits à la retraite et rejette la demande du syndicat Sud poste Marne de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 4 juin 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

(M. Frouin, prés. – Mme Schmeitzky-Lhuillery, rapp. – M. Beau, av. gén. – SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, SCP Boré et Salve de Bruneton, av.)

Note.

Le non-respect des dispositions, légales ou conventionnelles, encadrant le recours au contrat à durée déterminée constitue-t-il une atteinte à l'intérêt collectif de la profession justifiant l'intervention du syndicat à une instance prud'homale ? La réponse, positive, apportée par la Cour de cassation dans deux arrêts successifs du 10 février 2016 (première espèce) et du 23 mars 2016 (deuxième espèce), traduit une acception extensive de l'intérêt collectif de la profession.

Les faits de la première espèce, tels que reportés dans l'arrêt du 10 février 2016, étaient les suivants : un salarié, engagé en qualité de cuisinier, avait travaillé auprès d'un traiteur sous l'égide de divers contrats d'extra de mars 2007 à juin 2011. Sur le fondement de l'article 14 de la convention collective HCR, qui limite à 60 jours par trimestre la possibilité de recourir à un même extra dans un même établissement, l'Union locale CGT de Nantes s'était greffée à l'action prud'homale engagée par le salarié, qui avait été employé 62 jours au cours d'un seul trimestre de

l'année 2007, et avait formé une demande indemnitaire au nom de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Le pourvoi formé par l'employeur soulevait deux interrogations :

– la première, connue, bien qu'ayant donné lieu à des réponses contradictoires de la part de la Cour de cassation (1), portait sur le point de savoir si l'action en requalification d'un CDD n'intéresse que la personne du salarié ou peut s'étendre aux intérêts collectifs de la profession ;

– la seconde posait la question suivante : la caractérisation d'une éventuelle atteinte aux intérêts collectifs de la profession suppose-t-elle une violation répétée de la norme concernée ? L'employeur soutenait sur ce point que, faute pour le syndicat de démontrer que l'employeur avait conclu de manière habituelle des contrats d'extra, nul intérêt collectif n'avait été atteint.

La Cour de cassation, dans cet arrêt du 10 février 2016, écarte ces interrogations d'un attendu quelque peu lapidaire : « *Mais attendu que si seul le salarié a qualité pour demander la requalification d'un contrat de travail à durée indéterminée, le défaut de respect des dispositions conventionnelles encadrant le recours au contrat à durée déterminée constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession* » (ci-dessus).

Par un curieux jeu de miroirs, dans l'arrêt du 23 mars 2016, la Cour d'appel avait, précisément, dénié l'existence d'une atteinte aux intérêts collectifs de la profession au motif que l'employeur n'avait pas, en l'espèce, méconnu les dispositions de la convention collective applicable ; autrement dit, que l'absence de violation des dispositions conventionnelles était exclusive de toute atteinte aux intérêts collectifs de la profession. Dans cette affaire, une salariée de La Poste, définitivement engagée en 2002 par contrat à durée indéterminée, entendait obtenir la requalification des divers CDD dans le cadre desquels elle avait antérieurement travaillé, et faire remonter les effets de cette requalification à la date de la conclusion du premier CDD, signé en 1992. Le syndicat Sud était intervenu volontairement à l'instance.

C'est cette fois-ci par voie de cassation que la Chambre sociale, dans l'arrêt du 23 mars 2016, valide l'action syndicale, de manière tout aussi sibylline : « *Qu'en statuant ainsi, alors que la violation des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé* » (ci-dessus, deuxième espèce).

(1) Pour une réponse positive : Cass. Soc. 23 févr. 2005, n°02-40.913 et 02-41.075 Bull. civ. V, n°71 ; Cass. Soc. 8 avr. 2009, n°07-41.849, inédit ; Cass. Soc. 28 sept. 2011, n°09-71.139, inédit. Pour

une réponse négative : Cass. Soc. 18 déc. 2013, n°12-15.454, Bull. civ. V, n°309.

Il semble donc acquis, au terme de ces deux arrêts, qui sont l'un et l'autre publiés au Bulletin, que la méconnaissance des dispositions, légales ou conventionnelles, en matière de contrat de travail à durée déterminée est créatrice d'un intérêt à agir pour le syndicat ; l'arrêt du 18 décembre 2013 fait donc figure d'arrêt isolé.

Au-delà de cette consécration, les deux arrêts commentés appellent plusieurs observations.

Si la Cour de cassation avait déjà souligné à plusieurs reprises que le non-respect des « *dispositions relatives au contrat à durée déterminée* » ouvre le champ à une intervention du syndicat à l'instance prud'homale, c'est la première fois, semble-t-il, qu'elle prend le soin de distinguer selon la nature de la norme méconnue, légale dans l'arrêt du 23 mars 2016 ou conventionnelle dans celui du 10 février 2016. La distinction suivante semble se dessiner : tandis que la violation des dispositions légales serait simplement « *de nature* » à porter atteinte aux intérêts collectifs de la profession (2), le défaut de respect de la norme conventionnelle « *constitue* » – nécessairement, pourrait-on ajouter – « *une atteinte à l'intérêt collectif de la profession* » (3).

Distinction qui, bien qu'à peine ébauchée, n'en est pas moins indiscutable : la méconnaissance de la norme conventionnelle constitue, en effet, l'atteinte la plus évidente, et donc le fondement le plus naturel, à une action syndicale en réparation de l'atteinte aux intérêts collectifs de la profession. De fait, si la collectivité professionnelle représentée par le syndicat (4) n'est pas nécessairement (5) ou plus indirectement affectée par l'illégalité d'une prise de décision patronale, tel n'est pas le cas du « coup de canif » qui serait apporté par l'employeur au contrat collectif, immanquablement préjudiciable (6) ; en la matière, c'est donc à juste raison que la Cour de cassation semble donner plus de poids à la voix des partenaires sociaux qu'à celle du législateur.

Conséquence de cette quasi-automacité de l'atteinte : la Chambre sociale n'opère que très rarement un travail de caractérisation des consé-

quences dommageables de la violation de la norme légale ou conventionnelle. Il faudra, en effet, lire un troisième arrêt du 23 mars 2016, relatif cette fois au travail temporaire, pour qu'il soit précisé que « *la violation des dispositions relatives au travail temporaire, en diminuant la possibilité d'embauche de travailleurs permanents, est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession* » (7).

Ce faisant, la Chambre sociale s'aligne sur une motivation qui avait auparavant été retenue par la Chambre criminelle dans des arrêts plus anciens de 1983 et 1993, la précarisation de l'emploi induite par la reconduction illimitée de contrats temporaires étant déjà au cœur des préoccupations du juge pénal (8).

Reste que la motivation par trop lacunaire retenue par la Chambre sociale semble entrer en contradiction avec le travail de démonstration qui est demandé aux organisations syndicales : c'est, en effet, à elles qu'il revient d'établir l'utilité de l'intervention du syndicat et de démontrer en quoi l'intérêt collectif de la profession se différencie de l'intérêt particulier du salarié ; en d'autres termes, que l'intervention du syndicat ne constitue pas un simple appui stratégique à une action prud'homale. En statuant par voie de simple affirmation, la Chambre sociale se contente en réalité, pour l'instant, d'identifier au cas par cas les contentieux éligibles à une intervention syndicale.

On comprend, d'autre part, à la lecture de l'arrêt du 10 février 2016, que l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession n'est pas une infraction d'habitude, nécessitant pour sa caractérisation une réitération de l'acte fautif : une violation unique de la norme considérée suffit à caractériser, de manière instantanée, la méconnaissance dudit intérêt collectif.

Par ces deux arrêts, et dans un contexte où la hiérarchie des normes est quelque peu bousculée, la Cour de cassation souligne, ici à juste titre, la force impérative de la norme conventionnelle et rappelle que le contrat collectif a valeur de loi pour les parties, quand bien même sa méconnaissance se manifesterait dans le cadre d'un litige individuel d'apparence.

(2) Cass. Soc. 23 mars 2016, deuxième espèce.

(3) Cass. Soc. 10 févr. 2016, première espèce.

(4) Sur le rôle du syndicat de « *représentant des intérêts d'une collectivité professionnelle qui ne se réduit pas aux seuls membres de l'organisation* », voir G. Borenfreund, obs. ss Cass. Soc. 3 mai 2007, RDT 2007. 536.

(5) À la différence du Ministère public, le syndicat ne saurait en effet se faire le défenseur de l'intérêt général et est irrecevable à agir dans le cas d'infractions à des dispositions légales « *qui n'ont pas pour objet de protéger les travailleurs ou la profession* » (Voir par ex. Cass. Crim. 2 juill. 1980, n°80-91.062) ou « *lorsque les membres de ladite profession ne sont pas spécialement visés par l'infraction* » (voir par ex. Cass. Crim. 1^{er} sept. 2010, n°10-80.577).

Sur la distinction intérêt collectif / intérêt général et les exemples jurisprudentiels cités, voir Manuela Grévy, Répertoire de droit du travail, *Syndicats professionnels*, §§ 62 et s.

(6) La Chambre sociale apprécie de manière souple la notion de norme collective et a par exemple admis la recevabilité de l'action en justice d'un syndicat en exécution d'un accord collectif même non étendu (Cass. Soc. 3 mai 2007, n°05-12.340, Bull. n°68, Dr. Ouv. 2007, p.327, n. M. Henry) ou d'un usage d'entreprise (Cass. Soc. 25 mars 1985, n°83-12.714, Bull. n°204).

(7) Cass. Soc. 23 mars 2016, n°14-23.276.

(8) Cass. Crim. 15 nov. 1983, n°82-94.092 ; Cass. Crim. 22 juin 1993, n°92-82.928.

Un travail plus systématique de caractérisation de la nature de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession, dans les cas où la violation d'une disposition légale est en jeu, serait néanmoins bienvenu et risque d'être désormais exigé du syndicat dans le cadre des principes nouvellement posés par l'arrêt du 13 avril 2016 (9).

Reste enfin que, pour corriger cette atteinte et ramener l'employeur dans le droit chemin, le syndicat, en sus de cette action en intervention purement indemnitaire, dispose d'une action de substitution devant le Conseil de prud'hommes ; avec toutes les réserves qu'inspirent cependant ce mode d'action, dont les organisations syndicales font un usage parcimonieux (10).

Claire Gallon, Avocate au Barreau de Paris

(9) Cass. Soc. 13 avr. 2016, n° 14-28.293, publié au Bulletin, à paraître au Dr. Ouvr., obs. J. Jardonnet : « *Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision* ».

(10) Sur ce point, voir : Maurice Cohen, « Le droit de substitution, cadeau empoisonné aux syndicats », *Droit social* 1990 p.790 ; Laurence Pécaut-Rivolier, « Discriminations collectives en entreprise : pour une action collective spécifique », *RDT* 2014, p.101.