

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Différend – Action judiciaire – Licenciement – Droit d’agir en justice – Atteinte à une liberté fondamentale – Nullité de la rupture.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE Action judiciaire en requalification – Maintien provisoire du contrat ordonné en référé – Requalification conventionnelle – Licenciement – Rétorsion à l’action en justice du salarié – Nullité.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 16 mars 2016

M. A. contre SASU Schneider electric protection et contrôle (p. n° 14-23.589)

Vu les articles L. 1221-1 du code du travail et 6, § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l’Homme et des libertés fondamentales ;

Attendu qu’est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d’une action en justice introduite par le salarié ;

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. A. a été engagé, selon contrat à durée déterminée du 1^{er} juillet 2009, par la société Areva T & D production en qualité de technicien sur ligne de production puis d’approvisionneur gestionnaire ; qu’avant le terme de ce contrat il a été engagé le 29 décembre 2010 par

la société Panda services en qualité de gestionnaire approvisionneur de production et mis à la disposition de la société Areva T & D production, dont l'activité a été reprise par la société Schneider electric protection et contrôle ; qu'il a conclu le 29 juin 2011 avec cette société un contrat à durée déterminée portant sur le même poste et ayant pour terme le 31 décembre 2012 ; que le salarié a saisi au fond la juridiction prud'homale aux fins notamment d'obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ; que par ordonnance de référé du 20 décembre 2012, le conseil de prud'hommes de Montpellier a ordonné à l'employeur de maintenir le contrat de travail jusqu'à la décision à intervenir au fond ; que le 22 mars 2013, l'employeur a remis au salarié une lettre l'informant de ce qu'il accédait à sa demande de requalification de la relation de travail et le convoquant à un entretien préalable à un éventuel licenciement ; qu'il a licencié le salarié pour insuffisance professionnelle le 19 avril 2013 ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes principales tendant à la nullité du licenciement, à sa réintégration et au paiement de sommes à titre de salaire et de dommages-intérêts pour absence d'exécution de bonne foi du contrat de travail, l'arrêt retient, d'abord que si l'ordonnance de référé du 20 décembre 2012 avait prévu, à titre de mesure conservatoire, que la société devait sous astreinte, maintenir le contrat de travail de M. A. jusqu'à décision au fond à intervenir du bureau de jugement concernant la demande en requalification des relations contractuelles en contrat à durée indéterminée, les conditions de cette ordonnance ont été respectées durant l'instance de sorte que les dispositions de celle-ci ont épuisé leurs effets et que les droits fondamentaux de ce salarié ont été respectés, ensuite que la réintégration après le licenciement d'un salarié ne bénéficiant pas d'une protection légale ne peut être ordonnée en l'état de la législation et que les droits fondamentaux du salarié n'ont pas été compromis par la volonté unilatérale de l'employeur de mettre fin au contrat à durée indéterminée dans les conditions de forme prévues par la loi avec l'énonciation d'un motif précis par une lettre alors en effet que tout contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'un ou l'autre des cocontractants sauf à répondre d'un abus par la sanction de dommages intérêts ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses énonciations que l'employeur n'avait pas, en licenciant le salarié le 19 avril 2013, respecté les dispositions de l'ordonnance de référé qui prescrivaient la

poursuite du contrat de travail jusqu'à intervention de la décision au fond du conseil de prud'hommes, prononcée le 23 juillet 2013, la cour d'appel, qui s'est abstenue de rechercher si l'employeur avait utilisé son pouvoir de licencier en rétorsion à l'action en justice du salarié, a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation de l'arrêt, en ce qu'il rejette la demande d'annulation du licenciement, entraîne par voie de dépendance nécessaire la cassation des chefs de dispositif condamnant l'employeur au paiement d'une somme en réparation du préjudice consécutif au licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et ordonnant le remboursement des indemnités de chômage ;

Par ces motifs :

Casse et annule, sauf en ce qu'il ordonne la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, condamne la société Schneider electric protection et contrôle à payer à M. A. la somme de 2283,75 euros à titre d'indemnité de requalification et celle de 3000 euros à titre de dommages-intérêts pour comportement fautif aggravant une situation de précarité, l'arrêt rendu le 25 juin 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur les points restant en litige, 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 de Toulouse ; (M. Frouin, prés. – M. David, rapp. – Mme Robert, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)

Note.

« Est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié » (1). Cette forte affirmation de principe confirme la volonté de protection effective des droits fondamentaux par le système judiciaire. Après l'épisode *Clavaud*, aux fondements juridiques incertains, cette protection a longtemps été reléguée à une affirmation très théorique de nullités virtuelles, dont la Cour n'admettait quasiment jamais la reconnaissance concrète (2). Un revirement du 6 février 2013 a changé la donne (3). À plusieurs reprises, afin de protéger l'action en justice, notamment en matière de contrats précaires (4), la Chambre sociale a fait usage de cette voie, dont la doctrine affirmait depuis longtemps le caractère incontournable (5).

(1) Ci-dessus, PBR ; on signalera le commentaire de M. Peyronnet, Dalloz actualité, 29 mars 2016.

(2) Cass. Soc. 13 mars 2001 (2 esp.), Dr. Ouv. 2001, p. 300, n. M.-F. Bied-Charretton, rapp. C. Cass. Dr. Ouv. 2002, p. 387.

(3) n°11-11.740, Dr. Ouv. 2013, p. 549, n. A. Mazières ; RDT 2013, p. 630, n. P. Adam ; Dr. Soc. 2013, p. 415, n. J. Mouly.

(4) Cass. Soc. 2 mars 2016, n°14-15.603, Dr. Ouv. 2016, p. 520, n. M. Castel ; A. et F. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. Ouv. 2014, p. 158, à propos de Cass. Soc. 9 oct. 2013, n°12-17.882 et Cass. Soc. 18 déc. 2013, n°12-27.383.

(5) Not. M. Poirier, « La nullité du licenciement décidé en représailles d'une action judiciaire en requalification de CDD illicites », Dr. Ouv. 2011, p. 706 et « Pour la nullité du licenciement décidé en représailles d'une action en justice intentée par le salarié contre son employeur », Dr. Ouv. 2008, p. 519 et les références citées.

Au cas particulier le salarié avait enchaîné les CDD successifs et saisi, durant l'exécution du dernier, la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir une requalification de la relation (6). Parallèlement, une deuxième action, en référé, conduisait à une injonction sous astreinte de poursuivre le contrat jusqu'à ce que le juge du fond se soit prononcé sur la requalification ; cette mesure conservatoire permettait, de manière judicieuse, de prévenir le risque de la survenance du terme, alors que le bureau de jugement, même saisi directement, n'aurait pas eu le temps de statuer.

L'employeur, pour contourner ce dispositif, avait admis la requalification, sans même attendre la décision judiciaire au fond, puis prononcé un licenciement pour insuffisance professionnelle.

La réaction patronale de l'espèce se distinguait des précédents en matière de requalification de CDD et d'incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise :

- dans l'arrêt précité du 6 février 2013, France Télécom avait procédé avec une franche brutalité, prononçant immédiatement, en réaction à la saisine du Conseil de prud'hommes visant à obtenir la requalification, une rupture anticipée de CDD ; la lettre de rupture s'appuyait, au demeurant, sur un motif manifestement extérieur aux prévisions légales ;
- dans l'arrêt du 9 octobre 2013, l'employeur et le salarié négociaient les conditions du CDI qui faisait suite à une requalification judiciaire, l'instance continuant de se poursuivre ; à la suite d'un désaccord sur le contenu des obligations à contractualiser, l'employeur procédait au licenciement disciplinaire ;
- dans l'arrêt du 18 décembre 2013 et celui du 2 mars 2016, Air France et France-Télévision ignoraient délibérément les conséquences d'une décision judiciaire de requalification et prétendaient faire produire effet au terme initialement convenu.

L'affaire rapportée ci-dessus va un peu plus loin dans l'élaboration d'un écran de fumée puisque, feignant de se conformer au droit – l'employeur admet « spontanément » la requalification en CDI –, il en profite ensuite pour rompre le contrat par voie de licenciement.

Le salarié, invoquant la nullité de la rupture dans le cadre du contentieux au fond, avait été débouté par la Cour d'appel au motif que : « *la réintégration après le licenciement d'un salarié ne bénéficiant pas d'une protection légale ne peut être ordonnée en l'état de la*

législation ; qu'en outre, les droits fondamentaux [du salarié] n'ont pas été compromis par la volonté unilatérale de l'employeur de mettre fin au contrat à durée indéterminée dans les conditions de forme prévues par la loi, avec l'énonciation d'un motif précis par une lettre ; en effet, tout contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'un ou l'autre des cocontractants, sauf à répondre d'un abus par la sanction de dommages-intérêts ; cette argumentation, quant à l'existence d'une nullité du licenciement, n'est donc pas fondée ». L'artifice, d'une subtilité toute relative, n'a donc pas heurté la Cour d'appel, alors même, au surplus, qu'elle retient le défaut de cause réelle et sérieuse.

Après avoir mobilisé l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'Homme au visa (7) et affirmé la protection de l'action en justice, qui est une composante du droit à un procès équitable, la Cour de cassation rétablit la situation. Elle relève que, ce faisant, l'employeur n'avait pas « *respecté les dispositions de l'ordonnance de référé, qui prescrivait la poursuite du contrat de travail jusqu'à intervention de la décision au fond du Conseil de prud'hommes* » et que les juges du fond auraient dû rechercher « *si l'employeur avait utilisé son pouvoir de licencier en rétorsion à l'action en justice du salarié* » (ci-dessus).

Le résultat est satisfaisant, car il est susceptible de produire un effet vertueux sur l'emploi dans des très grandes entreprises ou des secteurs (audio-visuel) où l'exploitation de la précarité est érigée en système bien huilé. Il n'en demeure pas moins que les savantes articulations judiciaires, telle que celle opérée au cas d'espèce (couplage d'une action au fond et d'un référé), ne sont pas à la portée du premier venu. Il serait beaucoup plus simple et cohérent – et cela éviterait d'engorger les tribunaux – d'admettre que la seule décision de requalification suffit à produire la contrainte d'une réintégration, peu important le moment où elle est prononcée.

A. M.

(6) P. Ménétrier, « La requalification des contrats précaires », RPDS 2014, p. 225.

(7) Le texte de droit interne retenu au visa laisse perplexé.