

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Surcroît temporaire d'activité – Absence de preuve – Procès-verbaux du comité d'entreprise démontrant au contraire une charge de travail insuffisante – Requalification.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MULHOUSE
(section industrie)
31 décembre 2001

V. contre Clemessy S.A.

Attendu que le demandeur est d'avis que le contrat de travail à durée déterminée, par lequel la défenderesse l'a embauché, n'est pas conforme aux dispositions des articles L.122-1 et suivants du

Code du travail, celle-ci ne produisant aucun élément irréfutable lui permettant de prouver la réalité d'un surcroît temporaire de charge de travail au moment de son embauchage et lors de la prolongation de son contrat de travail; qu'il demande, en conséquence, la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée.

Attendu que la défenderesse réfute les allégations du demandeur en faisant valoir :

- que c'est pour une raison réelle, à savoir : la reprise de l'activité Oldham, qu'elle a embauché le demandeur avec un contrat de travail à durée déterminée ;
- que le marché concerné est relativement précaire puisqu'elle ne bénéficie d'aucune exclusivité de la part de son client ;
- que son client n'est pas en mesure de lui fournir un calendrier prévisionnel sur les dates et le nombre d'interventions à assumer, mais que celles-ci ont toujours un caractère d'urgence et doivent être effectuées dans la semaine suivant l'ordre de service.

Attendu que le Conseil relève :

- que le contrat de travail à durée déterminée est un contrat d'exception régit par les articles L.122-1 et suivants du Code du travail auxquels l'employeur ne peut déroger ;
- que le demandeur a été embauché par la SA Clemessy pour une durée déterminée de six mois - 01-01-2001 au 29-06-2001 - pour pallier à un surcroît temporaire d'activité - affaire Oldham ;
- que dès le 12-12-2000, au cours de la réunion du Comité d'Entreprise certains participants se sont inquiétés de la faible charge de travail de l'entreprise et qu'il est donc surprenant que la défenderesse a embauché le demandeur ;
- que, par lettre datée du 28-06-2001, la défenderesse a prorogé le contrat du demandeur jusqu'au 31-12-2001 et ce, pour le même motif ;
- que la défenderesse ne prouve pas que cet avenant ait été soumis en temps utile au demandeur, comme l'impose l'article L.122-1-2 du Code du travail, puisque ce document a été établi la veille, seulement, de la fin du contrat initial et qu'il n'a pas été signé par le demandeur ;
- que le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 20-09-2000 fait état de la reprise de l'activité d'Oldham par Clemessy en précisant que cette activité sera prise en charge par la maintenance nucléaire mais ne mentionne pas le recours à une embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée pour assumer un surcroît de travail ;
- que la défenderesse n'amène aucun moyen lui permettant d'affirmer que le Comité d'Entreprise ait été informé de l'insuffisance des ressources humaines pour assurer cette nouvelle activité, tel que l'article L.432-4-1 du Code du travail lui en fait l'obligation ;
- que le procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise du 18-06-2001 fait état d'un plan de charge à trois mois négatif en nombre d'heures et qu'il est étonnant, dès lors, que la défenderesse a prolongé le contrat du demandeur ;
- qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise du 11-10-2001 que les interventions Oldham font partie de l'activité normale de l'entreprise puisqu'il y est précisé que M. V. a en charge la formation d'un autre salarié - M. F. - destiné à le remplacer à la fin de son contrat à durée déterminée.

Attendu que le Conseil, au vu de ce qui précède, considère que la défenderesse ne prouve pas la réalité de l'accroissement de sa charge d'activité, ni du caractère temporaire de celui-ci ; qu'il décide, par conséquent, de requalifier le contrat de travail du demandeur et de faire droit à sa demande d'indemnité en application de l'article L.122-3-13 du Code du travail.

Attendu que le demandeur a dû recourir à la justice pour faire valoir ses droits ; que cette procédure lui a causé des frais que le Conseil juge équitable de ne pas laisser à sa charge en totalité en faisant droit à sa demande d'indemnité en application de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile.

Attendu que la demande formulée à ce même titre par la défenderesse ne peut prospérer en l'espèce.

Attendu que l'exécution provisoire du présent jugement est de droit en application des dispositions de l'article L. 122-3-13 du Code du travail.

Attendu que les dépens sont à la charge de la partie qui succombe.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de prud'hommes de Mulhouse, section industrie, statue publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi :

Déclare la requête de M. V. recevable ;

Requalifie le contrat de travail du demandeur en contrat à durée indéterminée ;

Condamne la SA Clemessy prise en la personne de son PDG à payer à M. V. les montants nets suivants :

- 8 715 F, soit 1 328,59 € (mille trois cent vingt-huit euros et 59 cts) à titre d'indemnité en application de l'article L.122-3-13 du Code du travail, avec intérêts légaux à compter de ce jour ;

- 3 000 F, soit 457,35 € (quatre cent cinquante sept euros et 35 cts) à titre d'indemnité en application de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile ;

Dit que l'exécution provisoire de la présente décision est de droit, à l'exception de l'indemnité au titre de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile ;

Déboute la défenderesse de sa demande d'indemnité ;

Condamne la défenderesse aux dépens.

(M. Siedler, Prés. - Mes Blindauer et Chauvin, Av.)

NOTE. - Aux termes des articles L.122-1 et L.122-1-1 un employeur ne peut recourir à un contrat à durée déterminée, lorsque l'emploi occupé par le salarié ainsi recruté correspond à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que les ressources de l'entreprise suffisent à faire face à une reprise d'activité lui interdisant de faire référence à un surcroît temporaire d'activité ; peu importe, dès lors, que l'entreprise n'ait pas l'exclusivité du client, que le marché soit précaire et nécessite une disponibilité du personnel pour pouvoir intervenir rapidement à la demande du client.

C'est ce que vient de rappeler le Conseil de prud'hommes de Mulhouse (Conseil compétent territorialement selon l'article R.517-1, 3^e alinéa, du Code du travail, le siège social du groupe se situant dans son ressort) en condamnant l'entreprise Clemessy (entreprise à établissements multiples employant 6 400 salariés au plan national). Dans cette affaire l'entreprise avait engagé un salarié par un contrat d'une durée de six mois, prolongé pour la même durée la veille du terme initial, pour faire face à un surcroît temporaire d'activité consistant en la reprise d'une activité de maintenance abandonnée par la société Oldham (entretien et maintenance de batteries sur différents sites industriels sur tout le territoire national). Les interventions échues à la société étaient réalisées au jour le jour à la demande de la société Oldham, sans qu'il existe une planification contractuelle de cette affaire, une sorte de mise à disposition de personnel. Cette commande dépendait de la division maintenance nucléaire du groupe Clemessy, mais était réalisée par des salariés d'établissements régionaux, ce qui était le cas du demandeur engagé pour le compte de l'établissement régional Clemessy Cotentin basé à Cherbourg.

Le Conseil de prud'hommes fait droit à la demande en qualifiant le contrat de travail de contrat à durée

indéterminée, constatant d'une part, que les ressources dont disposait l'entreprise étaient suffisantes pour faire face aux exigences du client, ce qui résultait de la faible charge de travail de l'établissement pendant la période précédant la conclusion du contrat de travail ainsi que pendant la période où il a été prolongé ; les procès-verbaux du comité d'établissement démontraient ces points.

D'autre part, le Conseil constate que l'une des formalités de l'article L.122-1-2 du Code du travail n'a pas été respectée par l'employeur lors de la prolongation par avenant du contrat initial. Il résulte du second alinéa de cet article *“que le contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajouté à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale (18 mois selon le paragraphe II du même article). Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu”*. Or, en l'espèce, le Conseil constate que l'avenant est daté de la veille du terme du contrat initial et qu'il n'est pas démontré qu'il a été soumis en temps utile au demandeur, tel que l'indique l'article L. 122-1-2. Par ailleurs, le Conseil constate que l'utilisation d'un salarié sous contrat à durée déterminée pour former un salarié devant le remplacer au terme de son contrat est contraire aux dispositions des articles L. 122-1 et L. 122-1-1 du Code du travail, car cela fait partie de l'activité normale de l'entreprise.

Enfin, cette décision est particulièrement intéressante, car elle met en évidence les obligations qui pèsent sur l'employeur en matière d'information et de consultation du comité, trop souvent négligées par les employeurs ou méconnues par les représentants du personnel. Le contrôle de l'emploi est l'une des prérogatives des comités d'entreprise, sa méconnaissance, dans le cas d'espèce, prive l'employeur de la possibilité de se prévaloir du motif de recours pour surcroît temporaire d'activité, et dans ce cas sanctionnée par la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. En effet, l'article L. 432-4-1 du Code du travail dispose que *“chaque trimestre, le chef d'entreprise (ou son représentant) informe le comité*

d'entreprise (ou d'établissement) de la situation de l'emploi qui est analysé en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs (...) en faisant apparaître (...) le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée, le nombre de salarié sous contrat à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir à ces quatre catégories de personnel susmentionnées. (...)

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité au premier alinéa de l'article L. 434-3 si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre de journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'information effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise” (cf. M. Cohen *“Le droit des CE et des CG”* 6^e éd., LGDJ, p. 654 ; cet article a été complété par la loi de modernisation sociale, cf. les obs. – fortement sensibles aux travaux du Sénat – de C. Roy-Loustaunau, *Dr. Soc.* 2002 p. 304 spéc. p. 309).

En conclusion, cette décision illustre de belle manière la portée et l'importance des procès-verbaux des réunions des comités d'entreprise, ainsi que le respect de leurs prérogatives et du rôle joué pour la défense des emplois statutaires et de la lutte contre la précarité de l'emploi.

Michel Estevez
Conseiller prud'homme